



ЛЕКЦІЯ 4 ПРАВОВІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

ПЛАН ЗАНЯТТЯ:

1. Законодавство України про охорону праці. ЗУ «Про охорону праці»
2. Загальні вимоги щодо праці та зайнятості. КЗпП та інші нормативно – правові акти
3. Організація та проведення інструктажів з питань охорони праці
4. Охорона праці жінок, неповнолітніх та людей з інвалідністю
5. Охорона праці під час воєнного стану
6. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.



МЕТА ЛЕКЦІЇ

Ознайомити здобувачів із законодавством України про охорону праці; розглянути та проаналізувати найважливіші зміни, які відбулися в трудовому законодавстві та в організації охорони праці в умовах воєнного стану; ознайомити з відповідальністю за порушення законодавства про охорону праці.



ІНФОРМАЦІЙНІ ДЖЕРЕЛА

1. Конституція України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254>
2. Закон України «Про охорону праці». – Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
3. Гайдар О. Праця та зайнятість – найважливіші фактори інклюзивного соціально-економічного розвитку. *Економічна теорія та право*. 2016. № 4(27).С. 35–48.
4. Зеркалов, Д. В. Безпека життєдіяльності та основи охорони праці : навчальний посібник / Д. В. Зеркалов ; Міжнародний університет фінансів. Київ:Основа, 2016. 267 с.
5. Зеркалов, Д. В. Безпека життєдіяльності: словник-довідник: навчальний посібник. Нац. технічний ун-т України "КПІ".К. : Основа, 2011. 168 с.
6. Колесник С. Приховування нещасних випадків: п'ять причин. *Охорона праці*. 2011. №4. С.12-13.
7. Морозюк С. С. Соціальна і екологічна безпека діяльності та управління нею : Курс лекцій. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2013. 144 с.
6. Стан та перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки : *Монографія* . О. Ф. Новікова, О. Г. Сидорчук, О. В. Панькова [та ін.].Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2018.184 с.



1. Законодавство України про охорону праці.
ЗУ «Про охорону праці»

ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ



Конституція України

Кодекс Законів про Працю

Закон України «Про охорону праці»

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

- Закон України “Основи законодавства України про охорону здоров'я”
- Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”
- Закон України “Про систему громадського здоров'я”
- Закон України “Про пожежну безпеку”
- Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної та пожежної безпеки»
- Закон України “Про охорону навколишнього середовища”
- Закон України “Про об'єкти підвищеної небезпеки”



Конституція України



<https://www.president.gov.ua/documents/constitution>

Гарантує право на працю, що дає можливість людині заробляти собі на життя працею, яку вона обирає або на яку вільно погоджується (ст.43).

Кожній людині Конституція гарантує право на належні, безпечні і здорові умови праці.

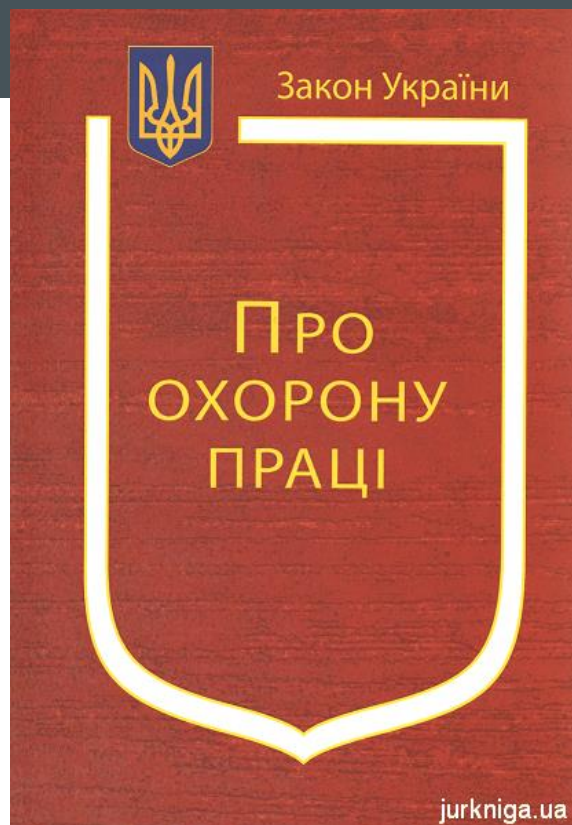
Конституцією гарантується захист від незаконного звільнення.

