

відповідних категорій при повній тривалості робочого часу. Іншими словами, неповнолітні працівники, які хоча й працюють менше, ніж дорослі працівники, мають право на оплату своєї праці в розмірі повної тарифної ставки (повного окладу) (ч. 1 ст. 194 Кзпп України);

- при допущенні до відрядних робіт – за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників (ч. 2 ст. 194 Кзпп України).

А от учням загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, оплата праці здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Оскільки учні не повинні працювати більше 12 або 18 годин на тиждень в залежності від їх віку, то за умови повного вироблення винагороду за їхню працю буде становити половину окладу або тарифної ставки (або менше, якщо тривалість робочого часу учнів буде менше 12 (18) годин на тиждень). У свою чергу, підприємства можуть встановлювати працюючим учням доплати до зарплати (ч. 3 ст. 194 Кзпп України).

Чому тоді на практиці, зазвичай, роботодавці не дотримуються цих особливих моментів?! Адже, за спостереженнями більшість вакансій – від кур'єра до роздавача листівок – пропонують підробіток дівчатам та юнакам віком 15-17 років у вечірній час та на вихідних. Крім того, фізично сильних хлопців від 16 років без офіційного оформлення кличуть на постійну або тимчасову роботу, пропонуючи вакансії підсобного робітника або різноробочого. Основні вимоги – стресостійкість, відповідальність, готовність до ненормованого робочого графіку. При першій телефонній розмові у хлопців намагаються з'ясувати, де вони живуть, а також коротку інформацію про батьків. Охоче беруть учнів-студентів училищ, технікумів, вузів, які приїхали в столицю з невеликих міст і сіл. До речі, в оголошеннях про набір різноробочих, як правило, немає ніякої інформації про роботодавця, крім мобільного телефону та ім'я контактної особи. Заробітну плату пропонують низьку, що як правило і збагачує роботодавців. Відповідь дуже легка! Все це свідчить, про те, що ви маєте діло з недобросовісною та незаконслухняною людиною. Тому слід бути обережними і добрячи обмірковувати свої рішення, щодо такої роботи. Важливо також порадитися з батьками.

Майже всі імениті бізнесмени зізнаються, що власне працювали з підліткового віку. При всьому цьому вони без сорому пригадують, що їхня кар'єра починалася з посади посильного, вантажника або підсобного робітника. І, зазвичай, найчастіше не забезпечували необхідними умовами. Підлітки заради зайвої копійки погоджуються, однак батьки зобов'язані попередити своїх чад про можливі труднощі і максимально убезпечити їх. В ідеалі мама або тато повинні прийти на співбесіду до роботодавця разом з дитиною.

Перелік використаної літератури:

1. Конвенція МОП № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу», 1973
2. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами / відп. ред. О. П. Товстенко. – К.: Юрінком Інтер, 2015
3. Николаева О. Д. Трудоустройство несовершеннолетних // Обеспечение правового регулирования трудовых прав отдельных категорий работников. – Омск: изд-во: Книга.ру, 2008

УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Деньга Катерина Ігорівна
м. Полтава*

Анотація. Аналізуючи сучасну сферу охорони праці можна об'єктивно узагальнити стан низького рівня безпеки праці в Україні. Тому однією із актуальніших проблем, які постають перед нами, це вирішення питань про ефективне комплексне управління охороною праці і промисловою безпекою, створення відповідних умов на кожному робочому місці, забезпечення безпеки праці. Адже відомо, що вище перелічені проблеми, які на даний час стають далеко не першочерговими, стрімко підвищують рівень захворюваності і смертності осіб працездатного віку, також характеризуються високим рівнем виробничого і побутового травматизму, в тому числі й з летальними наслідками.

Ключові слова: охорона праці, система управління охороною праці, роботодавець, служба охорони праці, підприємство.

Виклад основного матеріалу.Негативна ситуація, яка утворилася у сфері охорони праці, складалася протягом багатьох років, і її розвитку сприяло неналежне ставлення держави і власників підприємств усіх форм власності до вирішення нагальних проблем цієї важливої сфери. Чинна нормативно-правової бази з питань охорони праці в багатьох моментах є суперечливою, розпорошеною і застарілою. Зокрема негативним моментом є одночасне існування Закону України «Про охорону праці» [1] та глави XI «Охорона праці» у Кодексі законів України про працю. Це створює проблему, пов'язану з подвійністю законодавства. Рівень фінансування зазначеної сфери діяльності жодного року, з моменту прийняття Закону України «Про охорону праці», не відповідав його вимогам. Існує повна розбалансованість системи управління охороною праці на всіх рівнях державної влади, яка стала наслідком масового скорочення структурних підрозділів і служб охорони праці, і маємо відсутність загальнодержавної та більшості галузевих і регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці і виробничого середовища та ігнорування державними органами управління та роботодавцями вимог охорони праці.

