Содержание

ВВЕДЕНИЕ ............................................................... 2

Глава 1.Правове обеспечение охраны труда.

1.1.Понятие охраны труда .............................................. 3

1.2.Охрана труда женщин ................................................... 8

1.3.Охрана труда несовершеннолетних и лиц с пониженной

работоспособностью ............................................................ 12

Глава 2.Гарантия права работников на охрану

труда

2.1. Общие гарантии прав работников на охрану труда .... 17

2.2. Дополнительные гарантии прав на охрану труда работников,

работающих в тяжелых и вредных условиях труда ............. 23

Глава 3.Организация охраны труда

предприятии, в учреждении, организации ...................... 37

3.1. Нормы и правила по технике безопасности и производственной

санитарии. Инструктаж и обучение работников правилам

техники безопасности и производственной санитарии ............................. 27

3.2. Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью

и другими средствами индивидуальной защиты .................... 36

3.3. Надзор и контроль за соблюдением законодательства

об охране труда................................................................... 40

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ...................................................... 49

СПИСОК ВИКОРИСТАНАНОИ литературы ...... 50

ПРИЛОЖЕНИЯ ........................................................ 53-57

Введение

Каждый человек, каждый индивид для обеспечения своих жизненно необходимых потребностей осуществляет определенный вид трудовой деятельности. Такая деятельность человека сопровождается потенциальной опасностью, может привести к травмам, заболеваниям. Ухудшение самочувствия,. Других негативных последствий. Поэтому для минимизации таких негативных явлений в процессе трудовой активности человека разрабатываются и закрепляются государством методологические основы, правовые базы охраны труда трудящихся. Проблема защищенности работающего населения; организации охраны труда на предприятии, в учреждении, организации выступила мощным стимулом для написания курсовой работы, именно в этом заключается актуальность темы курсовой работы.

Общими целями моей научно-исследовательской работы являются:

* Знакомство с понятием и сущностью "Охрана труда" для формирования общей понятийной базы.
* Определение методов и средств создания безопасных условий труда с учетом специфических особенностей производств запрофилем специальностей
* Профессионально ориентироваться в вопросах организации производственного процесса, соответствует всем нормам и правилам безопасности.

Методологической основой курсовой работы является научный анализ условий труда, технологических процессов, трудовых операций, организации производства с целью углубления знаний в сфере охраны труда, реальной обоснованной оценке охраны труда на предприятии, в учреждении и организации в нашей стране.

Предметом написания этой работы является организация охраны труда на предприятии, в учреждении и организации различных слоев работающего населения, государственные гарантии по охране труда.

Перед написанием своей научно-исследовательской работы, передо выступило ряд задач, которые будет решать моя работа. Так, задачами курсовой работы являются:

* Определить понятие "охрана труда" и ее организация в процессе производства.
* Определение нормативно-правовой базы охраны труда в Украине.
* Подробное рассмотрение и анализ прав працивн6икив на охрану и защиту своего здоровья в процессе своей трудовой деятельности.

1. Правовое обеспечение охраны труда.

1.1.Понятие охраны труда.

Общеизвестно, что экономический рост автоматически еще не ведет к сбалансированного экономического и социального разви-тия. Изменения, происходящие в структуре занятости и спроса на рабочую силу, как и к положению работника на рабочем месте, условиях, его труда, предъявляют повышенные требования к безопасности труда. Особенно страдают от этого те группы работающих, которые уже находятся в невыгодном положении: женщины, работники по-клонного возраста и неквалифицированные работники. Ни система образования и подготовки, ни механизм регулирования рынка труда, ни даже социальные средства не представляют эффективного способа помощи работающим при столкновении их с этими проблемами.

Поэтому наряду с попыткой получать хотя бы небольшую, но приличную заработную плату, трудящиеся придают важное значения таком факторе, как охрана труда, возможности само-совершенствования, продвижения по службе. Производственное положение влияет не только на здоровье работающих, но и на их физическое, социальное и психологическое состояние.

Кроме того, "Всеобщая декларация прав человека" также закрепила право кожно-го на справедливые и благоприятные условия труда, составляющей части-ной которого являются такие условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Учитывая выше сказанное, Укра-ина закрепила право на безопасные и безвредные условия труда в одним из конституционных прав человека и гражданина. Обеспе-ние этого права осуществляется с помощью системы право-вых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, образующих охране труда.

В научной литературе охрана труда рассматривается как эконо-мической, социальная и правовая категории. Более того, охране пра-эти как правовую категорию рассматривают в широком и узком. При употреблении термина «охрана труда» в соответствии с его этимологического значения, т.е. в широком смысле, в его понятие относят те гарантии для работников, пред-предусматривают все нормы трудового законодательства, например нормы, запрещающие собственнику или уполномоченному им органу увольнять работников с работы тогда, когда нет оснований, пе-непредусмотренная ст.ст. 40, 41 КЗоТ. Эти нормы составляют чрезвычайные чайно важную гарантию, направленную на охрану трудовых прав работающих. Или такая гарантия, как возможность расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа только с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 43 КЗоТ).

Однако термин «охрана труда» в действующем трудовом зако-конодательством употребляется не в таком широком, то есть буквально-м, значении этих слов, а в более узком. В узком смысле под охраной труда понимается совокупность мероприятий по созда-ние непосредственно в процессе работы нормальных и безопасных технических и санитарно-гигиенических условий для всех працюючих.11 Трудовое право: Прокопенко В.И.-К.: Вен Туре, 96р., 223с .

Наукой трудового права охрана труда рассматривается также как институт трудового права, правовой принцип, элемент трудо-вых правоотношений и система законодательства.

Охрана труда как институт трудового права представляет собой совокупность пра-правовых норм, регулирующих отношения по охране жизни, здоровья и трудоспособности путем установления безопасных и нешкидлы-вых условий труда. В этот институт входят нормы, установления ляют общие требования охраны труда; профилактические нормы, направленные на предупреждение возникновения производственного травма-тизма и профессиональных заболеваний, нормы, устанавливающие обо-связки работодателей и работников по вопросам охраны труда; нор-мы , содержащих дополнительные меры охраны труда отдельных катего-рий работников.

Как правовой принцип трудового права охрана труда отражать жае содержание всех норм трудового права, своей сути направленных ные на охрану здоровья и трудоспособности работников. В этом смысле охрана труда является отраслевым правовым принципом, ос-скольку отражает его социальную направленность на защиту тру-довых прав работников.

Стороны трудового договора наделены комплексом взаимных прав и обязанностей по созданию безопасных и безвредных условий труда. Поэтому охране труда рассматривают как элемент трудовых правоотношений. Работники имеют право на безопасные и нешкид-ные условия труда и охрану здоровья в процессе профессиональной действие-льности. Работодатель обязан создать в каждом структурные подразделении и на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям нормативных актов, а также обеспечить соблюдение прав работников, гарантированных законодательством об охране труда. Эта обязанность работодателя является комплексом обяза-тельств, установленных действующим законодательством, коллективными и трудовыми договорами.

Законодательством на работника также возлагаются обязательство по охране труда. Он обязан знать и выполнять нормативно-правовые акты по охране труда, соблюдать со-обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным и трудовым договорами, проходить обязательные медицинские осмотры и сотрудничать с работодателем в организации безопасных и нешкид-ливих условий труда . Нарушение работниками указанных обо-вязкой считается дисциплинарным проступком, соответственно ро-ботодавець вправе применить к работнику меры дисцип-линарнои ответственности.

Центральное место в системе законодательства Украины о охране-на труда занимает Закон Украины «Об охране труда» от 14 окт-ния 1992 г. № 2694-ХП, а Законом Украины от 21 ноября 2002 г. № 229-IV его изложены в новой редакции. Он содержит девять разделов, устанавливающих общие положения по охране труда, гарантии прав работников на охрану труда, организации охраны труда на производстве, стимулирование охраны труда, дер-государственное управление охраной труда, государственный надзор и общественный контроль за охраной труда, ответственность за нарушение законодательства об охране труда. Отдельный раздел посвящен нормативно-правовым актам по охране труда, который определяет виды, порядок разработки, принятия и их отмены.

По сфере действия нормативные акты об охране труда подразделяются на межотраслевые и отраслевые. К государственным межотраслевым норма-тивных актов об охране труда относятся акты общегосударственных-ного пользования, действие которых распространяется на все предприятия, учреждения, организации независимо от их ведомственной принадлежности и вида трудовых отношений. В дердарственных отраслевых нормативных актов об охране труда относятся акты, действие которых распространяется на предприятия, учреждения, организации, относящиеся к определенной отрасли экономики.

В Украине принят ряд нормативно-правовых актов, которые регулируют порядок разработки, принятия, пересмотра и Снять-ния нормативных актов об охране труда (далее - НПАОП), принципы их принятия и побудови11 Положение о разработке, принятии, пересмотре и отмене государственных межотраслевых и отраслевых нормативных актов об охране труда: утв. приказом Госнадзорохрантруда от 16.03.94р. № 19 //Законодательная база "LIGA Закон".

нормотворческого процесса принятия НПАОП имеет плановый ха-рактер, поскольку осуществляется на основе перспективного (пяти-летнего) и текущего (годового) сводных планов. Сводные планы составляются путем обобщения отраслевых планов нормотворческой деятельности, которые утверждаются министерствами, предложений заинтересованных организаций, результатов проверки нормативных актов на соответствие действующему законодательству, уровню развития науки и техники. На основании сводного и отраслевых планов формируются соответствующие разделы по вопросам нормотворческой деятельности в национальной и отраслевых программах улучшения безопасности, ги-гиены труда и производственной среды.

Принцип плановости характерно не только для порядка при-понятия НПАОП, когда на основе календарного плана и технического задания определяются сроки начала и окончания работ, этапы обработки, сроки выполнения и исполнители, но и для по-рядке просмотра и внесения изменений в них. НПАОП просматривают-ся по мере необходимости, но не реже одного раза в десять лет, а работы по их пересмотру включаются в план обработки НПАОП.

Процесс разработки и принятия НПАОП базируется на заса-дах научности, предполагает учет достижений науки (в том числе международного опыта) и привлечения к нормотворческого процесса специальных научно-исследовательских учреждений и орга-низаций. С этой целью создана сеть главных и базовых орга-низаций. На Национальный научно-исследовательский институт охраны труда возложены функции головной организации Украины, коор-дину работу в этом направлении, оказывает методическую помощь спе-цям базовых организаций, разрабатывает проекты НПАОП. Базовые и головные организации создаются в большинстве отраслей экономики согласно решениям министерств, ведомств, концернов, корпоративного этой и других объединений предприятий. К разработке проекта нор-нормативной акта могут привлекаться отдельные организации или творческие коллективы, группы специалистов. С целью профилактики несчастных вы-случаев Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Украины имеет право принимать участие в разработке законодательных и других нормативных актов об охране труда.

Принятие НПАОП имеет комплексный характер, поскольку при разработке учитываются разносторонние интересы заинтересованных су-Объект, охватывается широкий спектр регулируемых вопросов. Од-одновременным, с принятием проекта НПАОП рассматриваются и другие взаимосвязанные нормативные акты. Разработчики обязаны одно-одновременно подготовить обоснованные предложения об их пересмотре, ме ну или отмены.

Законодательство Украины предусматривает два самостоятельных понятия о приостановлении действия НПАОП во времени - отмена и временное при-пинення. Отмена НПАОП допускается лишь в случае разработки и утверждения вместо него другого нормативного акта или вы-знание нецелесообразным дальнейшее использование НПАОП. Прекращено-ния НПАОП применяется как временная мера с обязательным указанием срока прекращения, допускается в исключительных вы-случаях, предусмотренных законодательством Украины, с соблюдением специально установленной процедуры. Решение о прекращении или отмене НПАОП принимается государственным органом, утвержденным-див этот акт.

Особенностью законодательства Украины об охране труда является то, что значительная часть вопросов охраны труда регулируется нормативными актами, принятыми на конкретном предприятии, в учреждении, организации. Порядок их принятия устанавливается централизованным законодавством11 Основы охраны труда: учеб. пособие /Под ред. Я.И.Бедрия. - 3-е изд., Перераб. и доп. - Львов "Магнолия плюс", издатель СПДФЛ ОВ г. Пича,. 04.-240С.

.

За порядком принятия локальные нормативные акты разделяют-ся на те, которые принимаются работодателем самостоятельно или по-сования с работниками предприятия и их представителями, и такие, которые принимаются общим собранием (конференцией) на-йманих работников.

По предмету правового регулирования локальные нормативные правовые акты можно разделить на те, которые регулируют, например:

организации управления охраной труда на производстве

обеспечения перспективного и текущего планирования с пи-тай улучшения безопасности, гигиены труда и производственной среды выше

организации проведения обучения (инструктажа) по вопросам охра-ны труда

установления безопасного выполнения работ и поведения работ-ников на территории предприятия.

За внешней формой выражения локальные нормативные акты по охране труда можно разделить на:

положения (например, «Положение о комиссии по вопросам охраны труда», «Положение о службе охраны труда на предприятии»

правила (например, «Правила внутреннего распорядка, которые определяют обязанности персонала, работающего с радиоактивными веществами и другими источниками ионизирующих излучений»)

инструкции (например, «Инструкция о порядке организации и проведения сварочных и других огневых работ на предприятиях»)

приказы (например, приказ «О порядке аттестации рабочих мест относительно их соответствия нормативным актам об охране труда») и др..

Принятые локальные нормативно-правовые акты по охране труда должны соответствовать действующему законодательству Украины, требованиям государственных межотраслевых и отраслевых нормативных актов, стандартов об оформлении документов, что обеспечивает их правильное понимание, и должны учитывать требования типовых и других нормативных актов. < /p>

К разработке проекта локального нормативного акта о охра-рону труда привлекаются представители работников - уполно-ны трудовых коллективов по вопросам охраны труда, представители профсоюзов, члены комиссии по вопросам охраны труда предприятия; представляющие интересы наемных работников. Уведомлений-ния работников осуществляется не только на этапе разработки проек-ту акта об охране труда, но и после принятия акта путем ознакомления всех работников с его содержанием. На работодателя возлагается обязанность распространения инструкций путем их издания (тиражирования), приобретение в виде брошюр, односто-ронних листов, плакатив.1 Трудовое право Украины: учеб. Пособие для студ. Юрид. Специальностей высших уч. Заведений /Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. и др.. Под ред. П.Д. Пилипенка.-К.: Издательский дом "Ин Юре", 2003.-535с.

Поэтому, подводя итоги, дадим легальное определение понятия охраны труда, нам представляется в ст. 1 Закона Украины от 14 октября 1992 г. «Об охране труда»: Охрана труда - это система правовых, социально-экономических, организационно-технических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, направленных на сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда .22 Об охране труда: Законы Украины: утв. Верховной Радой Украины от 14.10.1992р. № 2695-XII //Законодательная база "LIGA Закон".

Также в понятие охраны труда входят и все те меры, которые специально предназначены для создания особых по-легшених условий труда для женщин и несовершеннолетних, а также работника с пониженной трудоспособностью! Поэтому правовое регулирование охраны труда охватывает разработки-ку и принятие общих норм охраны труда, правил техники безопасности и производственной санитарии, проведение профилактических за-ходов, направленных на создание благоприятных условий труда, предупреждают производственный травматизм и профессиональные заболеваниях, создание благоприятных условий труда и обеспечение ее охра-ны на действующих предприятиях в процессе выполнения ра-ками своих трудовых обязанностей; систематическое улучшение и оздоровление условий труда непосредственно с участием самих трудо-вых коллективов; разработку дополнительных мероприятий по охране труда отдельных категорий трудящихся - женщин, несовершеннолетних , лиц с пониженной трудоспособностью и т.д.

1.2. Охрана труда женщин.

Равные права и возможности в получении образования, общей и спе-циальной подготовки привели к тому, что женский труд по своей квалификации сравнялась с мужской. Но кроме работы на производстве женщины много сил и времени уделяют домашнему гос-педерастов и воспитанию детей даже при условии, что это полноценно-на семья, в которой есть человек. Объективно женщина не может наравне с мужчиной участвовать в общественном производстве.

Распространенная теория гармоничного сочетания производительного труда с материнством является обманчивой, поскольку ею защищен эксплуатация женщины.

Общественное мнение не склонна считать, что женщина вообще не должна работать в общественном производстве. Наоборот, это-ред производственных специальностей есть много профессий, традиционных считаются женскими. Сложились отрасли народного хозяй-ства, где женщины занимают ведущие места. Это торговля и общест-венных питания, здравоохранение и социальную защиту населения, народное образование.

Учитывая физиологические особенности женского организма, по-законодательстве о труде предусматривает ряд ограничений в выполнении определенных работ, а при некоторых работах устанавливает женщинам льготы и преимущества. Для государства обе социальные функции женщины: работа в общественном производстве и материнство - является важными-ми. Какую из этих функций выполнять, должна решить сама женщина. Если женщина решила посвятить себя семье, воспитанию детей, то это занятие должно признаваться общественно полезным и дава-ти право при определенных условиях на материальное обеспечение при к-достижении определенного возраста.

