

ТЕМА: Створення сприятливих умов праці

- 10.1. Поняття умов праці в організації. Фактори формування умов праці та їх характеристика.
- 10.2. Працездатність та умови праці.
- 10.3. Поняття «оптимальних», «припустимих» та «шкідливих» умов праці.
- 10.4. Сутність та роль управління умовами праці. Охорона праці.

10.1. Поняття умов праці в організації. Фактори формування умов праці та їх характеристика.

Праця людини завжди є цілеспрямованою в тому розумінні, що роботодавець (чи його представник) спочатку визначає мету, якої треба прагнути. Відтак розраховують, яких і скільки потрібно ресурсів, яким має бути результат праці.

В ідеалі праця мала би бути приємним творчим процесом, забезпечувати людські потреби, викликати моральне задоволення результатами досягнутого. У реальному житті, однак, людина стикається із численними перешкодами, що псують настрій, спричиняють зайві витрати часу та енергії, нерідко негативно впливають на здоров'я працівників і навіть загрожують життю. Однією з таких досить поширених перешкод є несприятливі умови праці на виробництві.

Умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища, які впливають на здоров'я, працездатність людини, її ставлення до праці, економічні й соціальні результати виробництва.

На формування умов праці впливає багато факторів, основними з них є **соціально-економічні, техніко-організаційні та природні**.

Соціально-економічні фактори визначають характер умов праці. Серед них виділяються підгрупи:

— *нормативно-правові* (законодавство про працю, стандарти, санітарні та інші норми і правила, а також форми адміністративного й громадського контролю за їх виконанням);

— *економічні* (матеріальне й економічне стимулювання; моральне заохочення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах праці);

— *соціально-психологічні* (психологічний клімат у колективі, умови оглядів, конкурсів; методи оцінювання працівників);

— *суспільно-політичні* (рух працівників за створення сприятливих умов праці, винахідництво і раціоналізаторство).

Техніко-організаційні фактори впливають на формування умов праці на робочих місцях. Серед них виділяються підгрупи:

- *предмети і продукти праці;*
- *технологічні процеси;*
- *засоби праці;*
- *організація виробництва, праці та управління.*

Дія природних факторів зумовлена особливостями природного середовища. **Природні фактори** впливають на вибір устаткування, технології, організацію виробництва і праці. До цієї підгрупи належать:

— *географічні* (клімат і погода);

— *біологічні* (особливості рослинного і тваринного світу в сільському господарстві);

— *геологічні* (умови добування корисних копалин).

Зазначені фактори діють на формування умов праці одночасно і в

нерозривній єдності та зумовлюють конкретне виробниче середовище. Фактори впливають на людину опосередковано через сукупність елементів, які формують умови праці на робочих місцях.

На виробництві можуть бути такі **елементи умов праці**:

- **санітарно-гігієнічні** – характеризують виробниче середовище під дією предметів та засобів праці, а також технологічних процесів (промисловий шум, вібрація, токсичні речовини, промисловий пил, вологість і температура повітря, освітленість тощо). Такі умови оцінюють за методами санітарно-гігієнічних досліджень і нормують встановленням стандартів, санітарних норм і вимог;

- **психофізіологічні** – зумовлені змістом і характером праці, її організацією (фізичне навантаження, нервово-психологічна напруженість, монотонність трудового процесу тощо). Елементи цієї групи, за винятком фізичних зусиль і монотонності, не мають затверджених нормативів;

- **естетичні** – сприяють (або ні) формуванню позитивних емоцій у працівника (художньо-конструктивні рішення елементів робочого місця, функціональна музика, інтер'єр тощо). Кількісних оцінок елементи цієї групи не мають. Визначення естетичного рівня умов праці здійснюється за методами експертного оцінювання;

- **соціально-психологічні** – характеризують взаємовідносини у трудовому колективі (соціально-психологічний клімат). Не мають одиниць виміру, норм і стандартів. Оцінювання здійснюється за методами соціологічного дослідження через опитування та анкетування;

- **технічні елементи** – визначаються рівнем механізації праці та станом засобів виробництва.

10.2. Працездатність та умови праці.

