

Основи охорони праці в галузі

- 1) Поняття ООП в широкому і вузькому розумінні.
- 2) Об'єкт, предмет, зміст ООП
- 3) Значення охорони праці.

Охорона праці (відповідно до статті 1 закону України про Про охорону праці)- це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Роботодавець - власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Працівник - особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом).

Сукупність 5 засобів і заходів:

- 1) правові
- 2) соц. Екон

2 частина. На що спрямовані ці засоби і заходи: на збереження життя, здобовя і працездатності(об'єкти).

Ці заходи і засоби спрямовані ... в процесі її трудової діяльності. За наймом (по трудовому договору).

Правові засоби і заходи – ті правила поведінки які визначені нормативно. Як на національному рівні так і на міжнародному. Загальна декларація прав людини. Між . культурні права.

Національний рівень:

- закон про охорону праці.
- Кодекс законів про працю.

Соціально економічні засоби і заходи:

- соц.. пакет, тобто якщо незалежно від вашої волі одразу страхуєтесь в загально обов'язковому загальному страхуванні:
- 1) Пенсійне страхування
- 2) Тимчасова втрата працездатності, бя хвороба не пов'язана з виробництвом.
- 3) Розмір лікарняного залежить від ЗП, страхового стажу, кількість днів тимчасової втрати працездатності, обліковий період.

3) Загально обов'язкові заходи страхування

4) від нещасного випадку на виробництві. Комія форми Н1 – пов'язані з виробництвом:

- a. робоче місце
- b. слідування на роботі або з роботи на службовому транспорті
- c. Відрядження
- d. Слідування на власному транспортному засобі під час дорудень працедавця
- e. Цистки і засобів ...
- f. Під час аварій.

Не залежно від вашої волі вас звільнили. Яка підстава кодексу:

- 1) скорочення штату в т.ч. банкрутство, можна зареєструватися в держ. Службі зайнятості. ІДКод, трудова книжка, паспорт, довідка про доходи.

3. Організаційно технічні – забезпечення орг. Тех. Умов – є обов'язком роботодавця.

Охорона праці (стаття 1 закону про охорону праці) – система правових, соціально економічних, лікувально-профілактичних, організаційно технічних та санітарно гігієнічних засобів і заходів спрямованих на збереження життя здоров'я та працездатності особи в процесі її трудової діяльності.

Об'єкт ОП: життя здоров'я та працездатність.

Суб'єкт ОП: працівник(застрахована особа) і роботодавець(страхувальник), Фонд соціального страхування (страховик). **В деяких випадках колективним суб'єктом є:** юридична особа, фонд соціального страхування, сім'я(у випадку смерті...або зникнення(безвіті пропав), втрата роботи).

Значення ОП (охорони праці):

- 1) **Соціальне** – захист здоров'я працівника від впливу небезпечних виробничих факторів
- 2) **Економічне** – в підвищенні продуктивності праці. Економічний: премія, Некономічний:
- 3) **Правове** – правове регулювання праці з урахуванням дії важкості для окремих категорій працівників:
 - a. Неповнолітні (36)
 - b. Інваліди
 - c. Жінки

Пільги: випробування. Відпустка: 24 календарних дні. Не менше ніж 16 днів.

Відпустка для неповнолітніх. Нічний час: з 22 по 06.

Для жінок.

Комісія: МСЦ.

Зміст права на ОП (охорону праці):

- 1) Робоче місце яке відповідає вимогам з охорони праці.
- 2) Проходження навчання за рахунок роботодавця.
- 3) Право на загальнообов'язкове державне страхування
- 4) Відмова від виконання роботи яка загрожує здоров'ю працівника (встановлює людина з ОП).
- 5) Забезпечення індивідуальними та колективними засобами захисту.
- 6) Право звернення до органів державної влади місцевого самоврядування профспілки за захистом порушеного права
- 7) Право брати участь у розслідуванні нещасних випадків та у розгляді питань пов'язаних із забезпечення нормальних та безпечних умов праці.
- 8) Відповідальність за неналежне виконання або невиконання обов'язків.

Відповідальності в охороні праці:

- 1) Матеріальна
- 2) Кримінальна
- 3) Адміністративна
- 4) Дисциплінарна (догана, звільнення).

Догана накладається особою, яка приймала на роботу:

На який строк накладається догана: з моменту виявлення: 1 місяць, і з моменту вчинення 6 місяців.

Види матеріальної відповідальності:

- 1) умисно завдала шкоди майну або знищила: в повному обсязі.
- 2) Пошкодження або здійснення під час скоєння кримінальної діяльності
- 3) Крадіжка, що завдає матеріального збитку.