Льготы и преимущества, предусмотренные законодательством о ра-бо, подорвали конкурентоспособность женской рабочей силы на рынке труда. Удерживать работников, которые имеют много льгот, владельцу или уполномоченному им органу невыгодно, А приму-сити предпринимателей брать женщин на работу в современных условиях прак-тически невозможно. Работа же небеременных домашним очагом вызвана экономической необходимостью если не самой утримува-ти себя и свою семью, то хотя желанием помочь чело-возрастные приобретать необходимые, хоть минимальные средства к существованию, поскольку не всегда семья имеет возможность прожить за вознаграждение, которую получает человек.

Вынужденное совмещения семейных обязанностей с работой на производстве не проходит бесследно. Самым негатив-ным следствием фактического двойной нагрузки женщины есть хроническое переутомление, что приводит к снижению производительности-ности ее работы на производстве.

Государство старается не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда. Поэтому государство закрепило охране труда женщин в отдельные правовые нормы. Нормы, регулирования ют охрану труда женщин, можно разделить на две группы:

1) те, регулирующие охрану труда всех работающих женщин

2) те, регулирующие охрану труда женщин в связи с их мате-ринством.

Кабинет Министров Украины постановлением от 27 марта 1996 г. № 381 утвердил программу высвобождение женщин с производств, связанных с тяжелым трудом и вредными условиями, а также ограничения использования их труда в ночное время на 1996-1998 г. Прекращено, начиная с 1996 г., принятие на обучение женщин по профессиям, предусмотренным Перечнем тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых Забор-охраняемого применение труда женщин. Такой Перечень утвержден-ный приказом Министерства здравоохранения Украины от 29 дек-ния 1993 г. № 256.

Запрещается также привлечение женщин к поднятию и пе-ремищення тяжестей. Предельные нормы подъема и пере-мещения тяжестей женщинами утвержденные приказом Министер-ства здравоохранения Украины от 10 декабря 1993 г. № 241. Данные предельные нормы подъема и пере-мещения тяжестей женщинами приведены в форме таблицы для их детального изучения и анализа (Приложение).

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы об-служивание или они переводятся на другую работу, более лег-шой и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

При приискание легкой работы беременная женщина освобождается от работы с неблагоприятными производственными факторами с со-реження среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет предприятия.

Женщины при рождении ребенка и до вступления им возраста трех лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, пе-реводяться на другую работу с сохранением среднего заробит-ку по предварительному роботою.11 Кодекс законов о труде Украины, ст.178: Действующее законодательство с изменениями и дополнениями на 01.08. 2004г.: К.: Изд. Сорванец А.В., 2004.-112с.

Необходимо отметить, что в случае более высокого за-битку по работе, на которую переводится женщина, ему выплачивается фактический заработок.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работе в ночное время, к сверхурочной

работы и направляться в командировки. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в от-командировки без их согласия.

Не допускается ночная работа и других женщин, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается в особенности необходимостью и разрешается в качестве временной меры. Пе-чень этих отраслей и видов работ с указанием максимальных сроков применения труда женщин в ночное время утверждается Кабинетом Министров Украины.

Эти ограничения на работу в ночное время не распространяются на женщин, работающих на предприятиях, где заняты лишь члены одной семьи.

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременные-стью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким ма-терям - при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка- инвалида. При отказе в приеме на работу указанных-ным категориям женщин собственник или уполномоченный им орган обязан сообщать им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке.

Женщинам предоставляются социальные отпуска по материнст-вом:

1) отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных них дней до родов и 56 календарных дней после (в случае ненорму-ных родов или рождения двух или более детей - 70 календарных дней)

2) отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста

3) дополнительный отпуск работникам, имеющим детей, три-продолжительностью 7 календарных дней (при наличии нескольких оснований - 14 календарных дней)

4) отпуска без сохранения заработной платы:

матери, имеющей двух и более детей до 15 лет или ребенка-инвалида, продолжительностью до 14 календарных дней ежегодно;

для осуществления домашнего ухода за ребенком продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не более чем до достижения ребенком шестилетнего возраста

по уходу за больным ребенком продолжительностью, определенной в ме-методических заключении, но не более 30 календарных дней.

Дни отпуска по беременности и родам исчисляются Сумар-но и предоставляются женщинам полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

После отпуска по беременности и родам женщина, по своему ба-нием, может взять отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Этот отпуск предоставляется без соберет-ния заработной платы. Но до достижения ребенком возраста двух лет женщине выплачивается пособие за счет средств государ-ственного социального страхования.

Отпуска, предоставляемые по уходу за ребенком, оформляется-ются приказом или распоряжением собственника или уполно-ного им органа. Этот приказ или распоряжение является основанием для назначения пособия за счет средств государственного социального ного страхования.

Время отпуска по уходу за ребенком засчитывается как в общий, так и в непрерывный стаж и в стаж работы по спе-циальностей. Но это время не засчитывается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый видпустку.11 Трудовое право: Болотина Н.Б., Чанишева.-К., 01р.-563с.

Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, при наличии медицинского заключения - до шести лет, одиноких матерей при наличии ребенка в возрасте до четырех-двенадцати лет или ребенка-инвалида по инициативе собственника или уполномоченного им органа не допускается. Исключение станов-лять лишь случаи полной ликвидации предприятия. Но и в это-м случае увольнения допускается с обязательным трудоустройства-ем.

Такое трудоустройство осуществляется также в случае увольнения женщин после окончания срочного трудового дого-вору. На период трудоустройства за ними сохраняется среди-ния заработная плата, но не более трех месяцев со дня оконча-ния срочного трудового договора.

Гарантии, установленные для матерей, распространяются на родственников, которые воспитывают детей без матери, даже в случае, когда мать длительное время находится в лечебном учреждении.

Подводя краткий итог по данному вопросу, можно сказать, что государственная политика в сфере правового регулирования охраны труда женщин направлена на создание надлежащих условий для полно-ценного воспроизводства трудового потенциала, осуществления полной продуктивной занятости женщин, улучшение условий труда женщин, снижение риска потери здоровье и жизнь. В Украине разработана система комплексного решения проблемы охраны труда женщин на основе национальных программ государственных направлений с социаль-но-экономических вопросов. В нашем государстве разработан и закреплен много нормативно-правовых актов по охране труда женщин, «Долгосрочная программа улучшения положения женщин, семьи, охраны материнства и детства», утвержденном постановлением Кабинета Министров Украины от 28 июля 1992 г. № 431, и «Программа высвобождения женщин с производств, связанных с тяжелым трудом и вредными условиями, а также ограничения использования их труда в ночное время на 1996-1998 ро-ки», утвержденная постановлением Кабинета Министров Украины от 27 марта 1996 г. № 381, определили пути реализации государств-ной политики в сфере охраны труда женщин и улучшение условий их труда. Большинство из них не потеряли своей актуальности и признаны первоочередных мерах в «Основных направлениях развития трудо-вого потенциала в Украине на период до 2010 года», одобренных Указом Президента Украины от 3 августа 1999 г. № 958/99, «Основных направлениях социальной политики на период до 2004 го-да », одобренных Указом Президента Украины от 24 мая 2000 г. № 717/2000. Пристальное выполнение и соблюдение этих постановлений, положений, указов позволит нам защитить и зберехты труд женщин в Украине.

1.3.Охорона труда несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.

"Молодежь - будущее человечества. Весь прогресс за молодым обществом. "- Такие слова мы часто слышим в нашей повседневной жизни. Поэтому обязанностью каждого государства является защитить и воспитать молодое полноценное здоровое общество. Сегодня молодежь занимает промежуточное положение между детством и зрелостью, начинает свою трудовую жизнь в тяжелых условиях: отсутствие работы, а при ее наличии - низкая за-битная плата, нет собственного жилья и некоторые другие проблемы. При этом возникает недовольство из-за ошибок, допущенных при выборе профессии, специальности, работы.

Социальное положение молодежи дает возможность предвидеть будущее общества.

Права несовершеннолетних в трудовых отношениях базируются на принципе их равенства с совершеннолетними лицами, а в области охраны труда несовершеннолетние пользуются дополнительными льготами, уста-новленных законодательством Украины. Условия труда несовершеннолетних на производстве, то есть лиц, не достигших восемнадцати лет, должны отличаться от условий труда взрослых работников. Это объясняется как физиологическими особенностями организма подростков, какой только формируется, так и отсутствием у большинства из них соответствующей профессии и специаль-ности. Именно эти обстоятельства и определили отличие правового ре-регулирования их труда, хотя по общему правилу на несовершеннолетних полностью распространяется законодательство о труде, а их права по трудовому договору приравниваются к правам совершеннолетних работающих. В то же время в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда им предоставляются льготы.

Для приема на работу молодежи местные органы исполнительной власти определяют в пределах, установленных Законом Украины от 1 марта 1991 г. «О занятости местного насе-ления», квоту (броню) рабочих мест. Эти места ис-ются для направления на производство лиц, окончивших за-гальноосвитни школы, профессиональные учебно-воспитательные заведения, а также других лиц моложе восемнадцати лет. Районные, городские Советы народных депутатов утверждают планы устройства на работу молодежи, которая заканчивает общеобразовательные школы, и обеспе-слышат их выполнение всеми предприятиями.

Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение осо-бам, направленным в счет брони, запрещается. Такая отка-ва может быть обжалован ими в судебном порядке.

На каждом предприятии должен вестись учет ра-ков, не достигших восемнадцати лет, с указанием даты их рождения.

Поскольку организм несовершеннолетнего только формируется, есть потребность регулярно следить за состоянием его здоровья. Все осо-бы моложе восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, к к-достижения 21 года, ежегодно подлежат обязательному медицинско-м осмотру. При установлении факта, что работа негативно влияет на здоровье несовершеннолетнего, он немедленно освобождается от этой работы и переводится на более легкую работу. Одновременно отношении несовершеннолетнего принимаются лечебно-профилактические и другие мероприятия. При переводе несовершеннолетних на основании ме-ждения вывода на более легкую, но нижеоплачиваемую работу, за несовершеннолетним в течение двух недель сохраняется прежний заработок (ч. 1 ст. 114 КЗоТ).

Труд молодежи в возрасте до восемнадцати лет на тяжелых рабо-тах и на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах запрещена. Не допускается также привлечение несовершеннолетних к поднятию и перемещению тяжестей.

Перечень тяжелых работ с вредными и опасными условие-ми труда, которые не могут допускаться лица моложе висимнад-цяты лет, утвержденный приказом Министерства здраво-охранения Украины от 31 марта 1994 г. № 46.

При прохождении производственной практики и производственного на-обучения лица, не достигшие восемнадцатилетнего возраста и на изучаются в профессиональных учебно-воспитательных учреждениях, могут находиться на производстве по профессиям и на работах, указанных в Перечне, не более четырех часов в день при условии свиток-рого соблюдения в этих производствах и работах действующих пра-вил и норм по охране труда.

Запрещается по мотивам воспитания принимать лиц, не достигших восемнадцати лет, на работы, связанные с производст-вом, хранением и торговлей спиртными напитками.

Запрещается привлекать лиц моложе восемнадцати лет к поднятию и перемещению тяжестей, масса которых превы-шает предельные нормы. Переноска и передвижение тяжестей несовершеннолетними как мужского, так и женского пола в пределах гра-граничных норм допускается лишь в тех случаях, когда это по-связанную с выполнением ими постоянной работы и занимает не более 1/3 их рабочего времени. < /p>

Выше, в разделе «Рабочее время и время отдыха» было пока-зано, что для несовершеннолетних законодательством о труде, зависимость но от возраста, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Такое снижение продолжительности работ не влечет за собой уменьшение размера оплаты труда. Зарплата несовершеннолетним выпла-слышится в таком же размере, как и работникам соответствующих кате-горий при полной продолжительности ежедневной работы.

Если несовершеннолетние допущены к сдельным работам, их труд оплачивается по сдельным расценкам, установленным для до-рослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников. Но при этом следует учитывать, что для рабочих в возрасте до висимнад-цяты лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально сокращенному рабочему времени для лиц, не достигших восемнадцати лет.

Для молодых рабочих, поступающих на предприятия, в организации по окончании общеобразовательных школ, профессиональных них учебно-воспитательных заведений, курсов, а также для прошедших обучение непосредственно на производстве, могут зас-тосовуватися пониженные нормы выработки. Они утверждаются собственником или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом.

Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к ночным, сверхурочным работам и к работе в выходные дни.

1 Увольнение работников моложе восемнадцати лет по инициа-тивы собственника или уполномоченного им органа допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с согла-дой районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом в определенных случаях освобождение может быть проведено в исключительных случаях и с трудоустройством.

Родители, усыновители и попечитель несовершеннолетнего, а так-же государственные органы, общественные организации и должностные лица, на которых возложен надзор и контроль за соблюдением законодательство о труде, имеют право требовать расторжения трудовой-го договора с несовершеннолетним, в том числе и срочного, если продолжение его действия угрожает здоровью несовершеннолетнего или нарушает его законные интересы.

Запрещается привлекать несовершеннолетних к ночным и над-урочных работ и к работе в выходные дни. Такой запрет является важной гарантией соблюдения сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной для этой категории работающих, и предоставляет возможность несовершеннолетним использовать свободное время для отдыха, физического развития, повышения общего образовательного и куль-турного уровня.

Лицам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной отвечает стка предоставляется продолжительностью 31 календарный день. Этот отпуск должен предоставляться в натуре и замена ее денежной компенса-цией не допускается. Отпуск предоставляется по желанию ра-ника в удобное для него время.

Труд лиц с пониженной трудоспособностью. У каждого человека в течение его жизни наступает такое негативное явление, как снижение работоспособности, угнетает человека, вводит ее в депрессию. Снижение работоспособности у человека может наступить с двух при-чин: достижения преклонного возраста, в результате чего человек уже не может выполнять работу в таком же объеме и с такой же интенсивностью, как это было раньше, а также инвалидности, может НАСТА-ти вследствие трудового увечья, профессионального заболевания, несчастного случая, общего заболевания или с детства. Обязанностью государства является защитить интересы людей, не дать им почувствовать себя ненужными, обеспечить их такими условиями труда, которые были бы равными условиями других работников и одновременно соответствовали их здоровью, физическому состоянию.

Вот поэтому лица с пониженной трудоспособностью владеют всей пов-нотой социально-экономических, политических, личных прав и обязанностей. Согласно ст. 1 Закона Украины от 21 марта 1991 г. «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине» дискриминация инвалидов запрещена и преследуется законом.

Инвалидами считаются лица со стойким расстройством функций организма, обусловленным заболеванием, следствием травм или с врожденными дефектами, приводящими к ограничению жизнедеятельности-деятельности, необходимости в социальной помощи и защите. Как мера потери здоровья инвалидность определяется путем экспертного обследования в органах медико-социальной экспертизы Мини-ства здравоохранения Украины. Положение о порядке орга-низации и проведения медико-социальной экспертизы потери пра-цездатности утвержденное постановлением Кабинета Министров Ук-раины от 4 апреля 1994 г. № 221.

соответствии с этим порядком граждане могут быть опре-нани временно или постоянно нетрудоспособными по состоянию здо-ния к профессиональной или иной деятельности, связанной с повы-щено опасностью для окружающих. Решение об ограничении прав граждан, связанные с состоянием их здоровья, могут быть обжалованы в судебном порядке.

Экспертиза длительной или постоянной утраты трудоспособности осу-ществляется медико-социальными экспертными комиссиями (МСЭК), которые устанавливают степень и причину инвалидности, определяют для инвалидов работы и профессии, доступные им по состоянию здо-ния, проверяют правильность использования труда инвалидов согласно заключению экспертной комиссии и способствуют обновлений-ню трудоспособности инвалидов. Заключения органов медико-социаль-ной экспертизы об условиях и характере труда инвалидов являются обязательными-ми для владельцев предприятий или уполномоченных ими органов.

С целью реализации творческих и производственных способностей инвалидов и с учетом индивидуальных программ реабилитации им обес-печуеться право работать на предприятиях с обычными условиями труда, а также заниматься индивидуальной и другой трудовой деятельностью, которая не запрещена законом.

Отказ в заключении трудового договора или в продвижении по службе, увольнение по инициативе собственника или уполномочен-го им органа, перевод инвалидов на другую работу без их согла-ди по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по заключению медико-социальной экспертизы состояние здоровья инвалида препятствует выполнению профессиональных обо-вязкой, угрожает здоровью и безопасности труда других лиц, или про-продолжения трудовой деятельности или изменение ее характера и объема угрожает ухудшением здоровья инвалида.

Подбор рабочего места осуществляется органами Министерства труда и социальной политики Украины, местными Советами народ-ных депутатов, общественными организациями инвалидов на предприни-приятия, где произошла инвалидность. При этом долУНИ враховува-ся пожелания инвалида, наличие у него профессиональных нави-чок и знаний.

Инвалиды войны имеют право на первоочередное трудоустройства-ния по специальности соответственно подготовке и справку медико-социальной экспертизы, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в связи с изменениями в организации производства и труда и на пра -трудоустройства в случае ликвидации предприятия. Инвалиды войны имеют право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также на получение отпуска без сохранения заработной платы до двух недель в год.