В нормативному документі *Державні санітарні норми та правила «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»* подано такі визначення:

Працездатність – стан людини, за якого сукупність фізичних, розумових та емоційних можливостей дає змогу працівнику виконувати роботу визначеного змісту, обсягу та якості;

Працеспроможність – стан людини, обумовлений можливістю фізіологічних і психічних функцій організму, що характеризують його здатність виконувати конкретну кількість роботи заданої якості за необхідний інтервал часу.

В літературі з економіки та охорони праці можна зустріти такі тлумачення працездатності людини на робочому місці.

Працездатність – здатність людини до трудової діяльності, яка залежить від стану здоров'я людини. Залежно від характеру роботи, яку може виконувати людина, розрізняють *загальну* (тобто здатність до виконання роботи в звичайних умовах), *професійну* (здатність до виконання роботи певної професії), *спеціальну* (тобто здатність до виконання робіт у певних виробничих або кліматичних умовах – під землею, у тропіках, тощо). **Працездатність** визначається здатністю людини виконувати певну роботу протягом заданого часу і залежить від чинників як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру (статі, віку, стану здоров'я, рівня кваліфікації, умов, за яких відбувається праця тощо), які можуть бути зовнішніми і

внутрішніми.

Зовнішні фактори працездатності – характеристика робочого середовища (зручність робочого місця, освітлення, температура тощо), інформаційна структура сигналів (кількість і форма подання інформації), взаємовідносини в колективі. *Внутрішні фактори працездатності* – рівень підготовки, тренованість, емоційна стійкість.

Стан здоров'я та працездатність людини багато в чому залежить від того, наскільки режим праці і відпочинку відповідає її індивідуальним біоритмам. *Біоритмами* називаються ритми фізіологічних процесів, властиві усім живим організмам. Їхній характер завжди індивідуальний. Розрізняють добові, сезонні, місячні, річні, багаторічні біоритми.

Межа працездатності – величина змінна; зміна у часі працездатності людини є динамікою працездатності (рис. 1).

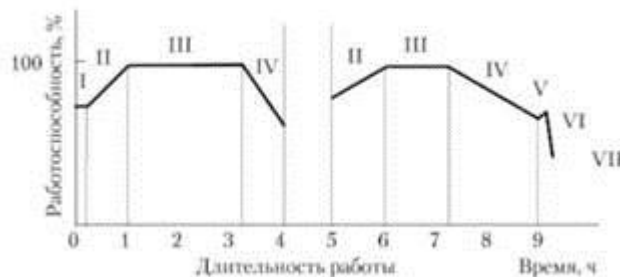


Рис. 1. Фази працездатності людини протягом робочого дня:

- I – до-робочий період (фаза мобілізації);
- II – стадія наростаючої працездатності (фаза гіперкомпенсації);
- III – період стійкої працездатності (фаза компенсації);
- IV – період втоми (фаза декомпенсації);
- V – період зростання продуктивності за рахунок емоційно-вольового напруження;
- VI – період прогресивного зниження працездатності і емоційно-вольового напруження;
- VII – період відновлення.

Відповідно до рекомендацій МОП визначають такі основні чинники виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі виробництва:

— фізичні зусилля (переміщення вантажів у робочій зоні; зусилля, пов'язані з утриманням вантажів, натисканням на предмет праці або органи управління механізмами протягом певного часу);

— нервові напруження (складність розрахунків; особливі вимоги до якості продукції, складність управління механізмами, приладами, ризик для життя і здоров'я людей під час виконання робіт; особлива точність виконання);

— робоча поза (положення тіла людини та її органів відповідно до засобів виробництва);

— монотонність роботи (багаторазове повторення одноманітних, короткочасних операцій і дій);

— температура, вологість, випромінювання;

— забруднення повітря;

— виробничий шум;

— вібрація, обертання, поштовхи;

— освітлення у робочій зоні.

Роботи розрізняють за величиною і структурою навантажень, умовами виробничого середовища, що викликає певне трудове напруження організму працівника та функціональні зрушення. Особливості трудового процесу та

умови виробничого середовища визначають навантаження на м'язову і нервову системи; співвідношення між динамічним і статичним навантаженнями; ритм і темп; кількість інформації, що надходить та переробляється; монотонність і робочу позу.

Зокрема, робота адміністративно-управлінських працівників (економісти, фінансисти, маркетологи, логісти), працівників банківських, науково-дослідних та інших установ характеризується тривалою багатогодинною (8 і більше годин) працею в одноманітному напруженому положенні, малою руховою активністю за значних локальних динамічних навантажень.