//Матеріальні складові?:

- 1) вчинення шкоди
- 2) ...
- 4) Медичний огляд, відповідно до медичних рекомендацій і обов'язково зі збереженням заробітної плати.
- 5) Компенсації та пільги за роботу із важкими умовами праці, небезпечними та шкідливими.

Етапи забезпечення умов праці:

- 1) Виявлення небезпечних або шкідливих виробничих факторів.
- 2) Їх усунення або локалізація.
- 3) Визначення ефективних заходів і засобів захисту працівника
- 4) Визначення пільг та компенсацій за роботу в несприятливих умовах.

Запитання: Принципи державної політики в сфері охорони праці:

Ст. 4 закону України про охорону праці.

- 1) Приоритет життя та здоров'я працівника по відношенню до процесів виробничої діяльності.
- 2) Відповідальність роботодавця за створення належних та безпечних умов праці.
- 3) Комплексне виконання завдань з питань охорони праці.
- 4) Використання мотиваційних методів управління в сфері охорони праці.
- 5) Використання зарубіжного досвіду при організації роботи що до створення належних та безпечних умов праці.
- 6) Підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення контролю за належним станом виробництва.
- 7) Соціальний захист працівників у всіх випадках настання професійних захворювань або нещасних випадків
- 8) Особам які постраждали від нещасних випадків та професійних захворювань

2015-09-25

Тема: Порядок розслідування нещасних випадків на виробництві.

Відповідно до постанови кабінетів міністрів від 30.11.2011 року має назву «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків професійних захворювань та аварій на виробництві».

Суб'єкт, який підлягає під дію даної постанови:

- 1) Власники підприємств або уповноважених ними органів
- 2) Працівників в т.ч. іноземців та осіб без громадянства, які на законних підставах перебувають в трудових правовідносинах з роботодавцем.
- 3) Фізичних осіб підприємців
- 4) Членів особисто селянського та фермерського господарств
- 5) Осіб які займаються науковою творчою діяльністю.
- 6) Приватних нотаріусів та адвокатів(особи які забезпечують себе роботою самостійно).

Не поширюється:

- 1) Осіб рядового і начальницького складу

- 2) Збройних сил
- 3) Служби зовнішньої розвідки
- 4) СБУ
- 5) Правління державної охорони
- 6) Осіб рядового і начальницького складу МВС
- 7) Осіб які тримаються на місцях виконання покарань та слідчих ізоляторів.

Порядок: при настанні нещасного випадку особа яка була очевидцем або свідок надає першу медичну допомогу. В разі необхідності викликає швидку. Повідомляє керівника структурного підрозділу який забезпечує збереження майна та обстановки і повідомляє власника підприємства.

Дії власника підприємства: протягом години через засоби зв'язку та протягом доби на паперовому носію повідомляє:

- 1) Формує комісію з розслідування
- 2) Забезпечує комісії належні умови праці
- 3) У разі необхідності залучає незалежних експертів
- 4) Компенсує витрати комісії пов'язані з розслідуванням

Випадки що підлягають спеціального розслідування:

- 1) Смерть на виробництві пов'язана з процесом виробничої діяльності.
- 2) Нещасний випадок з смертельними наслідками.
- 3) Нещасні випадки які призвели до тяжких наслідків, в т.ч. інвалідність
- 4) Групові нещасні випадки не залежно від ступеня втрати працездатності
- 5) Зникнення працівника під час виконання своїх трудових обов'язків.

Склад комісії із «Загального розслідування»	Склад комісії із «Спеціального розслідування»
<ol style="list-style-type: none"> 1) Представник власника підприємства 2) Представник проф. спілки 3) Представник фонду соціального страхування 4) Керівник або спеціаліст з служби охорони праці (це буде він головою комісії) <p>Такий випадок розслідується протягом 3 днів</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Представник держ гір. пром. Нагляду (є головою) 2) Представник проф. спілки вищостоячого рівня 3) Представник СЕС (санітарно епідеміологічної служби) 4) Представник прокуратури за місцем знаходження підприємства <p>Проводиться протягом 10 днів</p>

Дії загального і спеціального:

- 1) Опитує свідків та потерпілого (якщо можливо)
- 2) Досліджує експертний висновок лікувально-профілактичного закладу
- 3) Вносить рішення за формою Н1 випадки пов'язані з виробництвом та Н5 – не пов'язані з виробництвом

Випадки пов'язані з виробництвом і не пов'язані з виробництвом.