Кабинет Министров Украины 3 мая 1995 принял поста-нову № 314 «Об организации рабочих мест и трудоустройства-ния инвалидов» и утвердил Положение о рабочем месте инва-лида и о порядке трудоустройства инвалидов.

Признано, что рабочее место инвалида - это отдельное рабочее место или участок производственной площади на предприятии, независимо от форм собственности и хозяйствования, где созданы необходимые условия для труда инвалида. Рабочее место инвалида может быть обычай-ным, если по условиям труда и с учетом физических воз-ливости инвалида оно может быть использовано для его пра-трудоустройства, и специализированным, т.е. оборудованным специаль-ным техническим оснащением, приспособлениями и устройствами для труда инвалидов зависимости от анатомических дефектов.

Предприятия, независимо от форм собственности и хозяйствования ния, использующие труд инвалидов, обязаны соз-рюваты для них условия труда с учетом индивидуальных про-грамм реабилитации и обеспечивать другие социально-экономические гарантии, предусмотренные законодательством.

Местные Советы народных депутатов совместно с предприятия-ми, общественными организациями инвалидов при участии отделений Фонда Украины социальной защиты инвалидов ежегодно определяется-ют для всех предприятий нормативы рабочих мест, предназначенных-ных для трудоустройства инвалидов в размере не менее 4 процентов от общего численности работающих. При занятий-мости на предприятии от 15 до 25 человек для трудоустрой-ния инвалидов устанавливается норматив в количестве одного рабо-чего места.

Постановлением Кабинета Министров Украины от 1 декабря 1997 г. № 1335 установлены льготы в налогообложении товаров, работ и по-слуг, предоставляемых предприятиями, основанными Всеукраин-кими общественными организациями инвалидов.

За инвалидами вследствие трудового увечья или профессиональных ного заболевания, которые проходят профессиональную реабилитацию, если с момента установления инвалидности прошло не более одного года, сохраняется средний заработок по предыдущему месту ра-боты с зачислением пенсии по инвалидности в течение реабили-тации. Возмещение расходов с учетом уплаченных сумм пенсий осуществляется предприятием, в период работы на котором произошла инвалидность.

2. Гарантии права работников на охрану труда.

2.1. Общие гарантии прав работников на охрану труда.

Установление гарантий в нормативном порядке является одним из условий эффективной реализации прав гражданина и человека. Законодательство Украины об охране труда предусматривает комплекс гарантий, направленных на реализацию конституционного права на безо-нет и безвредные условия труда. Положительной чертой Закона Украины «Об охране труда» является то, что этому вопросу посвящено от-мой раздел.

Законодательство Украины устанавливает общие гарантии права на безопасные и безвредные условия труда, предоставляются всем ра-никам, а также предусматривает дополнительные гарантии для определенных катего-рий работников, что обусловлено повышенными требованиями охраны их здоровья. К таким категориям относятся работники, пра-цюють во вредных и опасных условиях труда, несовершеннолетние, женщины, лица с пониженной трудоспособностью и т.д..

Согласно ст. 5 Закона Украины «Об охране труда» условия трудового договора не могут содержать положений, противоречащих законам и другим нормативно-правовым актам по охране труда. Поэтому в случае включения в его содержание условий, ухудшающих правовое положение работников по сравнению с законодательством об охране труда, они признаются недействительными.

Соответствие условий трудового договора действующему законодавст-ву об охране труда должна обеспечиваться и при его реализации. Условия труда на рабочем месте, безопасность технологических процессов, машин, механизмов, оборудования и других средств производства, состояние средств коллективной и индивидуальной защиты, используемых работником, а также санитарно-бытовые-вые условия должны отвечать требованиям нормативных правовых актов по охраны труда.

Важной гарантией охраны труда является предоставление работнику ин-формации об условиях труда на предприятии и, в частности, на рабочем месте. Помимо общих вопросов охраны труда работодатель обязан проинформировать гражданина о наличии на будущем нем рабочем месте вредные и опасные производственные факто-ры, которые еще не устранены. Время работодатель должен уведомить-ти будущего работника о возможных вредных, негативные последствия влияния производственных факторов на его здоровье и озна-йомиты его с правом на соответствующие льготы и компенсации за работу в таких условиях. Причем законодатель определяет форму ис-ногах работодателем обязанности. Лицо должно быть проинформирована работодателем под расписку. Поскольку в законодательстве не установ-лено вида документа, в котором будущий работник розписуеть-ся о получении такой информации, то его форма определяется на конкретном предприятии, в учреждении, организации. Этим доку-ментом может быть специальный журнал, отдельная расписка. Про-понуеться такие записи делать в личной карточке, акте аттестации рабочего мисця11 Научно-практический комментарий к закону Украины «Об охране труда».-К., 1997.-С.32.

Обязательное информирование работника об изменениях законодательство по охране труда и приведению условий труда в со проводимость к нему возлагается на работодателя. Такое информа-ния осуществляется путем проведения обучения по вопросам охра-ны труда, например, внепланового инструктажа.

Предоставление информации работнику о состоянии охраны труда имеет системный характер. Работодатель обязан информировать работников во время их работы на предприятии не только о состоянии охраны труда, но и о причинах аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний и о принятых мерах для их усу-ния и для обеспечения на предприятии условий и безопасности труда на уровне нормативных требований.

Гарантией права на безопасные и безвредные условия труда являются выполнению работниками только тех работ, которые не противопоказаны им по состоянию здоровья, обеспечивается установлением законо-ющих ограничений при заключении трудовых договоров и переводе работников на более легкую работу.

Запрещается заключать трудовой договор с лицами, которым по медицинским заключениям противопоказана предложенная работа по состоянию здоровья.

Перевод с целью защиты здоровья и сохранения працездатнос-е человека устанавливаются в тех случаях, когда работники тем-временно или постоянно не могут осуществлять работу, на которую при-лись, но могут без вреда своему здоровью выполнять другую, легкую работу. Понятие легкой работы определяется в каждом конкретном случае, учитывая физиологические и психологические возможности работника должным образом выполнять работу.

Перевод работника на более легкую работу возможно, если:

а) необходимость перевода устанавливается компетентными органами лечебных учреждений. Необходимость перевода потер-пилого на другую работу, ее продолжительность и характер определяются врачебно-консультационной комиссией лечебного учреждения по месту жительства или работы работника (ВКК) или медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК). Вывод о необходи-мость временного перевода на более легкую работу выдается ВКК, а перевод без ограничения срока - МСЭК в случае, если уста-новлено стойкую утрату профессиональной трудоспособности

б) работник дал согласие на перевод. Законодательство требу-ет получение согласия работника на перевод, что соответствует конституционным нормам о запрещении принудительного труда. Если работник отказывается от перевода на более легкую работу, то работодатель может его уволить согласно п. 2 ст. 40 КЗоТ Украины как такого, что не соответствует занимаемой должности вследствие состояния здоровья, препятствующего выполнению работы

в) на предприятии имеющиеся вакантные места, выполнение работ на которых являются рекомендуемыми ВКК или МСЭК. Это условие предусмотрено в ст. 31 Закона Украины «Об общеобязательном государственном со-социального страхования от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату работоспособности деятельности» от 23 сентября 1999 г. № 1105-ХИУ1. Если в установленный ВКК или МСЭК срок работодатель не обеспечивает пострадавшего соответствующей работой, Фонд социального страхования от несчастных-ных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Украины-ины платит потерпевшему страховую выплату в размере его среди-ньомисячного заработка.

Работодатель при наличии указанных случаев издает приказ о переводе работника. Если перевод вре-ным, то после окончания его срока работник имеет право на получение предварительной работы, так как перестали существовать причины, препятствовавшие ее выполнению.

Право на получение предварительной работы имеют и те работники-ки, нетрудоспособность которых наступила вследствие трудового увечья или профессионального заболевания. Место работы (должность) храню-ться за ними до возобновления работоспособности или установления ин-валидности.

Работники, переведенные на более легкую, но нижеоплачиваемую рабо-ту, согласно требованиям ст. 170 КЗоТ Украины имеют право на: получение в течение двух недель со дня перевода пред-неи средней заработной платы; получения предварительного средней заработной платы в течение всего периода перевода, если это предусмотрено законодавст-вом. За работниками, вред здоровью которых причинен трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, и временно пере-ведены на легкую, нищеоплачувану работу, сохраняется сред-ньомисячний заробиток на срок, определенный ВКК, или в уста-новленном стойкой утраты профессиональной трудоспособности (ст.1 За-кона Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессиональных ного заболевания, повлекших утрату трудоспособности»); получение пособия по государственному социальному страховании ем.

Работникам, проходящих профессиональное обучение или пере-квалификацию по индивидуальной программе реабилитации ре-зультате трудового увечья или профессионального заболевания, проводят-ться ежемесячные страховые выплаты в размере среднемесячного за-работку течение срока, определенного программой реабилитации. Эти выплаты осуществляются Фондом социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Украины, если со времени установления степени утраты профессиональной трудоспособности прошло не более одного года. Фондом оплачиваю-ться также стоимость приобретенных пострадавшим инструментов, проте-зев и других приспособлений, а также возмещаются другие есть необходимость расходы, связанные с его профессиональной подготовкой.

Законодательством Украины предусмотрены гарантии в случаях вы-вать угрозы жизни и здоровью работников, не создание работодателями соответствующих условий труда, обеспечивающих их без-пека и гигиене. К таковым относятся право работника отказать-ся от выполнения работы в случае возникновения производственной ситуации, угрожающей жизни и здоровью, право работника расторгнуть тру-довые договор по собственной инициативе, установление юридической от-ственности работодателя за нарушение законодательства о охра-рону труда . Указанные гарантии отражают содержание одного из госу-дарственных принципов в сфере охраны труда - приоритет жизни и здоровья работников и полной ответственности работодателя за создание безопасных и безвредных условий труда.

Работник вправе отказаться от порученной работы, если создалась производственная ситуация, опасная для его жизни или здоровья либо для людей, которые его окружают, или для производственной или окружающей среды (ст. 6 Закона Украины «Об охране труда») . Такой отказ будет правомерным, если работник нега-но сообщит об этом факте непосредственного руководителя или рабо-тодавця. При необходимости факт ее наличия подтверждается спе-циалистив по охране труда предприятия с участием предста-ка профсоюза, членом которой является работник, или уполномоченного работниками лица по вопросам охраны труда (если профессиональный союз на предприятии не создавался), а также страхового агента по вопросам охраны труда. В случае возникновения кон-ю факт ее наличия подтверждается соответствующим органом госу-дарственного надзора за охраной труда и представителем профсоюза-ки.

Действия работника, который отказался от выполнения порученной ра-боты с соблюдением оснований и порядка отказа, не считаются нарушением трудовой дисциплины. За ним сохраняется место работы, а за время простоя, возникшего не по его вине, выплачивается средний заработок.

В случае невыполнения работодателем обязательств по созда-ния безопасных и безвредных условий труда, нарушение законодательство об охране труда, условия коллективного договора по этим вопросам работник имеет право расторгнуть трудовой договор с соб-ной инициативы. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, определенный работником. Поскольку увольнение работника с указанной основания происходит не по его вине, то работнику выплачивается выходное пособие. Размер выходного пособия определяется в коллективном договоре, но в любом яко-м случае не может быть меньше трехмесячного заработка работника. В трудовую книжку вносится запись об основании и при-чины увольнения работника.

Одной из гарантий, что обеспечивает право работника на безопасного нет и безвредные условия труда, является установление юридического ответственности за нарушение нормативно-правовых актов о охране-на труда, создание препятствий для деятельности должностных лиц ор-ганов государственного надзора за охраной труда, представителей профессиональных союзов, наемных работников. В случае совершения этих правонарушений наступает административная, уголовная, ци-свободно-правовая ответственность и ответственность по трудовому правом11 Положение о порядке наложения штрафов на предприятия, учреждения, организации за нарушение нормативных актов об охране труда: утв. Постановлением Кабинета Министров Украины от 17.09.93р. № 754 //Законодательная база "LIGA Закон".

. Законодательство Украины об охране труда предусматривает также уплату работодателями штрафных санкций, зачисляется-ются в Государственный бюджет Украины. Штрафы налагаются за нарушение законодательства об охране труда, невыполнение распоряжений должностных лиц органов государственного надзора за охраной труда.

Порядок наложения штрафов зависит от вида правопору-шень и субъектов, которые применяют штрафные санкции. Штрафы налагаются должностными лицами Государственного комитета Ук-раины по надзору за охраной труда по

нарушения нормативно-правовых актов Украины по охране труда

невыполнение распоряжений должностных лиц органов государственно-го надзора за охраной труда по вопросам безопасности, гигиены труда и производственной среды.

Такие штрафы налагаются только по итогам проверки состояния безопасности и условий труда на конкретном предприятии, в уста-новые, организации, проводимых органами государственного надзора за охраной труда и применяются только полномочными долж-ным лицами: председателем и заместителями председателя, начальниками территориальных управлений и начальниками государственных инспекций Государственного комитета Украины по надзору за охраной труда. Раз-меры штрафов этой группы устанавливаются в процентном спиввид-ношению к величине месячного фонда заработной платы пред-приятия, учреждения, организации. Независимо от вида правопору-ния, негативных последствий и других факторов размер штрафа не может превышать пяти процентов месячного фонда заробит-ной платы.

Применение штрафов к предприятиям, учреждений, организаций рассматривается как один из экономических методов, стимулирует ро-работодателем создавать безопасные и безвредные условия труда, систему охраны труда, снижает уровень травматизма на производства. Средства штрафных санкций направляются на органи-зацию охраны труда на общегосударственном, отраслевом и региональном уровнях.

Важной гарантией, установленной в Законе Украины «Об охране труда», является внедрение социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, которым карди-нально изменены основы защищенности работников на производстве. В Украине принят Закон «Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности-ности». Им определена система, принципы и виды социального страхования от несчастного случая на производстве и профессиональных ного заболевания, субъекты и объекты страхования, порядок возмещения вреда, причиненного застрахованному поврежденных-нием его здоровья.

Характерной чертой этого вида социального страхования являются йо-го обязательность для лиц, работающих на условиях трудового до-говора (контракта). Работники считаются застрахованными с момента вступления в силу Закона Украины «О загальнообо-тельным социальное страхование от несчастного случая на произ-водстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности». Причем на статус застрахованных лиц-работников не влияет фактическое выполнение работодателями своих обяза-вязок по уплате страховых взносов. Сами работники не не-суть никаких расходов на страхование от несчастных случаев.

Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется на основе социально-го партнерства. В его управлении на паритетных началах участвуют представители государства, наемных работников и работодателей. На основе этого принципа сформирована система управле-ния Фондом социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Украины.

Законодательство предусматривает рычаги влияния на работодателей с ме-той рост их заинтересованности в создании безопасных и нешкид-ливих условий труда, соблюдении и выполнении нормативно-право-вых актов об охране труда. Такое влияние реализуется путем корректировки размера страхового взноса работодателя, зале-жить от класса профессионального риска производства, установленных скидок или надбавок.

Если работодатель постоянно нарушает нормативные акты об охране труда, в результате чего растет риск наступления несчастных случаев и профессиональных заболеваний, предприятие может быть отнесено к более высокому классу профессионального риска, и в соответствии размер страхового взноса увеличивается. Этот размер уве-нарушается также путем установления надбавки за высокие уровни травматизма, профессиональной заболеваемости и ненадлежащее состояние охраны труда.

В случае организации работодателем системы управления охраной труда, что обеспечивает низкий уровень травматизма, про-сиональной заболеваемости, ему предоставляется скидка по размеру страхового взноса. Однако работодатель лишается этого пра-ва, если в течение календарного года он был подвергнут штраф-ным санкциям за нарушение законодательства об охране труда.

Социальное страхование от несчастного случая или профессионально-го заболевания имеет целевой характер использования средств. Они направляются на оплату социальных услуг и выплат, осуществляемых Фондом социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Украины. К ним относятся, например, выплаты: утраченного заработка; од-норазовои помощи, на медицинскую и социальную помощь, за мо-ральный ущерб; пенсии по инвалидности потерпевшему; пенсии в порт-ку потери кормильца; ребенку, родившемуся инвалидом < /p>

вследствие травмирования на производстве или профессионального забо-левания его матери во время беременности.

Положительной чертой социального страхования является направление средств на профилактику несчастных случаев. За средства этого Фонда социального страхования ведется пропаганда безопасных и безвредных условий труда, организовуеться создания тематических них кинофильмов, радио-и телепередач, выдаются и распространению джуються нормативные акты, учебники, журналы, другая спе-циально литература, плакаты, памятки по охране труда, изучается-ется и распространяется положительный опыт создания безопасных и безвредных условий производства, выполняются другие профилактических работы.

2.2. Дополнительные гарантии прав на охрану труда работников, работающих в тяжелых и вредных условиях труда.