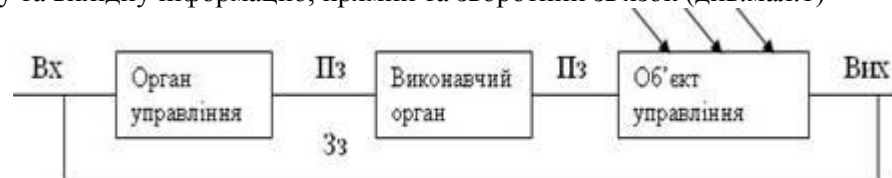
Ігнорування органами управління та роботодавцями вимог охорони праці багато в чому пов'язане з декларативним характером більшості норм трудового права. Так, законодавством України встановлено права працівників на безпечні умови праці й обов'язок роботодавця їх забезпечувати, а також передбачено дисциплінарну, цивільно-адміністративну і кримінальну відповідальність роботодавця за порушення вимог охорони праці. Разом з тим адміністративний ресурс контролю та нагляду за виконанням зазначених норм трудового права практично вичерпаний: чисельність державних інспекторів з охорони праці не дозволяє забезпечити проведення планових профілактичних заходів щодо попередження нещасних випадків на виробництві у повному обсязі [5].

Управління охороною праці на підприємстві – це сукупність дій службових осіб, що здійснюються на підставі постійного аналізу інформації про стан охорони праці в структурних підрозділах.

Управління охороною праці має на меті надати цій сфері діяльності комплексного й планового характеру щодо поліпшення умов праці, запобігання травматизму, профзахворюванням, пожежам, аваріям, ДТП та іншим негативним наслідкам.

Управління охороною праці повинно мати такі основні елементи:

- орган управління; виконавчий орган; об'єкт, яким управляють;
- вхідну та вихідну інформацію, прямий та зворотний зв'язок (див. мал.1)



Мал.1. Управління охороною праці

Оперативне управління охороною праці можливе лише за наявності відповідної інформації про стан охорони праці в структурних підрозділах у вигляді кількісних та якісних показників щодо рівня травматизму, його частоти, тяжкості або виявлених виробничих небезпек та шкідливих чинників. На підставі такої інформації виконавчий орган розробляє оперативні заходи запобігання негативним явищам. До вхідної інформації належать законодавчі і підзаконні акти, а також уся нормативна й нормативно-технічна документація з охорони праці, а до вихідної – дійсний стан у цій сфері на конкретному керованому об'єкті [6].

Організація діяльності підприємства в області безпеки праці та охорони здоров'я робітників починається зі створення системи управління охороною праці (СУОП). Її створення здійснюється шляхом послідовного визначення мети і об'єкта управління, завдань і заходів щодо охорони праці, функцій і методів управління, побудови організаційної структури управління, складання нормативно-методичної документації.

До основних *функцій управління охороною праці* належать:

- прогнозування і планування робіт, їх фінансування;
- організація та координація робіт;
- облік показників, аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці;
- контроль за станом охорони праці та функціонуванням СУОП;

- стимулювання діяльності з охорони праці.

Функція планування, в основі якої лежить прогностичний аналіз, має вирішальне значення в СУОП. Також у свою чергу, в системі управління виділяють об'єкт, яким управляють та орган, який здійснює таке управління. Отже, СУОП підприємства можна зобразити у вигляді структурної схеми (див. рис.2) [4].