Випадки пов'язані з виробництвом:

- 1) Перебування на робочому місці або місці роботи з моменту приходу на неї та відбуття.
- 2) Слідування на роботу та з роботи на транспортному засобі яке належить підприємству
- 3) Слідування на власному транспортному засобі за дорученням роботодавця за визначеним маршрутом.
- 4) Ліквідація наслідків та аварій

- 5) Підготовка до роботи або приведення в порядок після неї засобів індивідуального та колективного захисту
- 6) Раптова смерть потерпілого в наслідок гострої серцево-судинної недостатності під час перебування на підземних роботах або одразу після підйому на поверхню з даною ознакою що підтверджено медичним висновком
- 7) Вчинення самогубства під час перебування на судах річкового і морського флоту в наслідок перебування строку у рейсі обумовленого колективним договором.
- 8) Перебування у відрядженні враховуючи проїзд у відрядження і назад

Випадки не пов'язані з виробництвом:

- 1) Смерть в наслідок загального захворювання
- 2) Перебування за місцем постійного переживання на території польових і вахтових селищ.
- 3) Використання у власних цілях без відома власника підприємства машини, обладнання, майна та устаткування
- 4) Алкогольне, наркотичне, токсичне сп'яніння не пов'язане з виробничим процесом підтвержене відповідним медичним висновком.

Загально обов'язкове державне соціальне страхування

Суб'єкт: особи які сплачують страхові внески на користь застрахованої особи а також суб'єкти які є працівник (має назву застрахована особа), роботодавець (фізична особа).

Колективними суб'єктами є: роботодавці і юридична особа, має назву страховальник.

Сплачує кошти: страховик(сім'я, якщо призвів до втрати годувальника).

Нещасний випадок – обмежена в часі подія, яка здійснює несприятливий вплив на організм людини, що призводить до професійного захворювання або трудового каліцтва в наслідок чого особам виплачується соціальна допомога.

Суб'єкт – заг обов'язкові держ страх:

Індивідуальні:

- 1) (Працівник – застрахована особа)
- 2) Роботодавець – фізична особа – страховальник

Колективний:

- 1) Роботодавець – юридична особа (підприємець, установа, організація)
- 2) Фонд соціального страхування – страховик.
- 3) В деяких випадках сім'я (як приклад, у разі втрати годувальника)

У разі настання нещасного випадку пов'язаного з виробництвом фонд соціального страхування зобов'язаний:

- 1) Своєчасно та в повному обсязі відшкодувати шкоду в наслідок ушкодження його здоров'я працівника або настання його смерті.
- 2) У разі смерті особи фонд реалізує наступні виплати: це як одноразові так і щомісячні регулярні:
 - 1) допомоги у зв'язку з тимчасової непрацездатності до її відновлення або настання інвалідності.
 - 2) Пенсія по інвалідності (оффтоп , інші пенсії: вислуга років, по інвалідності, по досягненню віку, в зв'язку з втратою годувальника)
 - 3)

=

2015-10-02

Інструктажі з питань охорони праці та їх види.

Існує 5ть видів інструктажів.

Порядок проведення інструктажів з охорони праці регулюється типовим положенням про порядок проведення навчання та перевірку знань з питань охорони праці та переліку робіт з підвищеної небезпеки.

Види інструктажів:

За характером і часом проведення поділяються:

- 1) **Вступний** – проводиться з усіма працівниками, які приймаються на роботу на постійну(строковий або постійний договір) або тимчасову роботу(працівник буде заміщувати тимчасово відсутнього працівника) не залежно від стажу роботи, освіти і спеціальності.
 - a. Проводиться з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі.
 - b. З учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження трудового навчання.
 - c. З екскурсантами у разі проведення екскурсії.
 - d. Проводиться спеціалістом із служби охорони праці в кабінеті з питань охорони праці.
- 2) **Первинний** – проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці такими працівниками:
 - a. Працівником який переводиться з одного структурного підрозділу до іншого.
 - b. Працівником, який виконуватиме для нього нову роботу.
- 3) **Повторний** – проводиться на робочому місці індивідуально з працівником, або групою працівників об'єднаний одним і тим видом виробничої діяльності. Він проводиться не рідше один раз на 3 місяці при роботах з підвищеною небезпекою. Та один раз на 6 місяців при виконанні інших робіт.
- 4) **Позаплановий** – проводиться безпосередньо на робочому місці або в кабінеті з питань охорони праці:
 - a. При введенні дії нових або внесенні змін до діючих нормативно правових актів з питань охорони праці
 - b. При зміні технологічного процесу, модернізації устаткування
 - c. При порушенні працівником вимог НПА з питань охорони праці
 - d. При перерві в виконанні робіт з підвищеною небезпекою понад 30 діб, а для решти робіт понад 60.
- 5) **Цільовий** – якщо для роботи необхідне оформлення наряд-допуску
 - a. При ліквідації аварій техногенного або загального характеру.

