

внаслідок чого знижується темп роботи, що спричинює погіршення загального стану організму людини.

Саме тому основним фактором, що визначає сприятливі умови праці, є раціональне освітлення робочої зони і робочих місць. Залежно від джерела світла виробниче освітлення може бути трьох видів:

1. Природне – це пряме або відбите світло сонця (небосхилу), що освітлює приміщення через світлові прорізи в зовнішніх огорожувальних конструкціях. Воно за своїм спектральним складом є найбільш сприятливим видом освітлення.

2. Штучне – здійснюється штучними джерелами світла і призначене для освітлення приміщень у темні години доби, або таких приміщень, які не мають природного освітлення [1].

3. Сполучене (суміщене) – одночасне поєднання природного і штучного освітлення.

Необхідна освітленість робочих приміщень і місць залежить не тільки від якості освітлення, але й від оброблення і забарвлення стін, стелі та устаткування. Адже, якщо інтер'єр переважно зафарбовано темними тонами, виникає необхідність використовувати більш потужні джерела світла, оскільки темні поверхні поглинають значну частину світлового потоку та створюють контрастні світлотіні, що втомлюють очі. Використання блискучих поверхонь також є небажаним, адже вони створюють світлові промені, що викликають тимчасове осліплення. Саме тому стелі належить фарбувати у білий колір, стіни й устаткування – у світлі тони.

Для створення раціонального освітлення необхідно нормувати рівень освітленості на робочих поверхнях. Раціональне освітлення повинно відповідати ряду умовам, що сприяють підтримці високого рівня працездатності, зберігає здоров'я людини та зменшує травматизм:

- достатнім, щоб очі без напруги могли розрізняти деталі, що розглядаються;
- стабільним – для цього напруга в електричній мережі не повинна коливатися більше ніж на 4 %;

- рівномірно розподіленим на робочих поверхнях, щоб очам не доводилося потрапляти з дуже темного місця у світле і навпаки;

- таким, що не викликає сліпучої дії на око людини, як від самого джерела світла, так і від відбиваючих поверхонь, що знаходяться в полі зору робітника. Зменшення віддзеркалювання джерел світла досягається шляхом застосування світильників;

- таким, щоб не виникали різкі тіні на робочих місцях, у проїздах, проходах. Цього можна уникнути при правильному розташуванні світильників, прожекторів (на стоянці ПК, пероні т.і.);

- безпечним – не призводить до вибуху, пожежі у виробничих приміщеннях [2].

Отже, освітлення – це один з найважливіших чинників, який значною мірою впливає на продуктивність праці, рівень травматизму і професійних захворювань. Ось чому питання раціонального освітлення виробничих приміщень є актуальною проблемою охорони праці.

#### **Перелік використаної літератури:**

1. Березуцький В. В. Основи охорони праці: Навч. посіб. / В. В. Березуцький, Т. С. Бондаренко, Г. Г. Валенко та ін.; За заг. ред. В. В. Березуцького. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х.: Факт, 2007. – 480 с.
2. Буріченко Л. А. Охорона праці в авіації: Підручник / Л. А. Буріченко, В. Д. Гулевець – К.: НАУ, 2003. – 448 с.
3. Гандзюк М. П. Основи охорони праці: Підручник. 5-е вид. / М. П. Гандзюк, Є. П. Желібо, М. О. Халімовський – К.: Каравела, 2011. – 384 с.

## **ОХОРОНА ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ**

*Петренко Тетяна Володимирівна  
м. Полтава*

***Анотація.** В статті висвітлено закони, права та обов'язки осіб, які не досягли 18 років, при прийомі їх на роботу.*

***Ключові слова:** охорона праці, працездатність, відпустка, трудовий обов'язок, пільги, заробітна плата.*

***Мета статті:** дослідження та аналіз стану виконання державної політики в сфері охорони праці неповнолітніх.*

*Більшість осіб, які не досягли 18 років, влаштовуючись на роботу навіть не*

замислюються про те, що вони мають право на комплекс спеціальних прав. Лише одиниці роботодавців поважають і дотримуються прав неповнолітніх. Тому одним із критеріїв реалізації норм охорони праці є інформування дітей про їх права, гарантії, умови праці та обов'язки через засоби масової інформації.

Актуальність даної теми полягає в тому, що роль охорони праці осіб, які не досягли повноліття, в нашій країні постійно зростає. З просуванням до цивілізованого ринку політика України у сфері правового регулювання охорони праці неповнолітніх все більше спрямовується на створення оптимальних умов, щоб як найкраще розвинути трудовий потенціал молоді, поліпшити умови праці, знизити ризик втрат здоров'я та життя.

Умови працюючих особистостей, що не досягли повноліття, на виробництві мають суттєво відрізнятись від умов праці дорослих, які працюють. Це можна пояснити як і фізіологічними властивостями організму молоді, який тільки формується, так і відсутністю у багатьох з них відповідної професії та спеціальності. Дані критерії і визначають відмінність правового регулювання їх працевлаштування, хоча якщо розглядати загальні правила, то на повнолітніх повністю розповсюджуються закони про працю, а їх права щодо трудового договору рівні правам повнолітніх працюючих. Також надаються пільги в галузі охорони праці, робочого часу та відпусток. Але, на жаль, пільги та переваги, передбачені законодавством про працю, «підірвали» здатність конкурувати на ринку праці. В сучасних умовах практично неможливо утримувати працівників, які мають багато пільг, власнику або уповноваженому ним органу і примушувати роботодавців брати на роботу дітей, яким не виповнилося 18 років.