У результаті виникають локальні м'язові перевантаження, хронічні розтягнення м'язів травматичного характеру, що можуть викликати професійні захворювання: периферійної нервової та кістково-м'язової систем. За браком рухів відбувається зниження споживання кисню тканинами організму, що сприяє розвитку атеросклерозу, може стати причиною дистрофії міокарда, хронічного головного болю.

Трудова діяльність працівників багатьох професій пов'язана з використанням великих обсягів інформації, застосуванням комп'ютеризованих робочих місць, пошуком відповідальних рішень в умовах дефіциту часу, безпосереднім контактом із людьми різних типів темпераменту тощо. Це зумовлює високий рівень нервово-психічного перевантаження і призводить до розладів центральної нервової системи, розвитку втоми, стресу.

Європейське агентство з безпеки праці та охорони здоров'я визначає **стрес** як негативно забарвлену емоційну реакцію на трудовий процес, що виникає внаслідок психічних перевантажень працівників, у тому числі через надмірні вимоги до роботи, авторитарного керівництва, конфліктів на робочому місці. До класичних факторів стресу віднесено також шуми, вібрація та монотонність праці.

На самопочуття, стан здоров'я людини впливає мікроклімат виробничих приміщень: температура, вологість, рух повітря, теплове випромінювання. Чимало виробничих процесів пов'язано з дією промислового пилу на працівників, що шкідливо впливає на верхні дихальні шляхи та легені людини. Хімічні речовини можуть проникати до організму через органи дихання, шлунково-кишковий тракт, шкіру та слизові оболонки. Неприятливо впливає на людину і шум. Великої шкоди здоров'ю людини завдає вібрація. Важливе значення для збереження здоров'я працівника має характер робочої пози, оскільки тривале перебування людини в незручному і напруженому положенні може спричинити такі захворювання, як сколіоз (викривлення хребта), варикозне розширення вен тощо.

Згідно з даними МОП, щороку в світі реєструється приблизно 270 млн нещасних випадків, пов'язаних із трудовою діяльністю людини, і 160 млн. професійних захворювань. Щодня у світі відсутні на робочому місці внаслідок хвороби (тимчасової непрацездатності) близько 5 % працівників. Через нещасні випадки на виробництві втрачається до 1250 млрд дол. США, або майже 4 % світового валового внутрішнього продукту.

В Україні щороку реєструється в середньому 5-8 тис. професійних захворювань, у Росії – 10–12 тис., в Японії – 15 тис., у США – 190 тис. 2 . Якщо в Україні рівень профзахворюваності населення на 100 тис. працівників становить 13,3, то в цілому по країнах Європи – 30,1. Серед країни СНД за рівнем професійної захворюваності, згідно з даними Інституту медицини праці АМН України, Україна посідає друге місце, поступаючись Таджикистану. Основними галузями, що формують професійну патологію, залишаються вугільна, металургійна, машинобудівна промисловості. Високий рівень профзахворюваності, як правило, є результатом застосування на підприємствах застарілих технологічних процесів, конструкторських недоліків в устаткуванні, а також відсутності у робітників засобів індивідуального захисту.

Для оцінювання впливу умов праці на працездатність людини застосовуються три групи показників – виробничі, фізіологічні і психологічні, які характеризують результати виробничої діяльності, фізіологічні зрушення і зміни у психічних функціях людини в процесі праці.

З метою комплексного оцінювання факторів виробничого середовища і характеру праці на підприємствах **проводиться атестація робочих місць** із

частотою не рідше одного разу на п'ять років. Атестація робочих місць проводиться для:

- комплексного оцінювання факторів виробничого середовища і характеру праці, відповідності їхніх характеристик стандартам безпеки праці та санітарним нормам і правилам;
- виявлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічного дослідження чинників виробничого середовища, визначення ступеня важкості й напруженості трудового процесу;
- з'ясування ступеня шкідливості і небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- підтвердження права працівників на пільги;
- перевірки виконання технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці.

Фактичний стан умов праці визначається на робочих місцях із важкими, шкідливими, особливо важкими та особливо шкідливими умовами на основі **гігієнічної класифікації факторів**. Оцінювання проводиться за даними атестації робочих місць і спеціальних інструментальних вимірювань, які відображаються в Kartі умов праці на робочих місцях.