За результатами проведення інструктажу проводиться (з 2-5)

При незадовільних результатах перевірки знань (2-4 первинний повторний позаплановий), протягом 10 днів проводиться додатковий інструктаж і перевірка знань. Якщо не пройшли цільовий інструктаж роботодавець має право відсторонити працівника від роботи.

Відсторонення: Вирок.

Не пройшла медичний догляд

В стані сп'яніння

Вивільнення: коли особу звільняють (наприклад, в випадку банкрутства, скорочення і т.п.).

Відповідальність за порушення законодавства в сфері охорони праці:

Дисциплінарна та матеріальна і т.п.

Дисциплінарна: Догана або звільнення: сувора догана, часткове позбавлення премії або повне позбавлення. Пониження в посаді, крайнє – звільнення. Військові: позбавлення звання і т.п. Накладається особою яка приймала на роботу на термін: на рік з моменту,

коли було оголошено догану. Достроково догана може бути погашена за ініціативою роботодавця за сумлінне виконання трудових обов'язків.

За вчинення дисциплінарного поступку, тобто порушення трудової дисципліни на працівника може бути накладено два види дисциплінарних стягнень:

- 1) Догана
- 2) Звільнення (за проектом трудового кодексу може бути застосоване зауваження)
- 3) Дисциплінарне стягнення накладає особа яка приймала на роботу. Догана заноситься до особової справи. Строки її накладення. Не пізніше 1 місяця з моменту виявлення поступку. І не пізніше 6 місяців з моменту його вчинення. Догана погашається якщо протягом року з моменту її накладення особа не вчинила нового дисциплінарного проступку.
- 4) За систематичне порушення трудової дисципліни застосовується звільнення
- 5) В деяких випадках якщо діяльність осіб регулюється спеціальними положеннями або статутами про дисципліну до працівника може бути застосовано також: позбавлення премії, пониження в посаді, пониження в званні. Під час дії догани заохочення не застосовуються.

// Модуль: дисциплінарна відповідальність.

Матеріальна відповідальність:

Існує 4 види мат відповідальності:

- 1) Обмежена –
- 2) Повна матеріальна відповідальність -
- 3) Бригадна(колективна) –
- 4) Кратна – для певних груп товарів при пошкодженні, знищенні псуванні їх вартість помножується кратний показник.

Необхідно 3 складові для матеріальної відповідальності:

- 1) Наявність вини у формі умислу або необережності
- 2) Наявність шкоди
- 3) Причинно-наслідковий зв'язок між виною і завданою шкодою.

2 випадки при якій мат відповідальність відміняється:

- 1) якщо шкоду було задано з метою крайньої необхідності.
- 2) Якщо шкоду завдано в межах нормального виробничо-господарського ризику.

Випадки повної матеріальної відповідальності (версія 1):

- 1) З працівником складено договір про повну матеріальну відповідальність
 - a. Якщо особа підпадає під категорію, але він не був попереджений (кассирами, продавцями)
- 2) Шкоду задано в разі алкогольного і наркотичного сп'яніння(медична експертиза, показання свідків).
- 3) Коли шкоду завдано працівником майно яке було йому передано за разовою довіреністю.
- 4) Шкоду задано діями працівника, які мають ознаки діянь переслідуваних кримінальними провадженнями: якщо було винесено або обвинувальний вирок суду або виправдовний, або застосовано амністію.
- 5) Коли шкоду завдано недостаткою, умисним пошкодженням речей, майна та устаткування.
- 6) Якщо шкоду завдано в неробочий час, або у вільний від роботи час
- 7) // Остання підстава буде стосуватись роботодавця
- +8) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;

+9) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

8)

Випадки повної матеріальної відповідальності (версія 2 [[Стаття 134.](#)]):

1) повністю пошкоджено

2) Якщо шкоду було надано працівником у якого в договорі було вказано про повну матеріальну відповідальність.

3) У разі умисного пошкодження або знищення

4) Якщо діяння які завдали шкоди мають склад кримінальної діяльності

5) Якщо працівник перебував в стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння

6) якщо майно під звіт було передано за одноразовою довіреністю

7) Якщо шкоду було задано в неробочий час, або у вільний від роботи час(обідня перерва).

+8) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;

+9) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.