Кожна людина має право на достатній життєвий рівень, на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49)

Увага! В умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод громадян (відповідно до ст 64)



ЗАКОН УКРАЇНИ “ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ”



Цей закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності на належні безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2694-12#Text>

Поширюється на всі підприємства, установи і організації незалежно від форми власності та видів діяльності, фізичних осіб, які використовують найману працю та працюючих за наймом.

ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ



Охорона 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).

Стаття 6. Права працівників на охорону праці під час роботи



Умови праці на робочому місці повинні відповідати вимогам законодавства

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я

Стаття 7. Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці



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

Стаття 8. Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами



- Засоби індивідуального захисту видаються на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами
- Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту
- У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок
- Якщо працівник придбав ці засоби за свої кошти – роботодавець зобов'язаний компенсувати йому всі витрати

Стаття 13. Управління охороною праці та обов'язки роботодавця

Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці

Стаття 15. Служба охорони праці на підприємстві

50 і більше осіб

менше 50 осіб

менше 20 осіб



Стаття 17. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій

Які вимоги до медоглядів працівників за новим законом

Із 1 жовтня 2023 року набере чинності Закон України «Про систему громадського здоров'я» від 06.09.2022 № 2573-IX.

Водночас втрапить чинність Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24.02.1994 № 4004-XII

Мінекономіки роз'яснило, що після 01 жовтня 2023 року, як і раніше, роботодавець оплачує всі медичні огляди (далі — медогляд), зокрема попередні (лист від 21.11.2023 № 4708-05/63277-09).

З 1 жовтня 2024 року набувають чинності оновлені вимоги до організації та проведення профілактичних медичних оглядів працівників деяких професій. Зміни затверджує наказ МОЗ «Про внесення змін до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 23 липня 2002 року № 280» від 08.11.2023 № 1925



Якщо працівники зайняті на важких роботах, роботах зі шкідливими умовами праці або таких, де є потреби у професійному доборі, то роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати їм проведення медичних оглядів.

При прийнятті на роботу медичні огляди проводяться з метою:

1. встановлення фізичної та психофізіологічної придатності до роботи за професією;
2. виявлення захворювань, які становлять загрозу зараження працівників, продукції, що випускається;
3. допуску до роботи осіб віком до 21 року

Періодичні медичні огляди забезпечують:

1. Динамічний нагляд за станом здоров'я працівників;
2. Виявлення ранніх ознак впливу виробничих умов і шкідливості на організм, а також захворювань, які не дають змоги продовжувати роботу за даною професією;
3. Запобігання нещасним випадкам, поширенню інфекційних захворювань.



Державна політика в галузі охорони праці базується на принципах:

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;
- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень у галузі науки і техніки та охорони довкілля;
- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;
- адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;
- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;
- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;
- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.



2. Загальні вимоги щодо праці та зайнятості.
КЗпП та інші нормативно-правові акти.



КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ



Розглянуто створення здорових і безпечних умов праці; додержання вимог охорони праці; заборона введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці; правила охорони праці обов'язкові для адміністрації, обов'язки адміністрації щодо поліпшення й оздоровлення умов праці.

Зафіксовані питання трудового законодавства: право на працю, основні трудові права та обов'язки працівників, умови договорів про працю; тривалість робочого часу та умови його скорочення; робота у передсвяткові та вихідні дні; тривалість роботи в нічний час; неповний робочий час та умови обмеження.



Глава II КЗпП

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР



Колективний договір - це документ соціального самоврядування на підприємстві, організації, установі. Колективний договір укладає комітет профспілки від імені трудового колективу з адміністрацією в особі роботодавця на загальних зборах трудового колективу, які уповноважують комітет профспілки підписати колективний договір.

Основні положення з питань праці і заробітної плати, робочого часу, часу відпочинку і матеріального стимулювання, охорони праці, розробляються адміністрацією і комітетом профспілки в межах їх прав відповідно до чинного законодавства. Колективний договір поширюється на усіх працівників підприємства, незалежно від того чи є вони членами профспілки.



КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР, ЙОГО УКЛАДАННЯ І ВИКОНАННЯ

В колективному договорі може бути передбачено:

- *Надання працівникам додаткової відпустки*
- *Надання додаткової надбавки до заробітної плати за несприятливі умови праці*
- *Надання додаткового комплекту спецодягу*
- *Облаштування додаткових санітарно-побутових приміщень*
- *Встановлення додаткових оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення*
- *Скорочену тривалість робочого часу*



ТРУДОВИЙ ДОГОВІР



ТРУДОВИЙ ДОГОВІР № _____

(ісполнений пункт)

(дата)

СТОРОНИ ДОГОВОРУ

ТОВ «_____» (іменоване далі — РОБОТОДАВЕЦЬ) в особі директора _____, що діє на підставі Статуту, з одного боку, і громадянин (ка) України Ковальов Сергій Павлович (іменований (а) далі — ПРАЦІВНИК), з іншого боку, уклали цей договір (далі — Договір) про таке:

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Трудовий договір - це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Сторонами трудового договору є працівник та власник підприємства, установи організації або уповноважений ним орган чи фізична особа.

Увага! В умовах воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. Умова про випробування при прийнятті на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника

Закон про охорону праці вимагає, щоби при укладанні трудового договору громадянин був проінформований роботодавцем під розписку:

- ***Про умови праці на підприємстві;***
- ***Про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунено, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я;***
- ***Про його права та пільги відповідно до законодавства і колективного договору***
- ***Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник не дотримується законодавства про охорону праці. У цьому випадку працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не меншому ніж тримісячний заробіток.***
- ***Під час роботи на підприємстві працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо виникла не передбачена трудовим договором виробнича ситуація, небезпечна для нього, оточуючих або довкілля.***
- ***За період простою з цих причин за працівником зберігається середній заробіток.***

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР № _____

_____ (населений пункт)

_____ (дата)

СТОРОНИ ДОГОВОРУ

ТОВ «_____» (іменуване далі — РОБОТОДАВЕЦЬ) в особі директора _____, що діє на підставі Статуту, з одного боку, і громадянин (ка) України Ковальов Сергій Павлович (іменований (а) далі — ПРАЦІВНИК), з іншого боку, уклали цей договір (далі — Договір) про таке:

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ



Стаття 50. Норма тривалості робочого часу. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Стаття 51. Скорочена тривалість робочого часу. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) — 24 години на тиждень.

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, — не більш як 36 годин на тиждень.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Увага! Норма тривалості робочого тижня під час воєнного стану змінено до 60 год; скорочена тривалість робочого тижня до 50 год

ЗАКОН УКРАЇНИ “ПРО ЗАГАЛЬНООБОВ’ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ”



Спори, що виникають із правовідносин, передбачених цим Законом, вирішуються в судовому порядку.
Строк давності в разі стягнення штрафних санкцій, передбачених цим Законом, а також інших видів заборгованості не застосовується.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (в редакції від 21.09.2022 № 2620-IX)

- Цей Закон відповідно до основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров'я.
- Уповноваженим органом управління в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та від нещасного випадку (далі - уповноважений орган управління) є **Пенсійний фонд України**.



ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ



Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Пенсійним Фондом відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО СИСТЕМУ ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я»



1 жовтня 2023 набув чинності Закон України від 06.09.2022 р. № 2573 «Про систему громадського здоров'я», натомість втратив чинність ЗУ «Про забезпечення сан.-епід. благополуччя населення».

Закон дозволяє створити комплексну систему громадського здоров'я та інтегрувати її в європейську мережу відповідно до світових стандартів.

Закон гарантує кожній людині безпечні для здоров'я і життя харчові продукти, питну воду, довкілля, умови праці, навчання, виховання, побуту, дозвілля, відпочинку. Водночас він зобов'язує громадян піклуватися про своє здоров'я, здоров'я і гігієнічне виховання дітей; не шкодити здоров'ю інших тощо.

ОСНОВИ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я



Законодавством про охорону здоров'я передбачено допомогу хворим та потерпілим від нещасних випадків, а також працівникам закладів охорони здоров'я у їх діяльності. Право на охорону здоров'я передбачено шляхом створення безпечних і здорових умов праці, навчання, побуту та відпочинку, а також відшкодування заподіяної здоров'ю шкоди.

Закон встановлює вимоги до профілактичних медичних оглядів неповнолітніх, працівників підприємства з шкідливими та небезпечними умовами праці, відповідальність власників за своєчасне проходження працівниками обов'язкових медичних оглядів та за шкідливі наслідки для здоров'я населення, спричинені допуском до роботи осіб, які не пройшли обов'язкові медичні огляди.