10.3. *Поняття «оптимальних», «припустимих» та «шкідливих» умов праці.*

В нормативному документі **Державні санітарні норми та правила «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу»** (Затверджені Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 08.04.2014 №248), введено в дію нову гігієнічну класифікацію праці, згідно з якою умови праці поділяються на чотири класи:

I клас – оптимальні умови – за яких зберігається здоров'я працівників і створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності.

II клас – допустимі умови – характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують гігієнічних нормативів, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни і не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працівників та їхнє потомство в найближчому і віддаленому періодах.

III клас – шкідливі умови – характеризуються такими рівнями виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи та здатні чинити несприятливий вплив на організм працівника та (або) його потомство.

*Шкідливі умови праці за ступенем перевищення гігієнічних нормативів і вираженості можливих змін в організмі поділяються на **чотири ступеня**:*

1 ступінь (3.1) – умови праці, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу, які викликають функціональні зміни, що виходять за межі фізіологічних коливань (останні відновлюються при тривалішій, ніж початок наступної зміни, перерві контакту зі шкідливими факторами) та збільшують ризик погіршення здоров'я, у тому числі й виникнення професійних захворювань;

2 ступінь (3.2) – умови праці, що характеризуються такими рівнями

шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні викликати стійкі функціональні порушення, призводять у більшості випадків до зростання виробничо обумовленої захворюваності та появи окремих випадків професійних захворювань, що виникають після тривалої експозиції;

3 ступінь (3.3) – умови праці, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які, крім зростання хронічної захворюваності (виробничо обумовленої та захворюваності з тимчасовою втратою працездатності), призводять до розвитку професійних захворювань;

4 ступінь (3.4) – умови праці, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні призводити до значного зростання хронічної патології та рівнів захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, а також до розвитку тяжких форм професійних захворювань;

IV клас – небезпечні умови праці – умови, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення гострих професійних уражень, у тому числі й важких форм.

Якщо на робочому місці фактичні значення рівнів шкідливих факторів знаходяться в межах оптимальних або допустимих рівнів, умови праці на цьому робочому місці *відповідають гігієнічним вимогам і відносяться відповідно до 1 або 2 класу.*

Якщо рівень хоча б одного фактора перевищує допустиму величину, то умови праці на такому робочому місці (залежно від величини перевищення та відповідно до гігієнічних критеріїв цієї Гігієнічної класифікації праці) як за окремим фактором, так і при їх поєднаній дії, можуть бути віднесені до 1-4 ступенів 3 класу шкідливих або 4 класу небезпечних умов праці. Віднесення факторів до конкретного класу визначається за фактично виміряними параметрами виробничого середовища і трудового процесу.

Особливо шкідливі умови праці – стан умов праці та/або рівні виробничого навантаження, які відносяться до 3 класу, 3, 4 ступенів шкідливості та 2, 3 ступенів важкості (напруженості).

Особливий характер праці – роботи, що виконуються з високим рівнем нервово-емоційного та інтелектуального навантаження, в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я. Потенційна або пряма загроза нанесення шкоди здоров'ю працівників за особливого характеру праці не є регламентованим фактором виробничого середовища або трудового процесу.

У складних випадках умови праці працівників оцінюються з урахуванням показників професійної захворюваності, функціонального стану організму та захворюваності за даними облікової медичної документації працівника. До складних випадків належать:

- особливі форми організації робіт (тривалість зміни більше 8 або 9 годин, вахтовий метод тощо);
- роботи, пов'язані переважно з переміщеннями та впливом на працівника факторів, що змінюються за інтенсивністю, часом дії та природою;
- роботи, які погіршують функціональний стан працівника та вимагають

забезпечення його спеціальними засобами індивідуального захисту;

- складні комбінації факторів виробничого середовища та трудового процесу (у тому числі сполучна дія декількох факторів).

Гігієнічна класифікація використовується:

— установами, що виконують контроль за дотриманням санітарних норм і правил, гігієнічних нормативів на робочих місцях, а також проводять оцінювання умов праці під час атестації робочих місць;

— установами, які здійснюють медичне обслуговування працівників;

— органами соціального і медичного страхування.