Основным направлением государственной политики в сфере охраны пра-эти являются снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний, уменьшения факторов вредного воздействия на орга-низм и сокращение количества рабочих мест с вредными и тяжелыми условиями праци11 Об основных направлениях развития трудового потенциала в Украине на период до 2010 года: Указ Президента Украины от 03.08.99р. № 958/99 //Законодательная база "LIGA Закон".

. Достижение этих задач возможно путем комплексного решения вопросов охраны труда, запро-рение в производство достижений науки и техники в ство-ния безопасных и безвредных условий труда, механизации произ-водственных процессов и замены ручного труда. Вместе с тем уровень развития техники не позволяет в полной мере устранить негативное влияние тяжелых и вредных условий труда. Поэтому в целях предупреждения производственного травматизма, профессиональных заболеваний, обезвредит-ния вредного воздействия производственной среды на жизнь, здоровье и работоспособность человека работникам, выполняющим ро-боту во вредных и тяжелых условиях труда, предоставляются дополнительные гарантии.

Работники, занятые на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, бесплатно обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью, смывая, обезвреживающими и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилак-ным питанием, молоком или равноценными пищевыми продук-тами, газированной соленой водой , имеют право на оплачиваемые пе-перерывов санитарно-оздоровительного назначения, сокращение тривалос-е рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск, льготную пен-сию, оплату труда в повышенном размере и другие льготы и компенсации, предоставляемые в предусмотренном законодательством по-рядке. < /p>

Средства индивидуальной защиты предоставляются работникам, работающим во вредных и опасных условиях труда, на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях. Обязанность по обеспечению ими работ-ников возложена на работодателя. Работник не несет никаких материальных затрат на их приобретение. Обеспечивая ра-ков специальной одеждой, специальной обувью и другими засо-бами индивидуальной защиты, следует учитывать требования законодательство:

во-первых, средства индивидуальной защиты должны соответ-ти установленным нормативам и стандартам, что реально позволяет предотвратить возникновение производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Поэтому запрещается допускать к работе со-ников не только без установленных средств индивидуальной защиты, но и в неисправных, не отремонтированных или загрязненных засо-бах

во-вторых, средства индивидуальной защиты должны предоставляться в сроки, установленные нормативами. Речь идет как о первичном обеспечение работника этими средствами, так и периодическое, в то-му числе и в случаях их досрочного износа не по вине работника. Несоблюдение этих требований является нарушением законодательства по созданию безвредных и безопасных условий труда. Согласно работник, который был вынужден купить средства индивидуально-го защиты за собственные средства из-за нарушения сроков их выдачи, имеет право на компенсацию понесенных расходов.

Гарантийные нормы обеспечения работников средствами индивиду-ального защиты предусмотрены ст. 136 КЗоТ Украины и ст. 8 Закона Украины «Об охране труда», были конкретизированы в «положение о порядке обеспечения работников специальной одежд-ние, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», утвержденном приказом Государственного комитета Украины по надзору за охраной труда от 29 октября 1996 . № 170. Засо-бы индивидуальной защиты выдаются работникам тех про-сей и должностей, предусмотренных типовыми отраслевыми нормами без-платной выдачи таких. В Украине утвержден ряд типовых поло-ний, регулирующих порядок выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в зависимости от отраслевой подчиненности предприятия, учреждениями вы, организации. Например, такие нормы приняты для работников мясной и молочной промышленности, работников элеваторной, боро-шномельно-крупяной и комбикормовой промышленности, ра-ков сельского и водного хозяйства, работников пищевой промышленности, работников связи, рабочих предприятий наф-товой , газовой, нефтеперерабатывающей и нафтогирничои промышленности. Указанные нормативные акты устанавливают обязательный мини-мум обеспечения работников средствами индивидуальной за-ту. С учетом специфики производства, требований технологических них процессов и нормативных актов по охране труда, за согласования-нием с представителями профсоюзных органов и решению работников предприятия средства индивидуальной защиты мо-гут выдаваться сверх предусмотренных норм. Вопрос обеспе-чения этими средствами работников конкретного предприятия, учреждения, организации регулируются локальными нормативно-правовыми актами и коллективными договорами. На основе типо-вых отраслевых нормативных актов на предприятии принимается перечень работ и профессий, дающих право на бесплатное одержан-ния специальной одежды, специальной обуви и других средств ин-дивидуального защиты.

Эта гарантия обеспечивает защиту здоровья работников, ко-Кона работу в неблагоприятных условиях производственного средовый-ща, негативно влияющих на работоспособность сотрудников. То-му выдача взамен специальной одежды и специальной обуви ма-материалов для их изготовления или выплата денежных сумм для их приобретения запрещается.

Действующее законодательство предусматривает отдельные случаи, когда допускается-ется денежная компенсация средств индивидуальной защиты, а именно:

в случае ненадлежащего выполнения работодателем обязанности по своевременного обеспечения средствами индивидуальной защиты и приобретения их работником за собственные средства. Нужно Заметим-ти, что такая компенсация предоставляется только поэтому работнику, который имел право на обеспечение средствами индивидуальной за-щиты и представил документ, удостоверяющий их покупку и вар-мость. При отсутствии необходимых документов компенсация вы-ходов осуществляется по розничным ценам предприятия-изготовителя. Стоимость средств уточняется бухгалтерией предприятия. Порядок выплаты компенсации устанавливается в коллективном договоре

в случае ненадлежащего выполнения работодателем обязанности по своевременной организации химчистки или стирки одежды. Работнику оплачиваются фактические расходы на стирку и химчистку при по-данные документа, подтверждающего стоимость указанных услуг.

Работникам, работающим во вредных и опасных и особо вредных и опасных условиях труда, с целью укреплению-ния их здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний без-возмездно предоставляется молоко или равноценные продукты и лечебного но-профилактическое питание. Выдача указанных продуктов является од-ним из мер, входящих в систему организации охраны труда с целью защиты жизни и здоровья человека, сохранения его работоспособности ности на производстве.

Выдача молока носит целевой характер, поэтому работник дол-жен фактически его получить и употребить. В трудовом законода-стви установлен ряд требований, направленных на обеспечение этого положения:

* не допускается компенсация стоимости молока деньгами. Вы-плата денежной компенсации для приобретения молока допускаеть-ся при разъездного характера работы работнику (ст. 7 Зако-на Украины «Об охране труда»). Условия выплаты этой компенса-ции предусматриваются в коллективном договоре
* запрещается замена молока другими товарами и продукта-ми, кроме равноценных ему - кефира, простокваши (простокваши), мацони и т.
* не разрешается выдача молока за одну или несколько смен вперед, подобно тому как за предшествующие
* не разрешается отпуск молока домой.

Работодатель самостоятельно решает вопросы бесплатного обеспе-ности работников молоком и другими равноценными продук-тами, но с соблюдением условий, определенных в законодательстве как обязательные.

Законодательство Украины с целью профилактики профессиональных заболеваний предусматривает право работников, работающих в в особенности вредных условиях труда, на получение лечебно-про-профилактическое питание. Оно предоставляется в соответствии с «Пра-вил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания», утвержденных еще постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Президиума ВЦСПС от 7 января 1977 г. № 4/П-1.

Право на его получение имеют только те работники, которые вы-Кона работы, предусмотренные в «Перечне производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебной-профилактического питания в связи с особо вред- ным условиям труда », утвержденном постановлением Государственно-го комитета СССР по труду и социальным вопросам и Президиума ВЦСПС от 7 января 1977 г. № 4/П-1. На предприятиях, в учреждениях-вах, организациях на его основе и по результатам аттестации ра-бочих мест принимаются конкретные перечни производств, про-профессий и должностей, работа в которых дает право на получение специаль-ного питания, является составной частью коллективного договора.

В «Правилах бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» установлены категории работников, которым также на-дается специальное питание. Эти случаи в той или иной степени связанные с негативным воздействием вредных факторов производст-ва на здоровье работника.

Гарантии прав работников, работающих во вредных и весь-ких условиях труда обеспечиваются путем установления льгот-ного рабочего времени и времени отдыха. Эти сотрудники работают на условиях сокращенного рабочего времени, максимальная продолжительность работы не может превышать 36 часов в неделю. Конкретный перечень должностей и профессий, дающий право на скорочений рабочее время, формируется на основе «Перечня производств, цехов, про-профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели», утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины от 21 февраля 2001 г. № 163. < /p>

Работникам, работающим во вредных и тяжелых условиях труда, предоставляются перерывы санитарно-оздоровительного назначения для обогрева, отдыха и др.. (Ст. 168 КЗоТ Украины). Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате. Особен-ности правового регулирования предоставления этих перерывов устанавливаю-тся в нормативно-правовых актах, принятых как на централизованном ривни1, так и в локальных нормативно-правовых актах (например, «Правилах внутреннего трудового распорядка»).

Льготы в сфере отдыха для работников, занятых на ра-ботах, связанных с негативным влиянием на здоровье вредных производственных факторов, устанавливаются путем предоставления ежегодных ной дополнительного отпуска продолжительностью до 35 календарных дней за «Списками производств, работ, цехов, профессий и должностей, занятий-мость работников в которых дает право на ежегодные дополнительные отпуск-ки за работу с вредными и тяжелыми условиями труда и за особен-Ливий характер труда », утвержденным постановлением Кабинета Министров Украины от 17 ноября 1997 г. № 1290 . Конкретная продолжительность отпуска определяется по результатам аттестации ра-бочих мест по условиям труда в коллективном, трудовом дого-ворах.

Учитывая наличие вредных и особо вредных условиях труда, предприятия устанавливают надбавки к основной заробит-ной платы с учетом гарантий, установленных в законодавст-е, генеральной, отраслевых и региональных соглашениях. За работу в тяжелых и вредных условиях труда устанавливается доплата 4, 8 и 12 процентов, а за работу в особо тяжелых и особо вред-ливих условиях труда - 16, 20 и 24 процента тарифной ставки (оклада) 11 Генеральное соглашение мыж Кабинетом Министров Украины , всеукраинскими обеьднаннямы организаций работодателей и предпринимателей и всеукраинскими профсоюзными объединениями на 2004-2005. //Правительственный курьер.-2004г.-19.05. - № 92.

.

Работодатель за собственные средства может установить другие дополнительной-е льготы и компенсации за работу во вредных и тяжелых условиях труда, предусмотрев условия предоставления таких в коллективном или трудовом договорах или в локальных нормативно-правовых актах.

3. Организация охраны труда на предприятии, в учреждении, организации.

3.1. Нормы и правила по технике безопасности и производственной санитарии. Инструктаж и обучение работников правилам техники безопасности и производственной санитарии.

Делая небольшое вступление к данному разделу, можно сказать, что обеспечение прав граждан на безопасные и безвредные усло-ва труда осуществляется путем создания системы организации охраны труда не только на национальном, но и на производственном уровне. Повышение эффективности действующей системы управления охраны труда на всех уровнях является одним из путей снижения эф-бничого травматизма и профессиональных заболеваний, уменьшения факторов вредного воздействия на организм работающих и скоро-чение количества рабочих мест с вредными и тяжелыми усло-вами труда.

Важность создания системы управления охраной труда устанавливается международными актами и договорами. Она рас-рассматривается как необходима гарантия обеспечения трудовых прав работников в сфере охраны труда. «Конвенция № 155 МОТ о безопасности и гигиене труда и производственной среде» (1981 г.) вы-значила систему организации охраны труда на национальном и производственном уровне. На работодателей возлагается обязанность на-давать рабочие места, механизмы и оборудование, организовывать производственные процессы соответствуют установленным нормативам и не угрожают здоровью работающих, принимать меры по созданию соответствующих служб, на которые возлагаются комплексные функции управления охраной труда; сотрудничать с представ-ми работников путем предоставления необходимой информации, консультации по охране труда; предупреждать вы-вать производственного травматизма и проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний; прово-дить обучение работников по вопросам охраны труда и др..

Законодательство Украины отражает значительную часть международном них стандартов по организации управления охраной труда на различных них уровнях. Закон Украины «Об охране труда» содержит ок-Реми раздел об организации охраны труда, ее управления на предприятиях, в учреждениях, организациях. Система управления охраной труда предусматривает:

создания работодателем соответствующих служб, обеспечивающих решение конкретных вопросов охраны труда

достижения установленных нормативов по охране труда путем внедрения прогрессивных технологий, соблюдения требований при проектировании, строительстве и реконструкции предприятий, объ-тов и средств производства

проведение лабораторных исследований условий труда, аттестации рабочих мест на соответствие нормативным актам об охране труда и предоставления льгот и компенсаций по результатам их прове-дения

проведения обязательных медицинских осмотров определенных категорий работников, обучение по вопросам охраны труда с целью пре-ния производственного травматизма

устранение причин, вызывающих несчастные случаи, профессиональная заболеваний, осуществление их расследования и учета и др..

На производстве могут внедряться и другие мероприятия по ор-ганизации охраны труда. Эти меры на предприятии, в учреждении и организации закреплены специальных нормах, закрепленных в КЗоТ, Законе Украины "Об охране труда" и других нормативно правовых актах государства. Эти нормы, объединенные термином «охрана труда», включают в себя нормы и правила по технике безопасности и производственной санитарии. Отличие норм по технике безопасности от норм по произ-ничо санитарии определяется предметом, на регулирование которого направлены те или иные нормы.

Нормы по технике безопасности содержат обязательные требования, которым должно отвечать предприятие в целом, производственные при-помещения, все виды оборудования и технологические процессы с точки зрения безопасности труда, предупреждения травматизма. Этими нормами предусматривается установление различных ограждений, защитных устройств, проведение профилактических испытаний, дистанции цийне управления, выдача специальных средств индивидуальной защиты, например поясов, очков, экранов и т.д..

Нормы по производственной санитарии содержат обязательные требования к территории предприятия, производственных и бытовых помещений, рабочих мест и технологических процессов с точки зрения гигиены труда и здоровья работников в целях предупреждения про-профессиональными заболеваний. Требования в области производственной санитарии касаются размеров, планирования и конструктивных элементов производственных зданий, вентиляции, отопления, водоснабжения, канализации, освещения бытовых помещений, пунктов пищи-ния, охраны труда и т.п.. Нормы производственной санитарии пе-редбачае также профессии с вредными условиями труда, которые должны обеспечиваться спецмолоком, спецпитанием, спец-одеждой, спецобувью и другими индивидуальными защитными средствами.

Не следует думать, что нормы по технике безопасности и производственной санитарии являются отдельными нормативными актами. В государственных мижга-отраслевых и отраслевых нормативных актах могут одновременно содержать-ся и положения по технике безопасности и нормы производственной сани-таре.

В своей совокупности нормативные акты об охране труда - это правила, стандарты, нормы, положения, инструкции и другие доку-менты, которым предоставлена сила правовых норм, обязательных для исполнения. их принято делить на государственные межотраслевые и га-отраслевых нормы. Постановлением Кабинета Министров Украины от 2 бе-резня 1994 г. № 135 «О порядке разработки, принятия, пересмотре и отмене государственных межотраслевых и отраслевых нормативных актов по охране труда» соответствующим центральным органам государственного управления поручено разрабатывать и ут-джуваты конкретные документы по организации нормотворческого процесса, планирования и финансирования работ, определение базовых организаций, которые должны заниматься нормотворческой деятельностью по вопросам охраны труда.

Во исполнение постановления Кабинета Министров Украины от 2 марта 1994 г. Комитет по надзору за охраной труда нака-зом от 16 марта 1994 утвердил Положение о опрацю-ния, принятии, пересмотре и отмене государственных мижгалу-зевих и отраслевых нормативных документов «Законодательство Украины по охране труда», которое является обязательным для выполнения всеми центральными и местными органами ис-полнительной власти, предприятиями, учреждениями и организациями не-зависимо от форм собственности.

Обработка проектов государственных межотраслевых и отраслевых нормативных актов об охране труда осуществляется под руко-водством и при непосредственном участии специалистов комитета по на-уходу за охраной труда или органов государственного санитарного, пожарного надзора и надзора за ядерной и радиационной безопасностью-кой при разработке нормативных актов по вопросам, отнесенным к их компетенции.

Координацию работы по подготовке проектов государственных мижга-отраслевых и отраслевых нормативных актов об охране труда по заложенными в Национальный научно-исследовательский институт охраны труда, оказывает методическую помощь базовым организациям министерств и ведомств, непосредственно обрабатывает проекты нор-ствующими нормативными актами об охране труда.

При отсутствии в нормативных актах, принимаемых органами государственного надзора за охраной труда, требований, которые необходимо выполнять для обеспечения техники безопасности и вы-производственной санитарии на определенных работах, собственник или уполномо-жений им орган может принимать согласованные с органами государств -надзора за охраной труда меры, обеспечивающие без-пека труда и производственной санитарии.

Собственник обязан создать в каждом структурном подразделении и на рабочем месте условия труда с учетом рекомендаций нормативных актов, а также обеспечить соблюдение прав работников, гарантированных законодательством о труде.