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>



3. Організація проведення інструктажів з питань охорони праці



Організація
проведення
інструктажів
з питань
охорони праці



вступний

первинний

повторний

позаплановий

цільовий

Як проводити інструктажі з охорони праці під час воєнного стану?

ВСТУПНИЙ

ХТО ПРОВОДИТЬ?

ХТО ПРОХОДИТЬ?

КОЛИ ПРОВОДЯТЬ?

ПЕРВИННИЙ

ХТО ПРОВОДИТЬ?

ХТО ПРОХОДИТЬ?

КОЛИ ПРОВОДЯТЬ?

ПОВТОРНИЙ

ХТО ПРОВОДИТЬ?

ХТО ПРОХОДИТЬ?

КОЛИ ПРОВОДЯТЬ?

ПОЗАПЛАНОВИЙ

ХТО ПРОВОДИТЬ?

ХТО ПРОХОДИТЬ?

КОЛИ ПРОВОДЯТЬ?

ЦІЛЬОВИЙ

ХТО ПРОВОДИТЬ?

ХТО ПРОХОДИТЬ?

КОЛИ ПРОВОДЯТЬ?

4. Особливості охорони праці жінок, неповнолітніх та людей з інвалідністю



ОХОРОНА ПРАЦІ ЖІНОК



На законодавчому рівні в 90 країнах світу передбачена заборона або обмеження на застосування праці жінок у нічний час, на підземних роботах, в умовах впливу іонізуючої радіації.

Більш ніж у 50 країнах діють максимальні норми підймання та переміщення вантажу жінками.

Трудовим законодавством України передбачена охорона праці жінок на підприємстві, пільги і додаткові гарантії їхніх трудових прав

ОХОРОНА ПРАЦІ ЖІНОК



Забороняється застосовувати працю жінок:

- *На важких роботах і роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці;*
- *На підземних фізичних роботах;*
- *По підніманню і переміщенню вантажів, маса яких перевищує встановлені граничні норми*

Вагітних жінок і жінок які мають дітей віком до 3 років заборонено залучати до:

- *Нічних робіт;*
- *Понаднормових робіт;*
- *Робіт у вихідні дні;*
- *Направляти їх у відрядження*

Особливості охорони праці жінок закріплено: у статтях 174-176; 178 ; 181; 184 Кодексу законів по працю; у статті 10 Закону України «Про охорону праці»; також у Законі України «Про відпустки» (статті 17; 19)



Як здійснюється охорона праці жінок на виробництві ?

На всіх підприємствах, в установах та організаціях мають бути створені безпечні та нешкідливі умови праці.

Підстава — ст. 153 Кодексу законів про працю України.
Обов'язки роботодавця щодо організації та функціонування системи охорони праці на підприємстві визначені у ст. 13 Закону України «Про охорону праці».

Стаття 174 КЗпП України та ст. 10 Закону «Про охорону праці» містять заборону на застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Як виняток, жінки можуть виконувати деякі підземні роботи, зокрема нефізичні роботи або роботи із санітарного та побутового обслуговування.

Зверніть увагу! Під час воєнного стану дозволяється застосовувати працю жінок на важких роботах, на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Головне заручитися згодою працівниць. Навіть у воєнний час і за наявності згоди, заборонено використовувати на таких роботах вагітних і жінок, які мають дитину віком до одного року. Підстава — частина перша статті 9 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

від 15.03.2022 № 2136-IX



ОХОРОНА ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ



Забороняється застосовувати працю неповнолітніх:

- *на важких, нічних, понаднормових роботах та роботах у вихідні дні;*
- *на роботах у шкідливих або небезпечних умовах праці;*
- *на підземних роботах;*
- *до піднімання і переміщення вантажів, маса яких перевищує встановлені граничні норми*

Тривалість робочого часу для неповнолітніх:

- *для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень;*
- *для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень*

Неповнолітнім надаються щорічні відпустки тривалістю 31 календарний день у літній період або за їх бажанням у будь-яку пору року.



ОХОРОНА ПРАЦІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Охорона праці осіб з інвалідністю в Україні
Згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (Закон № 875-XII) держава гарантує особам з інвалідністю рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства та створює для них потрібні умови, які дають змогу вести повноцінний спосіб життя згідно з їх індивідуальними здібностями та інтересами.