10.4. Сутність та роль управління умовами праці.

Практика господарювання в Україні та й у світі загалом свідчить, що недбале ставлення до проблем охорони праці, байдужість керівників, безвідповідальність обертаються численними людськими жертвами і значними економічними втратами. Оскільки йдеться про здоров'я і життя людей, *управління охороною праці на підприємствах слід розглядати як одну з найважливіших функцій менеджменту взагалі та управління персоналом зокрема*. Втрати від несприятливих умов виробничого середовища можна звести до мінімуму лише за умови, що управління охороною праці буде системним, чітким і жорстким.

Управління охороною праці – це підготовка, ухвалення та реалізація рішень щодо здійснення організаційних, технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження здоров'я працівників, зменшення впливу несприятливих і шкідливих факторів на організм людини.

Управління охороною праці на підприємстві здійснює його власник, а в структурних підрозділах – відповідні керівники. Обов'язки, права і відповідальність посадових осіб щодо охорони праці закріплюються в посадових інструкціях.

Згідно зі ст. 13 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі, на кожному робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, для чого:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують функціонування системи охорони праці;
- розробляє за участю сторін колективного договору й реалізує комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів з охорони праці;
- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань;
- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінювання технічного стану виробничого обладнання, атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;
- упроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці;
- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші нормативні акти з

охорони праці, що діють у межах підприємства;

- здійснює контроль за додержанням працівниками технологічних процесів, правил та вимог щодо охорони праці.

Управління охороною праці на виробничих підприємствах являє собою надто складний комплекс організаційно-розпорядчих, планово-аналітичних, навчально-виховних, технічних, контрольних та інших заходів. До виконання цих заходів залучаються всі без винятку керівники та майже всі функціональні підрозділи. **Ключовими суб'єктами управління охороною праці** є технічний директор (головний інженер) і служба охорони праці. Закон України «Про охорону праці» (від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ) регламентує обов'язки служби охорони праці.

Головним напрямком поліпшення стану охорони праці на підприємствах є планування та реалізація комплексу інженерно-технічних та організаційно-економічних заходів, які містять виконання реальних проектів, обґрунтованих економічно і соціально.

Права працівників, гарантовані законодавством про охорону праці:

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. За період простою з причин небезпечності умов праці, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, *безоплатно забезпечуються* лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

Таблиця 1

ПЕРЕЛІК ПІЛЬГ ТА КОМПЕНСАЦІЙ ПРАЦІВНИКАМ ЗА ВАЖКІ ТА ШКІДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ

Зміст пільги	Норма законодавства, що встановлює пільгу
1	2
Безкоштовне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням (молоком або рівноцінними харчовими продуктами), газованою солоною водою	Кодекс законів про працю України (ст. 166,167)
Право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу	Кодекс законів про працю України (ст. 51)

1	2
Право на додаткову оплачувану відпустку	Кодекс законів про працю України (ст. 76), Закон України «Про відпустки» (ст. 7, 8)
Право на пільгову пенсію	Закон «Про пенсійне забезпечення» (ст. 13)
Право на оплату праці в підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються у встановленому законодавством порядку	Кодекс законів про працю України (ст. 100)
Забезпечення спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту	Кодекс законів про працю України (ст. 163, ст. 164)

Працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, надається щорічна додаткова відпустка тривалістю до 35 календарних днів. Така відпустка надається за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджених Постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290. Конкретна тривалість додаткової відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах та результатів атестації робочих місць.

Право на пенсію за віком на пільгових умовах за Списком № 1 мають працівники, на робочих місцях яких на підставі проведення атестації виявлено шкідливі та небезпечні фактори III класу:

- не менше двох факторів 3 ступеня;
- або один фактор 3 ступеня і три 1 чи 2 ступенів;
- або чотири фактори 2 ступеня;
- або наявність у повітрі робочої зони хімічних речовин гостроспрямованої дії 1 чи 2 класу небезпеки.

Право на пенсію за віком на пільгових умовах за Списком № 2 мають працівники, на робочих місцях яких на підставі проведення атестації виявлено шкідливі та небезпечні фактори III класу:

- один фактор 3 ступеня;
- або три фактори 1 і 2 ступенів;
- або чотири фактор 1 ступеня.