С этой целью владелец обеспечивает функционирование системы управления охраной труда, для чего создает соответствующие служ-бы и назначает должностных лиц, обеспечивающих решение конкретными вопросам охраны труда, утверждает инструкции об их обязанностях, правах и ответственности за выполнение возложенных на них функций; разрабатывает при участии профсоюзов и реализует ком-плексной меры достижения установленных нормативов по охра-ны труда, внедряет прогрессивные технологии, достижения науки и техники, средства механизации и автоматизации произ-водства, требования эргономики, положительный опыт по охране труда, обеспечивает устранение причин, вызывающих несчастные вы-случаев, профессиональных заболеваний; организует проведение аттестации рабочих мест на соответствие нормативным актам об охране труда в порядке и сроки, устанавливаемые законодательстве, принимает по их итогам меры по устранению отрицательных факторов, разрабатывает и утверждает положения, инструкции, другие нормативные акты об охране труда, действуют в пределах предприятия, осуществляет постоянный контроль за соблюдением работниками правил техники безопасности и производственной санитарии.

В коллективном договоре предусматривают обеспечение рабо-ивникам социальных гарантий в области охраны труда, а также комплексные мероприятия по достижений установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению существующего уровня охраны труда, предотвращению случаев произ-ничего травматизма и профессиональных заболеваний.

В случае невозможности полного устранения опасных и вредных-вых для здоровья факторов, определяющих условия труда, соб-ник обязан уведомить об этом орган государственного надзора за охраной труда. С согласия работников, которых это касается, владелец может обратиться в орган по охране труда с клопом-нием об установлении необходимого срока для выполнения программ по приведению условий труда на конкретном произ-водстве или рабочем месте к нормативным требованиям.

Орган государственного надзора рассматривает мотивировка собственники ка, определяет полноту запланированной программы работ и при нали-чии оснований может принять решение об установлении просмотр-лючного порядка применения соответствующего норматива по охране-ны труда с определением сроков и условий временного прекращения действия нормативного акта . Владелец сообщает соответствующих работников о решении органа государственного надзора за охране-ной труда.

Государственные межотраслевые и отраслевые нормативные акты об охране-на труда обязательны для выполнения в производственных лабораториями, цехах, на участках и в других местах трудового и про-профессиональном обучении молодежи, оборудованных в школах, межшкольных комбинатах, училищах , высших учебных заведениях, домах самодеятельного технического творчества и тому подобное.

К учеников и студентов, которые проходят трудовое и профессиональное обучение (производственную практику) на предприятии под руко-твом его персонала, применяется законодательство о охране-на труда в таком же порядке, что и к работникам пред-приятия.

Финансирование охраны труда осуществляет собственник. На предприни-приятия, в отраслях и на государственном уровне в порядке, установлен-ном Кабинетом Министров Украины, создаются фонды охране-ны труда. Такие же фонды могут создаваться органами местного и регионального самоуправления для нужд региона.

Фонд охраны труда на предприятии используется только для выполнения мероприятий, обеспечивающих доведение условий и безопасности труда до нормативных требований или повышения существую-чего уровня охраны труда на производстве.

Средства отраслевых и государственных фондов охраны труда рас-ляются на осуществление отраслевых и региональных программ по пи-вопросам охраны труда, научно-исследовательских и проектно-конструкторских работ, выполняемых в рамках этих программ, на спо-яння становлению и развитию специализированных предприятий и производства, творческих коллективов, научно-исследовательских центров, экспертных групп, на поощрение трудовых коллективов и отдельных лиц, которые плодотворно работают над решением проблем охраны труда.

В государственный, региональных и отраслевых фондов охраны труда направляются наряду со средствами государственного или местных бюджетов, отчислениями предприятий и другими поступление-ниями средства, полученные от применения органами государственного надзора штрафных санкций к владельцам, а также средства от взыскания этими органами штрафа из работников, виновных в по-движении требований по охране труда. Работники, на которых на заложенными штраф, вносят его в кассу предприятия по месту роботи.11 Практикум: Болотина Н.Б., 02р.-287с

В коллективном договоре (соглашении, трудовом договоре) сторо-ны предусматривают обеспечение работникам социальных гарантий в области охраны труда на уровне не ниже, чем предусмотрено законодательством, их обязанности, а также комплексные мероприятия по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению существующего уровня охране-ны труда, предотвращению случаев производственного травматизма, профессиональная заболеваний и аварий.

Машины, механизмы, оборудование, транспортные средства и тех-технологического процессы, внедряемые в производство, в стандартом на которые имеются требования по обеспечению безопасности труда, жит-я и здоровья людей, должны иметь сертификаты, удостоверяющие безопасность их использования, выданные в установленном порядке.

Собственник, создавший новое предприятие, обязан получить от органов государственного надзора за охраной труда разрешение на начало его работы.

Запрещается применение в производстве вредных ре-ществ, на которые не разработаны предельно допустимые нормативы (кон-центрации), методика, средства метрологического контроля и которые не прошли токсиологичнои экспертизы.

В случае поступления на предприятие новых опасных ве-ществ или наличия такого количества опасных веществ, которое требует принятия дополнительных мер безопасности, владелец обязывает-ный заблаговременно уведомить об этом орган государственного надзора, разработать и согласовать с ним меры по защите здоровья 'и жизни работников, населения и охраны окружающей при-родного среды.

На собственника также возлагается обязанность за свои средства организовать проведение предварительного (при приеме на ра-боту) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

Работники из своих средств никаких расходов на мероприятия по охране труда не несут.

Обязательные медицинские осмотры проводятся согласно Положению о медицинском осмотре работников определенных категорий, утвержденный приказом Министерства здравоохранения Украины от 31 марта 1994 г. № 45.

Обязательным медицинским предыдущим и периодическим осмотров-дам подлежат работники, принимаемые на работу или работают в контакте с вредными веществами и неблагоприятными-ными условиями труда; работники всех профессий, добавляются в Положение о медицинском осмотре работников опре-них категорий.

соответствии с постановлением Кабинета Министров Украины от 6 ноября 1997 г. № 1238 было введено обязательное профилактическое нарко-логический осмотр работников, которые при выполнении своих функциональных обязанностей должны использовать определенные виды сырья, вещества и материалы. К таким работникам относятся лица, которые во время работы должны использовать этиловый спирт работники фармацевтических предприятий, аптечных зак-ладов; анестезиологи и другие медицинские работники учреждений охра-ны здоровья, по специфике работы должны исполь-зовать фторотан и эфир; работники предприятий, работающих в условиях повышенного атмосферного давления; дежурные работники предприятий, которые обслуживают, налаживают, монтируют и про-водят работы в электросетях и электроустановках на-кромкой 127 вольт и более; работники предприятий, прова-дят работы, связанные с использованием взрывчатых материалов; работники транспортных средств всех видов транспорта и другие. Целью проведения профилактического наркологического осмотров-ду граждан является выявление больных алкоголизмом, наркоманией и токсикоманией, а также определение наличия или отсутствия нар-кологичних противопоказаний к выполнению функциональных обо-вязкой и осуществление определенных видов деятельности.

Инструктаж и обучение работников правилам техники безопасности и производственной санитарии. Соблюдение правил техники безопасности и производственной санитарии зависит не только от выполнения собственником или уполно-ным им органом своих обязанностей, но и от того, насколько кож-ный работник знает и исполняет их во время работы. Законом Ук-раины «Об охране труда» на работника возлагается обовья-зок знать и выполнять требования нормативных актов об охране труда, правила обращения с машинами, оборудованием и дру-ми средствами производства, пользоваться средствами коллектив-ного и индивидуальной защиты; соблюдать обязательства по охране труда, предусмотренных коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка; проходить в установленном порядке предварительные и периодические медицинские осмотры; сотрудничать с собственником в деле органи-зации безопасных и безвредных условий труда; лично принимать посильные меры к устранению любых производственных си-аций, которые создают угрозу для работающих.

Поэтому все работники при приеме на работу и в процессе работы проходят на предприятии инструктаж по вопросам охраны-ны труда, оказания первой медицинской помощи пострадавшим от несчастных случаев, правил поведения при возникновении аварий согласно Типовому положению, утвержденному приказом государств-ного комитета Украины по надзору за охраной труда от 4 апреля 1994 г. № ЗО с изменениями и дополнениями, внесенными приказом от 23 апреля 1997 г. № 109.

Обучение и инструктаж работников по вопросам охраны труда является составной частью системы управления охраной труда

и производится со всеми работниками в процессе их трудовой деятельности.

Перед проверкой знаний по охране труда на предприятии организуются занятия, лекции, семинары и консультации. Перечень вопросов для проверки знаний по охране труда с учетом специфики производства составляют члены комиссии по проверке знаний по вопросам охраны труда, согласовывает служба охраны труда и зат-верджуе руководитель предприятия. В составе комиссии по перевирци знаний по вопросам охраны труда должно быть не менее трех человек, которые в установленном порядке прошли обучение и проверках знаний по вопросам охраны труда.

Результаты проверки знаний работников по вопросам охраны труда оформляются протоколом. Лицам, которые при проверке знаний показали удовлетворительные результаты, выдаются удостоверения. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение и проверку знаний, запрещается.

Ответственность за организацию обучения и проверку знаний по охране труда на предприятии возлагается на его ру-ка, а в структурных подразделениях - на руководителей этих подразделений. Контроль за обучением и периодичностью проверки знаний по пи-вопросам охраны труда осуществляет служба охраны труда или работ-ники, на которых руководителем предприятия возложены эти обязанности.

По характеру и времени проведения инструктажи по вопросам охра-ны труда подразделяются на вводный, первичный, повторный, внеплановый и целевой.

Вводный инструктаж: по вопросам охраны труда осуществляется со всеми работниками, вновь принятые на постоянную или тем-временную работу, независимо от их образования, стажа работы по этой профессии или должности, с работниками, находящимися в командировки нии на предприятии и принимают непосредственное участие в произ-ничо процессе, с водителями транспортных средств, которые впервые въезжают на территорию предприятия, с учениками, воспитанника-ми и студентами, которые прибыли на предприятие для проход-ния производственной практики, с обучающимися и сту -дент в учебно-воспитательных заведениях перед началом трудо-вого и профессионального обучения в лабораториях, мастерских, на полигонах и т..

Вводный инструктаж проводит специалист по охране труда или лицо, на которое приказом по предприятию возложены эти обо-вязки, а с учащимися в учебно-воспитательных заведениях - преподаватель

или лицо, компетентное в вопросах охраны труда, на которую по заложенными эти обязанности. На крупных предприятиях отдельные вопро-ния вводного инструктажа могут освещать соответствующие специалисты.

Инструктаж проводится в кабинете охраны труда или при-вом размещении, специально для этого оборудовано, с использованием современных технических средств обучения и наглядных пособий по программе, разработанной службой охраны труда с учетом-нием особенностей производства. Программа и продолжительность инструктажей тажу утверждаются руководителем предприятия или учебно-воспитательного учреждения. Ориентировочный перечень для составления про-граммы содержится в Типовом положении.

Запись о проведении вводного инструктажа делается в специальном журнале, а также в документе о принятии работника на работу.

Первичный инструктаж проводится на рабочем месте до начала работы с работником, новопринятым на предприятие постоянно или временно, с работником, который переводится из одного цеха производства в другой, с работником, который будет выполнять новую для него работу, с командированным ра- ком, который принимает непосредственное участие в производственном процессе на предприятии; со студентом, учеником или воспитанником, который прибыл на производственную практику, перед выполнением им новых видов работ, перед изучением каждой новой темы при проведении трудового и профессионального обучения в учебных лабораториях, классах, мастерских, на участках, во время проведения вне-школьного обучения в кружках и секциях и т.д..

Первичный инструктаж проводится индивидуально или с гру-группой лиц специального специальности по программе, составленной с учетом требований соответствующих актов об охране труда, технической документации и ориентировочного перечня вопросов первичного инструктажей тажу.

Программа первичного инструктажа разрабатывается ру-ком цеха, участка, согласовывается со службой охраны труда и утверждается руководителем предприятия, учебного заведения или их соответствующего структурного подразделения.

Все работники, в том числе выпускники профессиональных на-учебных заведений, после первичного инструктажа на рабочем месте должны в течение 2-15 смен в зависимости от характера рабо-ты и квалификации работника, пройти стажировку под руководством опытных, квалифицированных рабочих или специалистов, которые назначаются приказом по предприятию. Руководитель пред-приятия или структурного подразделения имеет право освободить от про-хождения стажировки работника, который имеет стаж работы по своей профессии не менее трех лет, перемещается из одного цеха в другой, где характер его работы и тип оборудования, на которой-м он будет работать , не меняются.

Повторный инструктаж: проводится на рабочем месте со всеми работниками: на работах с повышенной опасностью - один раз в квартал, на других работах - один раз в полугодие. Он производится индивидуально или с группой работников, которые выполняют однотипные работы, по программе первичного инструктажей тажу в полном объеме.

Внеплановый инструктаж проводится с работниками на рабочем месте или в кабинете охраны труда при введении в действие новых или пересмотренных нормативных актов об охране труда, а также при внесении изменений и дополнений в них, при изменении тех-технологического процесса, изменении или модернизации оборудования , при-ладов и инструмента, исходного сырья, материалов и других факторов, влияющих на охрану труда, при нарушении работниками, студентом, учеником или воспитанником нормативных актов об охране труда, что может привести или привело к трав-мы, аварии или отравления; по требованию работников органа государств-надзора за охраной труда, высшей хозяйственной органи-зации или исполнительной власти в случае, если обнаруженных-но незнание работником, студентом или учеником безопасных методов, приемов труда или нормативных актов об охране труда, при перерыве в работе выполненных работ более чем на ЗО календарных дней - для работ с повышенной опасностью, а для реш-ти работ - не более 60 дней.

Внеплановый инструктаж проводится индивидуально или с группой работников общего специальности. Объем и содержание инструктажа определяются в каждом отдельном случае в зависимости от при-чин и обстоятельств, повлекших необходимость его проведения.

Целевой инструктаж проводится с работниками при вы-издыхании разовых работ, не связанных с их непосредственными обо-связками по специальности (погрузка, разгрузка, разовые ра-боты за пределами предприятия и т.д.); ликвидации аварии, стихий-ного бедствия; проведении работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение и другие документы; экскурсиях на предприятия; организации массовых мероприятий с учащимися и воспитанниками (экскурсии, по-ходы, спортивные соревнования и т.д.). Проведение инструктажа фик-сится нарядом-допуском или другой документации, до-зволяе проведения работ.

Первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктажей тажи проводит непосредственно руководитель работ. Инструктажи по-вершуються проверкой знаний устным опросом с по-мощью технических средств обучения, а также проверкой приобретенных навыков безопасных методов труда. Знание проверяет лицо, проводившее инструктаж.

О проведении всех видов инструктажа, стажировки и до-пуска к работе лицо, проводившее инструктаж, делает запись в журнал. При этом обязательны подписи как того, кого инструктажей Тувалу, так и того, кто инструктировал. Журналы инструктажей по-должны быть пронумерованы, прошиты и скреплены печатью.

В случае необходимости инструктаж и стажировку работник может проходить в установленном порядке на другом родственном по технологии предприятии, где есть необходимые для этого условия и специалисты. Проведенная в таком случае работа фиксируется в журнале на предприятии, где проходил инструктаж или стажа формирования, а работнику выдается соответствующая справка, додаеть-ся к личному делу работника на предприятии, его видряджало.11 Трудовое право: Прокопенко В.И. - К.: Вен Туре, 96р., 223с.

Экземпляр инструкции по охране труда должен быть вида-ный работнику по его профессии или вывешен на его рабочем месте.

Должностные лица до начала выполнения своих обязанностей и пе-периодических один раз в три года проходят обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда, техногенной безопасности и чрезвычайные чайных ситуаций на производстве. У специалистов производства проверяются знания нормативных актов по охране труда, выполнения которых входит в их служебные обязанности.

Работники, которые показали неудовлетворительные знания, должны про-течение одного месяца пройти повторную проверку знаний по вопросам охраны труда, техногенной безопасности и чрезвычайных ситуаций на производстве. Лица, и при повторной проверке знаний показали неудовлетворительные знания, трудоустраиваются согласно действующему-ным законодательством.

Руководители и другие должностные лица предприятий и объединений численностью свыше 500 работающих в случаях аварии или катаст-рофы могут проходить внеочередное обучение и проверку

знаний по охране труда в научно-информационном и учебно-ном центре охраны труда.

Во всех учебно-воспитательных учреждениях системы образования прова-дится изучение основ охраны труда по программам, рас-разрабатываются и утверждаются Министерством образования Украины по согласованию с Комитетом по надзору за охраной труда. Даже ученики общеобразовательных школ изучают специальный курс «охр-на жизнь и здоровье детей».

На предприятиях производственной сферы с числом работающих более 50 человек владелец обязан создать службу охра-ны труда, деятельность которой регулируется Типовым положением о службе охраны труда, утвержденным Государственным комитетом-том Украины по надзору за охраной труда. При количестве пра-работающего менее 50 человек функции службы охраны труда мо-гут выполнять в порядке совместительства лица, имеющие в соответствии подготовку.

Служба охраны труда подчиняется непосредственно ке-ривникови предприятия и приравнивается к основным произ-че-технических служб.