Наразі в Україні
офіційно
працевлаштовані
приблизно 16% людей
з інвалідністю (у
країнах ЄС — 55% в
середньому



Статтю 12 Закону України «Про охорону праці» встановлено, що підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати для таких працівників умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії, індивідуальних програм реабілітації та вживати заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

Прийом на роботу осіб з інвалідністю. Для підприємств, установ, організацій, фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю, встановлено обов'язковий норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, — у кількості одного робочого місця

30 січня 2024 року уряд підтримав зміни у законодавстві . Замість виконання квоти можна буде сплатити внесок



Згідно зі статтею 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан її здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю.



Для осіб з інвалідністю встановлено низку таких трудових пільг відповідно до Кодексу Законів про працю України:

ст. 26 – заборонено для цієї категорії осіб встановлювати випробувальний термін при прийомі на роботу

ст. 39 – якщо стан здоров'я особи з інвалідністю перешкоджає виконанню його трудових обов'язків, такий працівник має право достроково припинити укладений з ним строковий трудовий договір

ст. 42 – переважне право на залишенні на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці – особам з інвалідністю внаслідок війни

ст. 55 – використання праці осіб інвалідністю в нічний час допускається лише за їх згодою. Крім того, робота вночі може відбуватися лише за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям

ст. 172 – на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, а також встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень і створити пільгові умови праці



5. Охорона праці під час воєнного стану





Згідно з Конституцією, права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені. **Однак в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод громадян** із зазначенням строку дії цих обмежень, крім обмеження прав і свобод, які встановлені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 Основного закону (стаття 64 Конституції України). Підставою для внесення важливих і необхідних правових змін у трудове законодавство, нормативні акти з охорони праці та інші закони й підзаконні акти стала воєнна агресія Російської Федерації проти України та введення воєнного стану згідно з Указом Президента України від 24.02.2022 № 64. Наразі воєнний стан продовжено

Зміни у трудовому законодавстві відповідно до
ЗАКОНУ УКРАЇНИ

Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану № 2136-IX від
15.03.2022р

ЗМІНИ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

УМОВИ РОБОТИ

до 60 годин

норма тривалості
робочого тижня



до 50 годин

скорочена тривалість
робочого тижня



роботодавець може
змінити умови та місце
роботи без попередження
за 2 місяці



дозволено звільнення
працівника, який перебуває у
відпустці або в період тимчасової
непрацездатності (крім декрету)



роботодавець може зупиняти дію окремих положень
колективного договору

Закон України № 2136-IX 15.03.2022
набрав чинності з 24.03.2022 р.



ГРОМАДСЬКА СПІЛКА
МЕРЕЖА
ПРАВОВОГО
РОЗВИТКУ



ЗМІНИ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

ОПЛАТА ПРАЦІ, ТРУДОВІ ДОГОВОРИ, ЗВІЛЬНЕННЯ



підприємство
зупинило діяльність



заробітну плату можна виплатити
після відновлення діяльності



можна **тимчасово призупиняти**
трудові договори



працівник може звільнитися
без відпрацювання **14 днів**

Закон України № 2136-IX 15.03.2022
набрав чинності з 24.03.2022 р.



ГРОМАДСЬКА СПІЛКА
**МЕРЕЖА
ПРАВОВОГО
РОЗВИТКУ**

ЗМІНИ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

ВІДПУСТКИ, ВИХІДНІ



дозволено відпустку без збереження заробітної плати на необмежений термін



працівникам критичної інфраструктури **можуть відмовити у відпустці**



скасовано неробочі і скорочені дні напередодні свят

Закон України № 2136-IX 15.03.2022
набрав чинності з 24.03.2022 р.



ГРОМАДСЬКА СПІЛКА
**МЕРЕЖА
ПРАВОВОГО
РОЗВИТКУ**



6. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці



ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА З ОХОРОНИ ПРАЦІ

За порушення законодавчих і інших нормативних актів про охорону праці Закон України «Про охорону праці», відповідно до ст. 44 передбачає відповідальність:



дисциплінарну

адміністративну

матеріальну

кримінальну

Розміри штрафів змінюватимуться протягом 2024 року через встановлення двох розмірів МЗП - станом на 1 січня та 1 квітня 2024 року.