Доплати за несприятливі умови праці можуть здійснюватися підвищенням тарифних ставок та посадових окладів, надбавок до ставок і окладів з урахуванням реальних умов праці.

Традиційний підхід до побудови тарифної системи передбачає використання кількох рівнів тарифних ставок 1-го розряду, які в різних модифікаціях застосовується багатьма підприємствами. У більшості галузей відхилення умов праці компенсується встановленням доплат. Закон України «Про оплату праці» (ст. 15) передбачає, що умови впровадження й розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат устанавлюються в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

До компенсаційних доплат за умови праці, що відхиляються від нормальних, належать такі:

- за роботу у важких, шкідливих та особливо важких і шкідливих умовах праці;
- за інтенсивність праці;
- за роботу в нічний час;
- за роботу у вихідні і святкові дні;
- за перевезення небезпечних вантажів.

Конкретні розміри доплат за умови праці визначаються у відсотках до тарифної ставки (окладу) лише за неможливості усунення шкідливих виробничих факторів організаційними або інженерно-технічними заходами:

- на роботах з важкими та шкідливими умовами праці — 4, 8, 12 %;
- на роботах з особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці — 16, 20, 24 %.

Робота в нічний час оплачується в підвищеному розмірі, але не нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину.

Відповідно до Закону України «Про колективні договори та угоди» (ст. 7) питання встановлення форми, системи, розмірів зарплати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.), а також гарантій, компенсацій і пільг регулюються колективним

договором підприємства.

Згідно із Законом «Про охорону праці» встановлено різні види відповідальності за здоров'я і життя працівників: *дисциплінарна, адміністративна, матеріальна, кримінальна*.

Дисциплінарна відповідальність полягає в накладанні дисциплінарних стягнень, передбачених чинним законодавством. Згідно із ст. 147 КЗпП встановлено такі дисциплінарні стягнення, як догана та звільнення з роботи. Право накладання дисциплінарного стягнення на працівників має дирекція підприємства.

Адміністративна відповідальність регулюється Кодексом України про адміністративні правопорушення (ст. 41 КУпАП). *Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці* тягне за собою накладення штрафу:

- на працівників від 4 до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності – від 20 до 40 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення встановленого порядку повідомлення про нещасний випадок на виробництві центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, тягне за собою накладення штрафу:

- на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, і на фізичних осіб, які не мають статусу підприємців та використовують найману працю, від 20 до 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Підприємство також сплачує штраф за кожний нещасний випадок на виробництві та професійне захворювання, що сталися з його вини, а саме, у разі:

- нещасного випадку, що не призвів до стійкої втрати працездатності працівника – у розмірі, визначеному з розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за період його тимчасової непрацездатності;

- нещасного випадку, що призвів до стійкої втрати працездатності та професійного захворювання – у розмірі, визначеному з розрахунку половини середньомісячного заробітку потерпілого за кожний відсоток втрати ним професійної працездатності;

- смерті потерпілого – у розмірі дворічного заробітку потерпілого.

Якщо встановлено факт приховування нещасного випадку, власник сплачує штраф у десятикратному розмірі.

Матеріальною відповідальністю передбачено відшкодування збитків, заподіяних підприємствами працівникам (або членам їх сімей), які постраждали від нещасного випадку чи профзахворювання. Збитки у зв'язку з порушенням законодавства про охорону праці можуть включати відшкодування потерпілому втраченого заробітку, одноразову допомогу, додаткові витрати на лікування, протезування, якщо потерпілий залишився живим, а також витрати на поховання в разі смерті потерпілого, одноразову допомогу для сім'ї та утриманців.

Кримінальна відповідальність регулюється Кримінальним кодексом України (ст. 173):

1. *Грубе порушення угоди про працю* службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою, – карається

штрафом до 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до двох років.

2. Ті самі дії, вчинені стосовно громадянина, з яким укладена угода щодо його роботи за межами України, – караються штрафом від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років.

Суб'єктом кримінальної відповідальності може бути будь-яка юридична чи фізична особа, яка використовує найману працю, а також роботодавець чи уповноважена ним особа, на яких законом або на підставі наказу, посадової інструкції безпосередньо покладено обов'язок забезпечення дотримання вимог законодавства про охорону праці.