Специалисты по охране труда имеют право выдавать ру-кам структурных подразделений предприятия обязательные для выполнению предписания по устранению имеющихся недостатков; получать от них необходимые сведения, документацию и объяснения по вопросам охраны труда; требовать отстранения от работи человек, которые не прошли медицинского осмотра, обучения, инструктажа, проверки знаний и не имеют допуска к соответствующим работам или выполняют нормативы по охране труда; останавливать работу производств, Диль-ниц, машин, механизмов, создающих угрозу жизни или здо-ров " ю работающих; отправлять руководителю предприятия по-ложения о привлечении к ответственности работников, нарушающих требования по охране труда. Предписание специалиста по охране труда может отменить лишь руководитель предприятия.

Ликвидация службы охраны труда допускается только в случае ликвидации предприятия.

3.2.Забезпечення работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. Для создания мероприятий по охране труда собственнику или уполномоченному им органу ежегодно необходимы значительные денежные и материальные средства. Порядок и цель использования этих средств определяются в коллективных договорах.

На работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществ-них в неблагоприятных условиях, работникам выдаются безоп-латные по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты "< /p>

Нормы спецодежды составлены по производственному признаку и рас-кается скрытая на применение независимо от профиля и ведомственной на-лежности предприятия. Практически это означает, что на любом предприятии может быть применена не одна, а несколько отраслей-вых норм в зависимости от того, на каком производстве занят работник, по той нормой ему должны выдавать спецодежду. "Спецодежда и спецобувь, выдаваемые работникам, должны быть удобными в работе, надлежащего качества, соответствовать требованиям государственных стандартов и техническим условиям, размера и роста работника. Замена одного вида спецодежды другим, как правило, не допускается.

Спецодежда Г спецобувь являются собственностью предприятия. Поэтому собствен-ник или уполномоченный им орган обязан организовать их комплектование и содержание. Выдача вместо спецодежды и спец-обувь материала для их изготовления или денежных сумм для их приобретения не разрешается. В то же время собственник или уполномоченными им орган должен компенсировать работнику расходы на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защи-сту, если установленный нормами срок выдачи этих средств по-нарушений, и работник был вынужден приобрести их за собственные средства.

В случае досрочного износа этих средств не по вине работника собственник или уполномоченный им орган обязан заменить их за свой счет. Сроки ношения спецодежды (в том числе зимнего) вычитаются со дня фактической выдачи его работникам в календарном, а не сезонном исчислении.

Предприятие обязано заменить или отремонтировать спецодежду и спецобувь, пришедшее в негодность до оконча-ния установленного срока носки по причинам, не зависят от работника. Такая замена осуществляется собственником или уполномоченным им органом с участием представителя проф-Союзный организации /

Возвращенные работником спецодежду и спецобувь по окончании срока ношения, но еще пригодные для использования, должны быть отремонтированы и использованы по назначению. \ \_Одяг, Не пригоден для ношения, может быть использован для произ-ту. Выдача спецодежды и спецобуви, которые были в пользовании у других работников, возможно только после стирки, ремонта и дезинфекции. Сроки ношения такой одежды определяются комиссией.

Стирка, дезинфекция и ремонт спецодежды, спецобуви и предохранительных средств производится за счет предприятия в пери-од, когда работники не заняты на работе (выходной день), или во время перерыва между рабочими днями или рабочими сменами.

Запрещается выносить спецодежду и спецобувь за пределы предприятия. Для его сохранения собственник или уполно-ный им орган обязан предоставлять работникам специально оборудованные помещения (гардеробные). В случаях, когда по условиям-вами работы специально оборудованные помещения не могут быть предоставлены (на лесозаготовки, геологоразведочных работах и т.п.), спецодежда может находиться в нерабочее время у работников, что должно быть предусмотрено в правилах внутреннего трудового распорядка или коллективном договоре. Ответственность за со-реження спецодежды в этих случаях несут сами работники.

Теплый спецодежда и спецобувь (костюмы ватные, куртки ватные, брюки, валенки и т.п.) должны выдаваться работникам с наступлением холодного времени года. Время пользования этим спец-одеждой (начало и конец зимнего периода) устанавливается собственником или уполномоченным им органом совместно с профсоюзами-ной организацией с учетом местных производственных и кли-политических условий.

Средства индивидуальной и коллективной защиты выдаются работникам на время выполнения тех работ, для которых они пред-виденные. Они также могут быть закреплены за определенными рабочими-ми местами и передаваться одной сменой другой. В этих случа-ях спецодежду и средства защиты выдаются под ответственность мастеров и других лиц из административно-технического персона-лу. Средствами защиты считаются костюмы изолирующие, средства за-щиты органов дыхания, ног, рук, головы, лица, глаз, органов слуха, средства защиты от падения с высоты и т.д..

Правом на получение бесплатного спецодежды, спецобуви и предохранительных средств пользуются также ученики индивидуального и бригадного обучения, лица, обучающиеся в профессиональных на-учебно-воспитательных заведениях всех уровней аккредитации при вы-производственного обучения или прохождения практики, а также рабо- ивникы, временно выполняющим работу по профессиям, по которым действующими отраслевыми нормами предусмотрено обеспечение работающих спецодеждой, спецобувью и защитными приспособления-ниями.

На работах, связанных с загрязнением тела, выдается мыло в количестве 400 граммов в месяц. При отрицательном воздействии на кожу человека вредных веществ бесплатно выдаются змы-вачи или обезвреживающие вещества.

Перечень работ и профессий, работа в которых дает право работ-никам на получение мыла, смывающих и обезвреживающих ве-щества, устанавливается собственником или уполномоченным им орга-ном по согласованию с профсоюзным органом.

Для смывания грязи во время работы и после ее завершения должны быть оборудованы умывальники с полотенцами или воздух-ними осушителями рук.

Медицинскими учреждениями определен подробный перечень ток-сичних веществ, для нейтрализации которых работающие должны вжи-вать молоко. Молоко является продуктом профилактического питание-ния, который повышает сопротивляемость организма негативным факторам вы-производственного среды, нормализует некоторые обменные процессы и функции организма. Исходя из определенного перечня собственник предприятия или уполномоченный им орган по согласованию с профсоюзным комитетом утверждает перечень профессий и работ, при выполнении которых работникам должно выдаваться молоко.

Молоко выдается рабочим и служащим в дни, когда они фактически выполняют работы с вредными условиями труда и зай-занятые на этих работах не менее половины рабочего дня (смены).

За рабочую смену, независимо от ее продолжительности, работники получают по 0,5 литра молока. В исключительных случаях нату-рального молоко по согласованию с медико-санитарной частью или местной санитарно-эпидемиологической станцией может быть заменено равным количеством кефира, простокваши, ацидофильно-го молока или мацони.

Там, где производятся и перерабатываются антибиотики, вместо свежего молока должно выдаваться простоквашу или из-лений на основе молока колибактерин.

На работах, связанных с воздействием свинца, выдавать молоко не рекомендуется, поскольку оно содержит кальций, который легко усваивается. Чрезмерное введение в организм кальция вызывает негативную реакцию при свинцовой интоксикации. Поэтому при ро-боте со свинцом и его соединениями вместо 0,5 литра молока по-винно выдаваться 8-10 граммов пектина в виде мармелада или концентрата пектина с чаем.

Студентам и аспирантам высших учебных заведений, аспи-рантов научно-исследовательских учреждений при прохождении практики

или выполнении работы, дающий право на получение молока, так-же выдается молоко за счет предприятий и организаций, где проходит такая практика или работа.

Молоко в связи с вредными условиями труда выдается в день работы. Нельзя выдавать молоко за одну или несколько смен вперед, а также за прошедшие смены. Поскольку выдача молока имеет целевое назначение, нельзя выдавать вместо молока деньги или отпускать молоко домой. Рабочие и служащие не получают молока в дни их отсутствия на предприятии неза-висимо от причины этого отсутствия, а также в дни работы на других участках, где выдача молока не предусмотрена.

На работах с особо вредными условиями труда работников никам выдается лечебно-профилактическое питание. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное лечебной-профилактическое питание, а также рационы и правила выдачи этого питания утверждаются в централизованном порядке. Если работник в соответствии с этим перечнем полу-ет лечебно-профилактическое питание, то молоко ему не выдается, независимо от того, соответствует ли выполняемая им работа условиям, дающих право на получение молока.

Лечебно-профилактическое питание выдается в виде горячих завтраков перед началом работы. В отдельных случаях по согласованию с лечебным учреждением допускается выдача завтраков во время обеденного перерыва. Работники обеспечиваются горячими завтраками только во время работы именно на особо вредных работах.

В горячих цехах, на подземных работах работникам дол-жен быть обеспечен особый питьевой режим. Физические на-погрузки при работах с высокой температурой вызывают активное потоотделение организма. Вместе с потом из организма ра-ника выделяются соли и витамины. Возникает сильное чувство жажды, хочется постоянно пить. Становится нестабильным артериальное давление, учащается пульс, снижается работоспособность.

Неограниченное употребление жидкости увеличивает нагрузку на почки и сердце. Усиливается потоотделение, что вызывает еще большую жажду, желание пить. Сокращение потребления воды зму-шающим сердце работать в напряженой ритме - перекачивать кровь, Ставшая густой от недостатка влаги. Поэтому для устранения этих физиологических отклонений нужно правильно организовать Питт-ный режим.

Практикой доказано, что наиболее рациональным является применение примерно полстакана влаги через каждые полчаса. Такой питьевой режим не приводит к изменениям в деятельности сердечно-сосудистой системы и усиленного потоотделения, позволяет со-регты нормальное самочувствие в течение всей рабочей смены.

На физиологическое состояние организма, его водно-солевой обмен и мышечную работоспособность положительное влияние оказывают пресная газировка, чай, молочная сыворотка, кислое обезжиренное моло-ко, хлебный квас. На особо жарких работах газированная вода должна быть подсоленной, содержать не более 0,1 процента кухо-ной соли. Это 1 грамм соли на один литр воды. Поставка подсел-лено газированной водой должно проводиться из расчета до 5 литров на работника в смену.

Цеха и производственные участки, где организуется снабжение га-зированный подсоленной водой, определяются органами санитар-ного надзора по согласованию с собственником или уполномоченным им органом.

3.3. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда. Расследование и учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда. Любое законодательство, особенно законодательство об охране труда, эффективно тогда, когда оно неукоснительно выполняется всеми заинтересованными участниками отношений. Для осуществления этой

цели государство уполномочило соответствующие органы и инспекции, которые осуществляют свои полномочия в двух правовых формах: пу-хом надзора и путем контроля.

Под наблюдением следует понимать правовую форму осуществления за-ной функции по соблюдению законности в трудовых правовидносы-нах, соответствия действий владельца предприятия или уполномоченного им органа предписаниям трудового законодательства. Надзор является особо-ной правоприменительной деятельностью. Орган, осуществляющий надзор, может указать на допущенные нарушения, заявить представление относительно их устранения, но не наказать, поскольку орган по надзору не имеет ведомственных полномочий по организации, проверяется.

Контролем признается организационно-управленческая деятельность, осуществляемая высшими ведомственными органами, профсоюзами, тру-довым коллективами, Советами народных депутатов. Контроль как проверка действий владельца или уполномоченного им органа прово-дится с точки зрения не только соответствия этих действий трудовому законодательству, но и их целесообразности и эффективности, учета передового опыта организации работы в отрасли, в данной местности.

Хотя надзор и контроль - разные понятия, задачи и цель их осуществления являются единственными. Они направлены на обеспечение по-конности, предупреждение правонарушений и их устранение. От-миннисть между ними в основном заключается в компетенции органов, осуществляющих эти функции, методах и формах их работы.

Высшим государственным органом, осуществляющим государственное управ-ления охраной труда, является Кабинет Министров Украины. Он рас-производят и обеспечивает реализацию Национальной программы улучше-ния состояния безопасности, гигиены труда и производственной среды, определяет функции общих и отраслевых министерств по охра-ны труда и устанавливает порядок создания и использования фондов охраны труда.

Министерство труда и социальной политики Украины осуществляет государственную экспертизу условий труда, определяет порядок и прово-дить контроль за качеством и своевременным проведением аттестации рабочих мест относительно их соответствия нормативным актам охра-ны труда.

Государственный надзор за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда осуществляют органы Гене-ральной прокуратуры Украины; Комитет по надзору за охраной труда; Государственный комитет Украины по ядерной и радиационной безопасности Украины; органы государственного пожарного надзора управления пожарной охраны Министерства внутренних дел Украина; органы и учреждения санитарно-эпидемиологической службы Министерства здравоохранения Украины.

Высший надзор за соблюдением и правильным применением-нием законов осуществляется Генеральным прокурором Украины и подчиненными ему прокурорами.

Прокуратура осуществляет свои полномочия на основании Зако-на Украины от 5 ноября 1991 г. «О прокуратуре» независимых но от любых органов государственной власти и должностных лиц. Деятельность прокуратуры подконтрольна только Верховной Раде Украины.

Выполняя функции надзора, в частности за точным выпол-нием законодательства об охране труда, прокурор вправе без-перешкодно входить в государственные или общественные учреждения, пред-приятия, министерства, ведомства; иметь доступ к документам и материалам, необходимым для проведения проверки ; требовать для проверки приказы, распоряжения, инструкции и другие акты; получать информацию о состоянии законности и мерах по ее обеспечению и т.д.. В случае выявления нарушений закона проку-рор вправе опротестовывать выданы акты; нарушать криминального дело, дисциплинарное производство и производство об административном правонарушении давать предписания или вно-сити представление об устранении нарушений закона и способствующих им условий.

Протест прокурора останавливает действие опротестованного акта и под-ет обязательному рассмотрению соответствующим органом или долж-ной лицом в десятидневный срок после его поступления. О результатах рассмотрения протеста в этот же срок сообщается и о-курор.

Комитет по надзору за охраной труда подчинен Министерству труда и социальной политики Украины. Его воз-ет председатель, который по должности является заместителем министра труда и социальной политики Украины. Комитет действует на основании положений-ния, утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины от 4 мая 1993 г. № 328. Он не зависит от каких-либо хозяйственного органов, объединений граждан, политических формирований, местных государственных администраций и Советов народных депутатов.

Основными задачами Комитета по охране труда являются: ком-плексной управления охраной труда на государственном уровне осуществления государственного надзора за соблюдением в процессе трудовой деятельности требований законодательных и нормативных актов по безопасности, гигиены труда и производственной среды, проведение экспертизы проектной документации и выдача разрешений на ввод в эксплуатацию новых и реконструированных предприятий, объектов и средств производства и т.п..

Для выполнения своих функций Комитет по охране труда соз-рюе территориальные управления и инспекции. Государственный надзор за охраной труда осуществляют государственные инспекторы и долж-ные лица комитета и территориальных управлений, которых в Украине создано 10. Управление, в свою очередь, делятся на инспекции по охране труда, которых в территориальном управлении от 9 (Кар-патське территориальное управление, объединяющее 3 области) до 31 инспекции (Донецкое территориальное управление - 1 область).

Инспекции действуют на основании Типового положения, утвержденные-номоченного приказом Комитета по надзору за охраной труда от 19 июня 1995 г. № 92. Они имеют право: беспрепятственно в любое время проводить проверки подконтрольных предприятий по соблюдению законодательства и других нормативных актов об охране труда; получать от собственника необходимые объяснения, материалы и информацию, подавать руководителям пред-приятий обязательные для исполнения предписания о усу -ния нарушений и недостатков в области охраны труда; останавливать эксплуатацию предприятий, объектов, отдельных производств, цехов и участков, рабочих мест и оборудования до устранения время-шень требований по охране труда, которые создают угрозу жизни или здоровью работающих; накладывать на предприятия штрафы по результатам комплексных проверок и в случае невыполнения предписаний об устранении нарушений и недостатков в области охраны труда привлекать к административной ответственности ра-ков, виновных в нарушении законодательных и других нормативных актов по охране труда; посылать владельцам, руководителям предприятий представления о несоответствии отдельных должностных лиц занимаемой должности для принятия мер, проверять соблюдены-ния установленного порядка допуска работников к работе, их инструктажа, обучения безопасным методам труда, проверки знаний по вопросам охраны труда; отстранять от выполнения не безопасных и специальных работ лиц, не имеющих на это права, и др..

При выполнении инспекторами своих обязанностей собственник предприятия должен бесплатно создавать необходимые условия для их работы.

инспекторской проверки в зависимости от их конкретных задач, цели и продолжительности подразделяются на три вида: оперативные, целевые и комплексные.

Оперативная проверка - это проверка состояния и организации работ по охране труда, соблюдение требований по оборудованию и обо-рудования, технологий требованиям нормативных актов по охране труда, проводится государственным инспектором или другой по-садовой лицом в течение рабочего дня (смены) .

Целевая проверка - это проверка на предприятии конкретных них вопросов охраны труда, производится одним или группой инспекторов. Она может осуществляться в течение как одного, так и нескольких дней, необходимых для проведения проверки.

