

Л.О. ЯНОВА, канд. тех. наук, доцент, О.В. ПИЩИКОВА канд. тех. наук, доцент,  
С.І. САХНО канд. тех. наук, доцент, Криворізький національний університет

### **АНАЛІЗ НОРМАТИВНИХ ДОКУМЕНТІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ ДЛЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ В ГІРНИЧІЙ ТА БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗЯХ**

За визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я: «Здоров'я - це стан фізичного, духовного та соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних дефектів». Здоров'я важлива і крихка цінність людини, яка не поновлюється. Загроза життю і здоров'ю людини існує і у побуті, і на робочому місці. Перелік документів, на які слід орієнтуватися керівникам підприємств і фахівцям служби охорони праці (ОП) при аналізі стану робочих місць та обладнання на відповідність безпечним умовам праці, розробці посадових інструкцій та інструкцій з ОП, постійно оновлюється і досить великий – це нормативно-правові акти КМУ, Держпраці, локальні акти підприємства. Але основою працезахоронного регулювання є Закон України «Про охорону праці» (далі - ЗУ), дія якого поширюється як на всіх працівників, так і на роботодавців: юридичних і фізичних осіб. Крім того, відносини, що пов'язані з виконанням робіт за договором підряду або договором про надання послуг, не регулюються Кодексом законів про працю № 1105 (КЗпП) і не підпадають під дію ЗУ «Про охорону праці». Таким чином, вимоги з питань ОП у межах дії підприємства і на робочих місцях, визначаються у відповідних договорах за згодою сторін (лист Держпраці від 31.03.2016 р. № 3684/2/12-ДП-16). Статтю 153 КЗпП передбачено, що на підприємствах, в установах та організаціях мають бути створені безпечні та нешкідливі умови праці, а в ЗУ «Про охорону праці» вказано, що забезпечити їх повинен роботодавець. Відповідно до ст. 14 ЗУ, обов'язками працівників є дбати про особисту безпеку і здоров'я, і оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; знати і виконувати вимоги з ОП, правила поведінки з устаткуванням, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди. Фінансування ОП здійснює роботодавець (ст. 19 ЗУ) - витрати на ОП повинні становити не менше 0,5 % від фонду оплати праці (ФОП) за попередній рік - для всіх підприємств, незалежно від форм власності, і фізичних осіб, які використовують найману працю. На підприємствах, в установах, організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, витрати на ОП устанавлюють у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей таких роботодавців, але зазвичай це 0,2% від ФОП за попередній рік. Права працівників на ОП під час укладення трудового договору: роботодавець повинен проінформувати працівника (ч. 2 ст. 5 ЗУ) під підпис про умови праці; наявність на його робочому місці ще неусунених небезпечних і шкідливих виробничих факторів і про можливі наслідки їх дії на здоров'я; права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля (ч. 2 ст. 6 ЗУ). Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації в разі необхідності підтверджується фахівцями з ОП підприємства за участі представника профспілки, членом якої є працівник, або уповноваженої працівниками особи з питань ОП (якщо профспілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з ОП. За період простою з цих причин не з вини працівника за ним зберігається середній заробіток (ч. 3 ст. 6 ЗУ). Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про ОП та/або не додержується умов колективного договору з цих питань. При цьому працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку (ч. 4 ст. 6 ЗУ, та ст. 44 КЗпП). Працівника, який за станом здоров'я згідно з медичним висновком потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за його згодою на таку роботу на термін, зазначений у медвисновку, або встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання з набуття іншої професії (ч. 5 ст. 6 ЗУ). Таким чином, тільки взаємне дотримання роботодавцем і працівником правил з ОП може максимально забезпечити безпечні умови і охорону праці для працюючих осіб і подовжити працездатний вік персоналу.