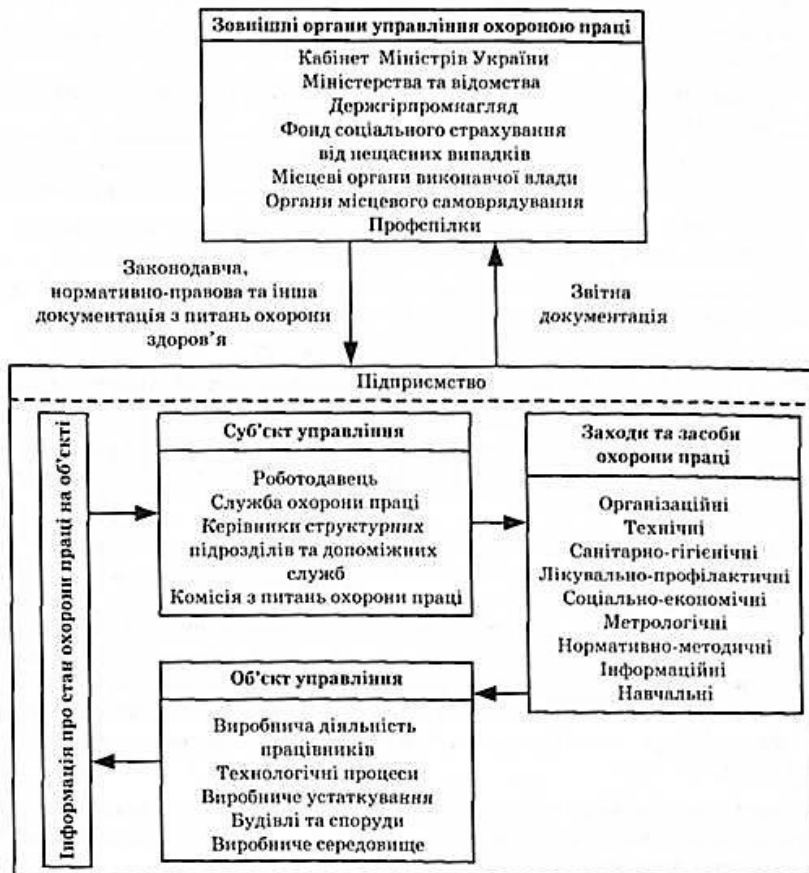


Рис. 2. Структурна схема СУОП підприємства

Також слід зазначити, що великий вплив на функціонування даної системи має роботодавець, який згідно з Законом «Про охорону праці», зобов'язаний створювати у кожному структурному підрозділі та на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечувати дотримання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці. Із цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці на підприємстві, для чого:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які вирішують конкретні питання охорони праці, затверджує інструкції про їхні обов'язки, права і відповідальність за виконання покладених на них функцій;
- розробляє за участі профспілок і реалізує комплексні заходи для дотримання встановлених нормативів з охорони праці, впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- забезпечує усунення причин, що викликають нещасні випадки, професійні захворювання, контролює виконання профілактичних заходів, визначених комісіями на основі підсумків розслідування цих причин;
- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, атестації робочих місць на відповідність нормативним актам з охорони праці в порядку й у терміни, встановлювані законодавством, вживає на основі цих підсумків заходів для усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;
- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства і встановлюють правила виконання робіт та поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних

майданчиках, робочих місцях відповідно до державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів з охорони праці, забезпечує безкоштовно працівників нормативними актами з охорони праці;

- здійснює постійний контроль за дотриманням працівниками технологічних процесів, правил роботи на машинах, устаткуванні та з іншими засобами виробництва, за використанням засобів колективного й індивідуального захисту, виконанням робіт з охорони праці;
- організовує пропаганду безпечних методів праці [1].

В охороні праці ефективність системи управління оцінюється за допомогою відповідних критеріїв і показників ефективності, які дозволяють зробити більш повний висновок про функціонування СУОП на підприємств, а також дають можливість виробити комплекс заходів, спрямованих на покращення даної системи [2].

Для контролю СУОП створюється служба охорони праці підприємства в підприємствах, установах і організаціях незалежно від форми власності та виду діяльності для виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям в процесі праці. Служба охорони праці опрацьовує ефективну цілісну СУОП підприємства, проводить оперативно-методичне керівництво роботою з охорони праці, організовує роботу підрозділів і всього підприємства щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці [3]. Слід зазначити, що крім контролю за станом охорони праці, на підприємстві здійснюється державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативно-правових актів з охорони праці з боку уповноважених органів і посадових осіб (державних інспекторів) [7].

Висновки. У теперішній час в Україні здійснюються соціально-політичні та соціально-економічні реформи. Наша країна переживає етап відмирання централізовано-розподільних форм господарювання і народження економічних відносин у сфері праці, притаманних соціально-ринковій моделі управління. При цьому, природно, змінюються ролі й функції основних суб'єктів підприємницької діяльності: держави, роботодавця і працівника. Цей процес неминуче охоплює й охорону праці – невід'ємну частину будь-якого виробництва, а відтак і систему управління охороною праці.

Отже, узагальнюючи вище сказане можна сказати, що покращити сферу охорони праці можливо, але задля цього потрібно вирішити найголовніші проблеми, одні з яких виникають в процесі роботи служби охорони праці, що й перешкоджають ефективній діяльності, інші проблеми, пов'язані з роботодавцями підприємств, а саме, їх не належна увага до охорони праці, а також проблема різних форм контролю, що могли б давати можливість не тільки контролювати, а й прогнозувати і покращувати умови праці та забезпечити безпеку робітників.

Перелік використаної літератури:

1. Березуцький В. В. Основи охорони праці / В. В. Березуцький, Н. П. Вершиніна, С. В. Котлярова, В. В. Макаренко, В. В. Пархоменко. – Харків : Факт, 2005. – 480 с.
2. Волкова Н. В. Анализ факторов, воздействующих на специалиста по охране труда, влияющих на эффективность системы управления охраной труда / Н. В. Волкова, О. І. Єфімова, В. Н. Смірнов // «Науковедения» №3. – Петербург: ИГУПИТ, 2013. – С.1 – 8.
3. Гандзюк М. П. Основи охорони праці / М. П. Гандзюк, С. П. Желібо, М. О. Халімовський – Київ: Каравела, 2011. – 384 с.
4. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці / В. Ц. Жидецький, В. С. Джигирей, О. В. Мельников. – Львів: Афіша, 2000. – 348 с.
5. Мальков А. Д. Про деякі проблемні питання управління охороною праці / А. Д. Мальков, С. А. Ковжого, А. Н. Полежаєв // Вестник ХНАДУ, вип.59.- Харків : 2012. – С. 2 – 10.

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАХИСТУ ВІД НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ ТЕХНОГЕННОГО ТА ПРИРОДНОГО ХАРАКТЕРУ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

*Коршиков Віталій Олексійович
м. Полтава*

Анотація. У статті розкриті особливості організації захисту дітей від надзвичайних ситуацій у закладах освіти. Зокрема, проаналізована система дій цивільного захисту при виникненні ситуацій природного та техногенного характеру.