Комплексная проверка - это всесторонняя и детальная проверка (ре-образ) состояния безопасности и условий труда на предприятии. Главная ее цель - оценка эффективности системы управления охраной труда, технического состояния объектов предприятия, состояния безопасности и условий труда, выполнения законодательных и других нормативных актов об охране труда.

Государственный комитет Украины по ядерной и радиационной безопас-ности на основании Указа Президента Украины от 15 декабря 1994 г. включены в состав Министерства охраны окружающей при-природной среды и ядерной безопасности Украины. На это министерство-ство возложена обязанность осуществлять государственный контроль за соблюдением норм и правил ядерной и радиационной безопасности объектов ядерной энергии, определять критерии, утверждать нор-мы и правила по ядерной и радиационной безопасности; осуществлять на-обзор за разработкой и проведением мероприятий, направленных на предотвращение аварий на объектах ядерной энергии и др..

С целью организации и осуществления государственного контроля в области ядерной и радиационной безопасности Министерства охраны окружающей природной среды и ядерной безопасности Ук-раины действует Главная государственная инспекция по надзору за ядерной безопасностью, которая наделена определенным кругом полномочий по осу-ню этого надзора.

Государственный пожарный надзор осуществляют управление Дер-дарственной пожарной охраны Министерства внутренних дел Ук-раины в соответствии с Положением о Государственной пожарной охране района, утвержденное постановлением Кабинета Министров Украины от 26 июля 1994 г. № 508. Органы Государственного пожарного надзо-ду осуществляют контроль за соблюдением требований законодательства

по вопросам пожарной безопасности руководителями органов государственной вы-исполнительной власти, руководителями и другими должностными лицами предприятий, гражданами, а также выполняют некоторые другие по-проложены на них задачи.

Должностные лица Государственного пожарного надзора в случае вы-явления нарушения противопожарных требований, предусмотренных стандартом, правилами и нормами, имеют право запретить осу-снюваты строительно-монтажные работы и вносить предложения о прекращении финансирования этих работ.

Принятые решения могут быть обжалованы в вышестоящем органе или у должностного лица Государственного пожарного надзора в пяти-дневный срок со дня вручения решения. Подача жалобы не приостанавливает исполнения постановления.

Законом Украины от 24 февраля 1994 г. «Об обеспечении санитарного и эпидемиологического благополучия населения» уста-новлено, что санитарные нормы, правила, гигиенические нормативы утверждает и отменяет Главный государственный санитарный врач Украины.

Постановлением Главного государственного санитарного врача Ук-раины от 9 марта 1995 г. утвержден перечень государственных са-нитарних норм и правил, обязательных для исполнения на предприни-приятия, независимо от форм собственности.

Согласно данному закону, должностным лицам органов, учреждений и заведений государственной са-нитарно-эпидемиологической службы предоставлено право ограничивать, тем-временно запрещать или прекращать деятельность предприятий, объектов любого назначения вследствие несоответствия вы-требованиям санитарных норм; изымать из реализации опасные для здоровья продукты питания, химические и радиоактивные ве-ны и ряд ин.11 Об обеспечении санитарного и эпидемиологического благополучия населения: Закон Украины от 24 02.94 г. //Законодательная база "LIGA Закон"

За нарушение санитарного законодательства или невыполнение постановлений, распоряжений, предписаний, заключений органов санитар-но-эпидемиологической службы на лиц, виновных в совершении правонарушений, могут быть наложены административные штрафы.

Значительные полномочия в осуществлении контроля за соблюдены-нием нормативных актов об охране труда предоставленные местным дер-Государственным администрациям и Советам народных депутатов. Они в ме-ужас соответствующей территории обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда, формируют при участии проф-союзов программы мероприятий по вопросам безопасности, гигиены труда и вы-производственного среды, имеющие межотраслевое значение, организуют в случае необходимости региональные аварийно-спасательные формирования .

Постоянный контроль за соблюдением работниками требований нормативных актов об охране труда возлагается на собственника-ка или уполномоченный им орган. Для этой цели на предприятиях создаются службы охраны труда, работники которой при-ривнюються для работников основных производственно-технических служб.

Работники службы по охране труда имеют право: выдавать руководителям структурных подразделений обязательные к исполнению предписания по устранению имеющихся недостатков; получать от них необходимые сведения, документацию и объяснения по вопросам охраны-ны труда; требовать отстранения от работы лиц, не прой-шли медицинского осмотра, обучения, инструктажа, проверки знаний и не имеют допуска к соответствующим работам или не выполняют нор-матив по охране труда; останавливать работу производств, участков, машин, механизмов, оборудования и других средств производ-ва, создающих угрозу жизни или здоровью работающих; над-силат руководителю предприятия представление о привлечении к ответственности работников, нарушающих требования по охра-ны труда. Предписание специалиста по охране труда может Отмена-ти лишь руководитель предприятия.

Ликвидация службы охраны труда допускается только в случае ликвидации предприятия.

Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда осуществляют трудовые коллективы через избранных ими уполномоченных; профессиональные союзы - в лице своих выборных органов и представителей.

Уполномоченные трудовых коллективов по вопросам охраны труда имеют право беспрепятственно проверять на предприятии выполнению требований по охране труда и вносить обязательные для рассмотрения собственником предложения об устранении выявленных нару-шень нормативных актов по безопасности и гигиене труда.

Для выполнения этих обязанностей собственник за свой счет организовал низовуе обучения и высвобождает уполномоченного по вопросам охраны-ны труда от основной работы на предусмотренный коллективным договором срок с сохранением за ним среднего заработка.

Уполномоченные трудовым коллективом действуют согласно Ты-залпового положения, утвержденного Государственным комитетом Украины по надзору за охраной труда, по согласованию с проф-союзами.

Профессиональные союзы осуществляют контроль за соблюдением собственниками законодательных и других нормативных актов об ох-рону труда, созданием безопасных и безвредных условий труда, надлежащего производственного быта для работников и обес-нием их средствами коллективной и индивидуальной защиты.

Профессиональные союзы имеют право беспрепятственно проверять состояние условий и безопасности труда на производстве, выполнение соответствующих них программ и обязательств коллективных договоров (соглашений), вно-сити владельцу, государственным органам управления представления по пи-вопросам охраны труда и получать от них аргументированный ответ.

За нарушение законодательства и других нормативных актов об охране труда, создание препятствий для деятельности долж-вых лиц органов государственного надзора за охраной труда и пред-ставителей профессиональных союзов виновные работники привлекаются к дисциплинарной, административной, материальной, уголовной-ной ответственности. < /p>

Административная ответственность могут нести также пред-приятия за нарушение нормативных актов об охране труда, невыполнение распоряжений должностных лиц органов государственного надзора по вопросам безопасности, гигиены труда и производственной среды выше. На них может налагаться штраф, максимальный размер которого не может превышать 2 процентов месячного фонда заработной-битной платы предприятия.

На собственника возлагается обязанность возместить убытки, причиненные другим предприятиям, гражданам и государству, на общих основаниях в связи с причинением вреда при по-движении требований по охране труда.

Расследование и учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий. В случае травмирования работников, профессиональных заболе-ваний или аварий на производстве владелец или уполномоченный им орган должен провести расследование. Порядок прове-дения расследования регулируется Положением, утвержденным постановлением Кабинета Министров Украины от 10 августа 1993 г. в редакции постановления от 17 июня 1998 года № 9237.

Действие этого Положения распространяется на предприятия всех форм собственности, на граждан, в том числе на иностранцев и лиц без гражданства, которые являются владельцами указанных производств, и на каждого, кто выполняет на них (предприятиях) работу по трудо-вым договором или контракту, проходит практику или привлекут-ный работать здесь с других предприятий. Расследование несчастных-ных случаев (профзаболеваний) с работниками во время команди-ровку за рубежом с иностранными гражданами при их труда в Украине также производится по настоящим Положением, если иное не предусмотрено международными договорами Украины.

Нормы Положения не распространяются на лиц, труд-ют или проходят службу и с которыми не заключаются трудовые договоры на подведомственных предприятиях и в военных части-нах, подразделениях Министерства обороны Украины, Министерства внутренних дел Украины, Национальной гвардии Украины, Службы безопасности Украина. В них расследования несчастных случаев по-годжуеться с Комитетом по надзору за охраной труда. Соответствующими порядок такого расследования в отношении учащихся и студентов определяется Министерством образования Украины.

Расследованию подлежат травмы, острые профессиональные забо-левания и отравления, тепловые удары, ожоги, обморожения, утопления, поражения электрическим током и молнией, повредят-ния вследствие аварий, пожаров, стихийного бедствия (землетрясения, оползни, наводнения, ураганы и др.) , контакта с животными, насекомыми и др..

По результатам расследования на учет берутся несчастные случаи, которые произошли: при выполнении трудовых обязанностей (в том числе во время командировок), а также действий в интересах пред-приятия без доверенности владельца, на рабочем месте, на тер- тории предприятия или в другом рабочем месте работы тече-ние рабочего времени, включая установленные перерывы; течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий произ-водства, средств защиты, одежды перед началом или после оконча-ния работы, а также для личной гигиены; во время проезда на работу или с работы транспортом предприятия или сторонней организации, предоставившей его согласно договору (заявлению), а так-же собственным транспортом, который использовался в интересах производства; при авариях (пожаров) и ликвидации их последствий на производственных "объектах; при предоставлении предприятием шефской помощи, на транспортном средстве, стоянке транспортного за-ства, в порту захода судна, на территории вахтового поселка с работниками, которые находились на переменном отдыха (про-Водники, работник рефрижераторной бригады, шофер-сменщик, работники морских и речных судов, а также те, что труд-ют вахтовым-экспедиционным методом), в рабочее время при передвижении пешком, на общественном, собственном транспортном средстве или средстве, принадлежащем предприятию или сторонней организации, с работником, работа которого эт "связана с перепомещений-нием между объектами обслуживания; при передвижении пешком или на транспортном средстве к месту работы или обратно по разо-ным задачей собственника или уполномоченного им органа без оформления командировочного удостоверения.

О несчастном случае, в результате которого работник согласно медицинскому заключению потерял трудоспособность на один день и более или возникла необходимость перевода его на другую, более легкую работу сроком не менее чем на один день, составляется акт по форме Н-1 (Приложение 1) .

Такой акт не составляется и не берется на учет несчастный случай, который произошел в результате отравления алкоголем и наркотич-ными веществами или вследствие их действий, если это не вызвано применением этих веществ в производственных процессах или неправильно их хранением и транспортировкой. Факт отравления должен быть письменно подтвержден заключением медицинского учреждения.

О каждом несчастном случае очевидец, работник, который его выявил, или сам пострадавший должен доложить непосредственного руководителя работ (бригадиру, мастеру) или ином ке-ривникови (диспетчеру, сменный инженер) и принять меры для оказания доврачебной помощи. Этот руководитель, в свою очередь, обязан срочно организовать медицинскую помощь потер-пил и его доставку в лечебно-профилактическое учрежде-ду (медпункт, медсанчасть, поликлиника, больница и т.д.), а так-же сообщить о том, что произошло, руководителю подразделения предприятия, владельца предприятия; сохранить до прибытия комиссии по расследованию обстановку на рабочем месте и обору-ковки в таком состоянии, в котором они были на момент происшествия, а также принять меры к недопущению подобных случаев в си-туации, сложившейся "

Собственник предприятия, получив сообщение о несчастных-ный случай, приказом назначает комиссию по расследованию в составе руководителя (специалиста) службы охраны труда предприятия (го-лова комиссии), руководителя структурного подразделения или главного специалиста. В комиссию входит также представитель профсоюза-ной организации, членом которой является потерпевший, а в случае острых про-профессиональными отравлений - специалист санэпидемстанции. Если потер-пилы не является членом профсоюза, в состав комиссии входит упов-новажений трудового коллектива по вопросам охраны труда.

Комиссия по расследованию в течение трех суток с момента происшествия обязан: обследовать место несчастного случая, опросить оче-видцив и лиц, причастных к нему, и получить объяснения по-терпела, если это возможно; рассмотреть соответствие условий труда и средств производства проекта и паспортам, а также соблюдение требований нормативно-технической документации по эксплуатации обору-ковки и нормативных актов по охране труда; установить обста-вины и причины несчастного случая, определить ответственных за это лиц, а также разработать мероприятия по предотвращению подобных

случаев; составить акт по форме Н-1 в пяти экземплярах, в котором указать наличие вины в несчастном случае пред-приятия, потерпевшего или другой (сторонней) лица, и отправить его на утверждение собственнику предприятия.

К акту прилагаются объяснения очевидцев, пострадавшего, а так-же при необходимости паспорта, схемы, фотографии и другие документы, характеризующие состояние рабочего места с ука-нием опасных и вредных производственных факторов, медицин-ный вывод о наличии алкоголя в организме пострадавшего.

Несчастные случаи, оформленные актом по форме Н-1, реги-регистрируются на предприятии в специальном журнале.

Владелец предприятия в течение суток после окончания рас-следования утверждает пять экземпляров акта. Акт надсилаеть-ся потерпевшему, или лицу, представляющему его интересы; кэрри-вник цеха или другого структурного подразделения (главном спе-циалистив), где произошел несчастный случай, для осуществления мероприятий по предотвращению подобных случаев; государственному инспектору по надзору за охраной труда; профсоюзной организации, предприятия, где произошел несчастный случай; руководителю (спе-циалистив) службы охраны труда предприятия, которому акт над-силаеться вместе с другими материалами расследования.

Несчастный случай, о котором пострадавший своевременно не по-видомив своего непосредственного начальника или владельца предприни-приятия, или если потеря нетрудоспособности от него наступила не сразу, расследуется по заявлению потерпевшего или лица, пред-ставляе его интересы, если с момента события прошло не более одного года, в течение десяти суток со дня подачи заявления. Пи-зования о составлении акта по форме Н-1 решается коми-сиею по расследованию.

В случае отказа собственника составить акт о несчастном случае или несогласия потерпевшего или другого заинтересованного лица с содержанием акта вопрос решается в порядке, предусмотренном законодательстве о рассмотрении трудовых споров. Органы по рассмотрению тру-довых споров в случае необходимости получают соответствующий виснет-вок представителя органа государственного надзора за охраной труда или органа государственного управления охраной труда, или проф-Союзный органа.

Постановлением Кабинета Министров Украины от 17 июня 1998 г. № 923 Комитет по надзору за охраной труда и Министерству здравоохранения Украины предоставлено право разъяснять требования Положения о расследовании и учете несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на предприятиях, в учреждениях и организациях.

Порядок расследования и учет несчастных случаев неви-производственного характера, то есть не связанных с трудовыми отно-сыновьями, которые произошли с гражданами на территории Украины с утратой трудоспособности не менее чем на один день, определен-ный Положением, утвержденным постановлением Кабинета Министров Украины от 5 мая 1997 г. № 421.

Согласно этому положению, расследованию подлежат несчастные случаи с тяжелыми для здоровья последствиями. Если такие несчастные случаи произошли с общест-мадянамы во время следования на работу или с работы (пешком, на общественном или собственном транспорте), а также при выполнению общественного долга по спасению людей, во время участия в спортивных играх на официальных соревнованиях, расследовании-ются организацией, где работает потерпевший, или организацией, которая обязана обеспечить ли за безопасную жизне-деятельности людей на соответствующей территории независимо от степени-ния тяжести травмы. Результаты расследования используются в случае назначения потерпевшему пособия по временной ной нетрудоспособности и пенсии по инвалидности.

Каждый несчастном случае непроизводственного характера реги-струеться ЛПУ в отдельном журнале по форме, утвержденной Министерством здраво-охранения Украины. Течение суток лечебное учреждение обязывает-ный отправить местному органу исполнительной власти почте-ния по установленной форме.

Решение о необходимости расследования несчастного слу-ку принимается руководителем отдела (службы) охраны труда местного органа исполнительной власти, который регистрирует почте-ния лечебно-профилактического учреждения и направляет свое реше-ния и копию сообщения организации, которая должна проводить расследование. < /p>

Руководитель организации не позднее следующего дня после над-ление решения обязан создать комиссию по расследовании-ния несчастного случая в составе не менее трех человек. К участию в работе комиссии могут привлекаться представители соответствующими ЛПУ и страховой орга-низации, если пострадавший был застрахован, а также представ-ники организации, ответственной за соблюдение условий безопасности на территории, объекте, где произошел несчастный випадок11 Положение о расследовании и учете несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на предприятии, в учреждении и организации: утв. Постановлением Кабинета Министров Украины вид10.08.93з. № 623 //Законодательная база "LIGA Закон".

.

Расследование несчастного случая осуществляется в течение 10 календарных дней после образования комиссии, и его результаты оформляются актом по форме НТ. Акт составляется в трех экземплярах, подписывается председателем и членами комиссии и ут-джуеться руководителем организации.

Учет несчастных случаев в целом ведется отделом (служ-бой) охраны труда местного органа исполнительной власти по соответствующими формами государственной статистической отчетности по итогом-ками каждого квартала и за год.

Организация, ответственная или обязано обеспечить безопасными жизнедеятельность человека на территории или объекте, где стал-ся несчастный случай, осуществляет предложенные комиссией захо-ди по устранению причин подобных случаев. Об осуществлении указанных мероприятий руководитель организации в письменной форме по-видомляе отдел (службу) охраны труда местного органа ис-полнительной власти в срок, указанный в акте по форме НТ.