<https://pro-op.com.ua/article/104-vdpovdalnst-za-porushennya-zakonodavstva-pro-ohoronu-prats>



Дисциплінарна відповідальність — це обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового законодавства. Вона застосовується керівництвом підприємства, установи, організації по відношенню до своїх працівників

Дисциплінарна відповідальність регулюється Кодексом законів про працю і передбачає такі види покарання, як догана та звільнення. Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. До того, як накласти дисциплінарне стягнення, роботодавець повинен зажадати від винного працівника письмові пояснення. У тому випадку, коли працівник відмовляється надати пояснення, про це повинен бути складений акт за підписом посадової особи і працівників підприємства, які були свідками відмови. За кожне порушення трудових обов'язків може бути застосоване лише одне притягнення до дисциплінарної відповідальності.



Матеріальна відповідальність



Матеріальна відповідальність у вигляді грошової компенсації накладається на працівників і посадових осіб за шкоду, заподіяну підприємству, а також на роботодавців за порушення вимог щодо охорони праці. Загальними підставами накладення матеріальної відповідальності на працівника є наявність прямої шкоди, вина працівника (у формі умислу або недбалості), протиправні дії (бездіяльність) працівника, а також наявність причинного зв'язку між винними і протиправними діями (бездіяльністю) працівника та завданою шкодою. На працівника може бути покладена матеріальна відповідальність за наявності всіх перелічених умов, відсутність хоча б однієї з них виключає матеріальну відповідальність працівника. Розрізняють обмежену матеріальну відповідальність, повну матеріальну відповідальність, колективну матеріальну відповідальність та матеріальну відповідальність за порушення вимог охорони праці.



Адміністративна відповідальність — це відповідальність посадових осіб і працівників перед органами державного нагляду, що полягає у застосуванні до них штрафних санкцій. Умови притягнення до адміністративної відповідальності передбачені Кодексом України про адміністративні правопорушення. Ст. 41 КУпАП передбачає, що порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці тягне за собою накладення штрафу на винних осіб.

До адміністративної відповідальності притягають посадових осіб підприємств, а також фізособ- підприємців, якщо вони є роботодавцями, може бути притягнуто на підставі ст. 41 КпАП. Адміністративна відповідальність накладається на підставі рішення суду на посадових осіб підприємства. Підставою для рішення суду є направлений в суд протокол постанови про накладання адмінштрафу, який виписує інспектор з органу Держпраці під час перевірки роботодавців.



Кримінальна відповідальність за порушення правил охорони праці покладається на працівників і посадових осіб підприємств, а також на роботодавців. Поняттям «порушення правил охорони праці» охоплюється недотримання загальнодержавних, галузевих та локальних — для даного підприємства правил, інструкцій, положень та інших підзаконних актів, розроблених і прийнятих відповідно до Закону України «Про охорону праці» і Кодексу законів про працю України. Кримінальна відповідальність настає не за будь-яке порушення, а за порушення вимог охорони праці, яке створювало небезпеку для життя або здоров'я громадян, яке призвело чи могло призвести до нещасних випадків, аварій або інших тяжких наслідків. Ознаки злочину є як у діях, так і у бездіяльності, тобто у невиконанні того, що слід було робити на виконання відповідних правил, інструкцій тощо. Ступінь покарання залежить від конкретних обставин і встановлюється Кримінальним кодексом України.

Посилили покарання за службову недбалість, що спричинила загибель людини

Закон доповнив статтю 367 Кримінального кодексу, яка встановлює кримінальну відповідальність за службову недбалість, що спричинила загибель людини. Кримінальне правопорушення у такому випадку передбачає покарання — позбавлення волі на строк від п'яти до восьми років



ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Які Ви знаєте основні терміни та визначення в галузі охорони праці?
2. Які закони України регламентують питання охорони праці? Що Ви знаєте про закон України "Про охорону праці"? Яка його структура?
3. Що Ви знаєте про Закон України "Про охорону праці"? Коли він був прийнятий, яка його структура?
4. Які пільги мають жінки, що працюють, згідно в Кодексом законів про працю (КЗпП)?
5. Які пільги на виробництві мають працівники, що не досягли 18-річного віку? Які пільги мають працівники, що навчаються?
6. Які державні нормативно-правові акти з охорони праці (ДНАОП) діють в Україні?
7. Яка відповідальність передбачена за порушення законодавства про охорону праці?