Собственник или уполномоченный им орган обязан в соответствии с законодательством возместить работнику ущерб, за-подияну ему увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей (ст. 173 КЗоТ).

Вывод

Детально ознакомившись с курсовой работой, мы получили глубокие, фундаментальные знания в области охраны труда. В данной работе мною была раскрыта основная цель ее написания: ознакомление и анализ понятия охрана труда, процесса закрепления охраны труда в Украине, утверждении охраны труда в необходимых нормативно правовых актах государства, главное место среди которых занимает Закон Украины "Об охране труда", определение состояния защищенности женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью в процессе их трудовой деятельности; детальное ознакомление с гарантиями прав работников на охрану труда, гарантируются и обеспечиваются государством. Все это прослеживается и определяется после детального, углубленного научного анализа данной моей работы и источников, которые использовались в процессе написания курсовой работы.

Так в I главе я более подробно остановился на понятии охраны труда, описывая общие принципы такого явления как "охрана труда на предприятии, в организации, учреждении". Также было задето вопросы охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью, поскольку данные категории людей требуют особого внимания из-за своейй физические качества. Для более широкого и полного рассмотрения данных вопросов мной приведены некоторые табличные данные (см. приложение).

В разделе II я считал необходимым описать и проанализировать гарантии для работников по охране труда, которые предусматриваются и гарантируются государством. Этот раздел также нам показывает правовую базу охраны труда, существует и функционирует в Украине.

Нормативные документы, составляющие нормативно-правовую базу по охране труда, это:

* Конституция Украины
* Закон Украины "Об охране труда"
* Межотраслевые и отраслевые нормативные акты
* Международные стандарты системы стандартов безопасности труда
* Государственные стандарты Украины

6. Правила, нормы, положения, инструкции руководства или указания, требования, рекомендации, технические условия безопасности.

В III, заключительном, разделе курсовой работы проанализированы нормы, правила по технике безопасности и производственной санитарии, которые устанавливаются и гарантируются государством для обеспечения охраны труда. В этом разделе я подробно остановился на тех мерах безопасности на предприятии, в учреждении и организации, которые необходимы для защиты жизни и здоровья работников.

Данная курсовая работа является результатом глубокого анализа, исследовательской работы различных источников по данной теме. Приоритетным источником написания этой работы выступил Закон Украины "Об охране труда", поскольку он комплексно регулирует вопросы охраны труда. Данный закон стал фундаментом моей научно-исследовательской работы. Базисом курсовой работы также выступили труда, субъективная оценка и анализ научных, авторов учебников. Конституция Украины, как основной источник законодательства Украины, также выступает основным ориентиром моей курсовой работы.

Основными методами, которыми я пользовался в процессе написания работы, были метод сравнения, анализа и описания.

Список литературы

* Конституция Украины: Принята на пятой сессии Верховной Радой Украины 28 .06.96 р.-К.: Пресса Украины, 1997.-80с.
* Кодекс законов о труде Украины: Действующее законодательство с изменениями и дополнениями на 01.08. 2004г.: К.: Изд. Сорванец А.В., 2004.-112с.
* Об охране труда: Законы Украины: утв. Верховной Радой Украины от 14.10.1992р. № 2695-XII //Законодательная база "LIGA Закон".
* О страховых тарифах и общеобязательном государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, повлекших утрату трудоспособности: Закон Украины от 22.02.01р. № 2277-III //Законодательная база "LIGA Закон".
* Об обеспечении санитарного и эпидемиологического благополучия населения: Закон Украины от 24 02.94 г. //Законодательная база "LIGA Закон"
* Об основных направлениях развития трудового потенциала в Украине на период до 2010 года: Указ Президента Украины от 03.08.99р. № 958/99 //Законодательная база "LIGA Закон".
* Положение о порядке наложения штрафов на предприятия, учреждения, организации за нарушение нормативных актов об охране труда: утв. Постановлением Кабинета Министров Украины от 17.09.93р. № 754 //Законодательная база "LIGA Закон".
* Положения о расследовании и учете несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на предприятии, в учреждении и организации: утв. Постановлением Кабинета Министров Украины вид10.08.93з. № 623 //Законодательная база "LIGA Закон".
* Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается использование труда несовершеннолетних: утв. Приказом Министерства здравоохранения Украины от 31.03.94р. № 46 //Законодательная база "LIGA Закон".
* Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается использование труда женщин: утв. приказом Министерства здравоохранения Украины от 29.12.93р. № 256 //Законодательная база "LIGA Закон".
* Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами: утв. приказом Министерства здравоохранения от 10.12.93р. № 241 //Законодательная база "LIGA Закон".
* Трудовое право Украины: учеб. Пособие для студ. Юрид. Специальностей высших уч. Заведений /Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. и др.. Под ред. П.Д. Пилипенка.-К.: Издательский дом "Ин Юре", 2003.-535с.
* Трудовое право: Прокопенко В.И.-К.: Вен Туре, 96р., 223с.
* Трудовое право: Болотина Н.Б., Чанишева.-К., 01р.-563с.
* Практикум: Болотина Н.Б., 02р.-287с.
* Основы охраны труда: учеб. пособие /Под ред. Я.И.Бедрия. - 3-е изд., Перераб. и доп. - Львов "Магнолия плюс", издатель СПДФЛ ОВ г. Пича,. 04.-240С.
* Научно-практический комментарий к Закону Украины «Об охране труда».-К., 1997.-С.32
* Возрастные границы работоспособности несовершеннолетних. Адаптация украинского законодательства к международным соглашениям: Ред А. //Право Украины.-99гг. - № 5.
* Законодательство об охране здоровья женщин и детей нуждается в совершенствовании.: Петрова Н. //Право Украъни.-97г. - № 10.
* Генеральное соглашение между Кабинетом Министров Украины, всеукраинскими обеьднаннямы организаций работодателей и предпринимателей и всеукраинскими профсоюзными объединениями на 2004-2005. //Правительственный курьер.-2004г.-19.05. - № 92.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Предельные нормы подъема и перемещения

тяжестей несовершеннолетними

Календарный возраст

лет | Предельные нормы веса груза (кг)

Кратковременная работа | Длительная работа

Юноши | Девушки | юноши | девушки

14 | 5 | 2,5 | \_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_

15 | 12 | 6 | 8,4 | 4,2

16 | 14 | 7 | 11,2 | 5,6

17 | 16 | 8 | 12,6 | 6,3

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Предельные нормы подъема и перемещения

Тяжелых вещей женщинами

Подъем и перремищення грузов чередования

С другой работой (до 2 раза в час)-10кг

Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение

Рабочей изменения-7кг

Суммарный вес груза, который перемещается на протяжении каждого часа рабочей смены, не должна превышать:

* С рабочей поверхности-350кг
* С полу-175кг.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА УКРАИНЫ

Об Основных направлениях развития трудового потенциала

в Украину на период до 2010 года

С целью создания предпосылок для формирования и реализации долгосрочной государственной политики по развитию трудового потенциала постановляю:

1. Одобрить Основные направления развития трудового потенциала в Украине на период до 2010 года (прилагаются).

2. Кабинету Министров Украины:

в шестимесячный срок разработать и подать на рассмотрение Верховной Рады Украины проект Государственной программы развития трудового потенциала в Украине на 2000 - 2010 годы

учесть расходы по реализации указанной Программы при разработке проекта Государственного бюджета Украины на 2000 год.

Президент Украины |

Л. КУЧМА

г. Киев

3 августа 1999

N 958/99

Одобрены

Указом Президента Украины

от 3 августа 1999 г. N 958/99

Основные направления развития трудового потенциала в Украине

на период до 2010 года

Общие положения

1. Трудовой потенциал - это совокупная численность граждан трудоспособного возраста, которые при определенных признаков (состояние здоровья, психофизиологические особенности, образовательный, профессиональный и интеллектуальный уровни, социально-этнический менталитет) способны и намерены производить трудовую деятельность.

Функционирование трудового потенциала в Украине происходит в условиях кризисных явлений в экономике и социальных противоречий в обществе. Естественная база формирования трудового потенциала характеризуется демографическими особенностями воспроизводства трудового потенциала, которые оказались в 60-х - 90-х годах этого века и повлияли на снижение рождаемости и увеличение смертности, сокращение продолжительности жизни и общее старение населения. Указанные тенденции коснулись количественно-качественного состава трудового потенциала, производительность общественного труда и стимулов к ней, квалификационного и образовательно-культурного уровня населения, стоимости рабочей силы и доходов населения. Экономические и социальные факторы обнаружили проблемы безработицу, распространение нелегальной трудовой деятельности, снижение национального интеллектуального и образовательного потенциала, значительное расслоение населения по уровню доходов.

итуация ситуации требует разработки научно обоснованного видения дальнейшего развития трудового потенциала, которое может быть положено в основу практических действий, направленных на кардинальное улучшение состояния дел в этой сфере. Среди них основными должны стать: создание надлежащих условий для полноценного воспроизводства трудового потенциала и профессионально-интеллектуального развития, создание возможностей для продуктивного его использования через соответствующее экономическое обоснование, сбалансированный региональное развитие, внедрение системы стимулов к труду, обеспечение условий труда и жизни, а также реализация социальных гарантий занятого и незанятого населения в условиях формирования рыночных отношений, что создаст предпосылки для улучшения всех параметров формирования трудового потенциала.

2. Целью государственной политики развития трудового потенциала является создание правовых, экономических, социальных и организационных основ для его сохранения, воспроизводства и развития, направленных на создание условий для:

улучшения естественной базы формирования рабочей силы

получение профессионально-технического и высшего образования, профессиональных услуг по подготовке, переподготовке и повышению квалификации в соответствии с общественными потребностями

осуществления полной продуктивной занятости

предотвращения массового безработице

улучшения охраны труда, снижение риска потери здоровья и жизни работающих на производстве

обеспечения социальной защиты работающего и неработающего населения

осилення воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей функций заработной платы

обеспечение роста реальных доходов населения

обеспечения защиты прав и гарьАнти граждан в сфере социально-трудовых отношений.

Основные направления развития трудового потенциала направлено на процессы модернизации в сфере занятости в соответствии с потребностями структурной перестройки хозяйственного комплекса страны и развития социально ориентированной экономики. Они разработаны с учетом Основных направлений социальной политики на 1997 - 2000 годы, одобренных Указом Президента Украины от 18 октября 1997 года N 1166. Реализация политики развития трудового потенциала должна осуществляться через долгосрочную программу развития трудового потенциала в Украине.

Основные направления государственной политики развития трудового потенциала

3. Основные направления развития трудового потенциала должны предусматривать:

1) в сфере улучшения естественной базы - обеспечение расширенного воспроизводства населения и увеличение продолжительности его активной трудовой периода путем:

обеспечения благоприятных условий для всестороннего развития семьи и ее членов, наиболее полной реализации семьей своих функций, поощрения семей, особенно молодых, иметь детей

улучшение состояния здоровья населения и снижения его смертности, особенно в трудоспособном возрасте

создание условий для обеспечения общедоступной, своевременной и качественной медицинской помощи для всех слоев населения, внедрения системы общеобязательного государственного социального медицинского страхования

расширения возможностей общедоступного полноценного отдыха и оздоровления населения

улучшение условий труда женщин путем высвобождения их на производстве с тяжелыми и вредными условиями труда, предоставление возможности для работы на условиях гибкого режима труда

развития рынка жилья, обеспечение функционирования семьи на всех этапах ее жизнедеятельности за счет создания развитой социальной инфраструктуры, государственных и негосударственных служб социальной помощи

создание системы социальной защиты наиболее уязвимых слоев населения путем их социальной реабилитации, психологической, медицинской поддержки, расширения сети приютов

2) в сфере развития образовательной базы - всестороннее развитие интеллектуальных, духовных и физических способностей личности, обеспечения рынка труда высококвалифицированной рабочей силой путем:

обеспечение доступной и бесплатной полного общего среднего образования в государственных и коммунальных учебных заведениях и предоставление возможностей получения качественных знаний в системе негосударственных учебных заведений

содействие профессиональному самоопределению и эффективной адаптации молодежи к условиям рыночной экономики

формирования рынка образовательных услуг

усиление ориентации системы профессионально-технического, высшего и последипломного образования на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров в соответствии с потребностями прежде всего региональных рынков труда

создание условий для обеспечения доступности профессионально-технического и высшего образования для всех слоев населения путем подготовки рабочих и специалистов по государственному заказу

формирования системы непрерывного обучения путем внедрения ступенчатой подготовки, обеспечения реализации программ повышения квалификации и переподготовки кадров, создание условий для самообразования

усовершенствования нормативно-правовой базы для профессионального обучения персонала на предприятиях в соответствии с их планами социального развития, предоставление этим предприятиям государственной поддержки

интеграции профессионально-технического, высшего и последипломного образования Украины в международную образовательную систему

3) в сфере занятости - создание материально-технических и социально-экономических предпосылок для занятости населения. Главным в создании таких предпосылок является осуществление государственного регулирования рынка труда с целью постоянного расширения сферы приложения труда и обеспечения надежной социальной защиты работающего и неработающего населения путем:

оценки общей потребности в рабочих местах в экономике страны и формирование рынка профессий

изначення и обеспечение поддержки региональных и отраслевых приоритетов, стимулирующих процесс создания новых, дополнительных и сохранение имеющихся высокопроизводительных рабочих мест

создание рабочих мест на базе широкого развития малого и среднего бизнеса, самозанятости в условиях формирования действенного инвестиционного и финансового механизма

максимальной легализации нерегламентированной занятости за счет создания малых предприятий аналогичного профиля деятельности при условии принятия необходимых экономических, организационных и законодательных мер

внедрения механизма стимулирования создания рабочих мест для отдельных социально-демографических групп населения (молодежи, женщин, инвалидов, военнослужащих, уволенных с военной службы и т.д.)

осуществление мероприятий по перераспределению занятого населения между государственным и негосударственным секторами экономики в связи с изменением форм собственности предприятий и внедрением механизма их банкротства

снижение уровня и продолжительности безработицы путем реализации мероприятий активной политики занятости, в том числе через общественные работы

реформирования системы социальной защиты безработных путем введения системы общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы

повышение территориальной мобильности населения с целью перераспределения рабочей силы между трудонедостаточных и трудоизбыточных регионами

создание правовых и социально-экономических основ по регулированию внешних трудовых миграций граждан Украины, а также контроля влияния иммиграционных процессов на национальный и региональные рынки труда

4) в сфере регулирования социально-трудовых отношений - обеспечение защиты прав и гарантий граждан путем:

усиление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

разработка правовых норм регулирования социально-трудовых отношений в альтернативных секторах экономики

приведения законодательства по вопросам социально-трудовых отношений в соответствие с нормами международного права

5) в сфере политики доходов - усиление воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей функций заработной платы, повышение трудовых доходов путем:

создание условий для стимулирования производительного труда, предпринимательской и деловой активности

обеспечение зависимости размеров заработной платы от сложности выполняемых работ, квалификации и профессионального опыта работника, его личного вклада в конечный результат работы

усиление государственных гарантий в оплате труда путем поэтапного приближения размера минимальной заработной платы до величины стоимости границы малообеспеченности

дальнейшего развития рыночных механизмов регулирования оплаты труда и повышение роли коллективных договоров и соглашений на всех уровнях социального партнерства в обеспечении минимальных гарантий оплаты труда

6) в сфере охраны труда - снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний, уменьшения факторов вредного воздействия на организм работающих и сокращение количества рабочих мест с вредными и тяжелыми условиями труда путем:

вывода из эксплуатации зданий и сооружений, находящихся в аварийном состоянии, уменьшение количества рабочих мест с опасными, вредными и неблагоприятными условиями труда

создания и внедрения системы общеобязательного государственного социального страхования

создание системы обучения по вопросам охраны труда для работников предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности.

4. Основным направлением государственной политики развития трудового потенциала на региональном уровне является создание условий для его развития через сбалансированное функционирование хозяйственного комплекса региона с учетом его природно-ресурсного, научно-технического, производственного потенциала и экологического состояния окружающей среды.

Глава Администрации

Президента Украины |

М. Белоблоцкий

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Предельные нормы суммарного веса груза для подростков

Расчета на 1 час рабочего времени

Календарный возраст (лет) | Суммарной веса груза для подростков

расчете на 1 час рабочего времени

С уровня рабочей поверхности | С пола

юноши | девушки | юноши | девушки

14 | 10 | 5 | 7 | 3,5

15 | 48 | 12 | 24 | 6

16 | 160 | 40 | 80 | 20

17 | 272 | 72 | 130 | 32

Охрана труда и ее организация на предприятии, в учреждении, организации.

Киевский Национальный Университет имени Тараса Шевченко

Курсовая работа

Дисциплина: Трудовое право

Тема: Охрана труда и ее организация на предприятии, в учреждении, организации.

Сдал:

Студент 4.го курса

иностранная группы №26

Султанов А. М.

КИЕВ 2016