З метою охорони здоров'я неповнолітніх ст.188 КЗпП не допускає прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Як виняток, можуть прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років при письмовій згоді одного з батьків або особи, що їх замінює. Відмова у прийнятті на роботу і професійне навчання особам, направленим в рахунок броні, забороняється. Така відмова може бути оскаржена у судовому порядку. Праця молоді віком до 18 років на важких роботах і на роботах з шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах заборонена[1].

Ст. 199 КЗпП встановлює, що батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси[2]. Такі особи, державні органи і посадові особи зобов'язані подати докази про неможливість продовження трудового договору неповнолітнього у зв'язку з загрозою здоров'ю неповнолітнього або порушенням законних інтересів неповнолітнього на даному підприємстві, в установі, організації.

Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час (ст.195 КЗпП). Тривалість такої відпустки становить 31 календарний день.

Щорічна основна відпустка неповнолітнім, у перший рік роботи, надається за їх заявою до настання шестимісячного строку безперервної роботи на даному підприємстві, в організації, установі, на виробництві. Слід наголосити, що забороняється ненадання щорічної відпустки протягом робочого року, а також не можна замінити відпустку грошовою компенсацією особам до 18 років.Що стосується заробітної плати неповнолітніх, то при скороченій тривалості робочого часу виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Оплата учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

На сучасному ринку праці молодь займає проміжне становище між дитинством і дорослістю, починає своє і так не легке трудове життя у важких умовах: відсутність роботи, а якщо навіть діти і знаходять роботу, то з низьким доходом, відсутністю власного житла та деякі інші негаразди. В зв'язку з цим виникає невдоволеність власним вибором професії, спеціальності, і взагалі роботи. Соціальне становище молоді дає можливість передбачити майбутнє суспільства. Тому на сьогоднішній день проблемам молоді наша держава має приділяти велику увагу, в тому числі й засобам регулювання її правового статусу. Держава та суспільство не повинні пасивно очікувати самостійного налагодження ринку праці молоді: потрібна науково обґрунтована політика регулювання зайнятості молоді та досягнення її ефективного рівня.

### Перелік використаної літератури:

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28.06.1996 р., №254к/96 – ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. №50. –Ст.375.

## ВИКОРИСТАННЯ НОРМАТИВНИХ Й ПРАВОВИХ АКТІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Тищенко Володимир Валерійович  
м. Полтава

**Анотація:** У статті розглянуто нормативні документи, якими регулюються питання охорони праці у навчальних закладах. Висвітлено роль Закону «Про охорону праці» у системі законодавчих актів.

**Ключові слова:** охорона праці, нормативні акти, правові акти, освітній процес.

В усьому світі все більше уваги приділяється питанням безпеки людини: аналізуються підсумки трудової діяльності, розглядаються питання захисту від небезпек різного характеру, йде інтенсивний пошук шляхів формування у підростаючого покоління культури безпечної життєдіяльності.

Нормативно-правові акти з охорони праці – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання.

Нормативно-правові акти з охорони праці переглядаються в міру введення досягнень науки техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, але не рідше одного разу в десять років [1].

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці й технологічні процеси повинні включати вимоги з охорони праці й узгоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці. Нормативно-технічну базу охорони праці складають міжгалузеві й галузеві державні нормативні акти з охорони праці і нормативні акти з охорони праці окремих підприємств [4].

Державні нормативно-правові акти про охорону праці (ДНАОП) – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання. Законодавством передбачено, що залежно від сфери дії ДНАОП можуть бути міжгалузевими або галузевими.

Державний міжгалузевий нормативний акт про охорону праці – це ДНАОП загальнодержавного користування, дія якого поширюється на всі підприємства, установи, організації господарської діяльності України незалежно від їх відомчої (галузевої) приналежності та форм власності.

Державний галузевий нормативний акт про охорону праці – це ДНАОП, дія якого поширюється на підприємства, установи та організації незалежно від форм власності, що належать до певної галузі.

Питання охорони праці у навчальному закладі врегульовують передусім у колективному договорі. У ньому, зокрема, визначають права на пільги та компенсації. Роботодавець відповідальний за: безпечні та нешкідливі умови праці організацію служби охорони праці у навчальному закладі проведення інструктажів з питань охорони праці з працівниками. Кожного працівника до початку роботи ознайомлюють під розписку про: умови праці наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих чинників та можливі наслідки їх впливу на здоров'я.

Розглянемо нормативні документи, якими регулюються питання охорони праці у навчальних закладах [2; 3]:

- Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII;
- Закон України «Про освіту» від 23.05.1991 № 1060-XII;
- Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII;
- Указ Президента України «Про День охорони праці» від 18.08.2006 № 685/2006;
- Порядок розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22.03.2001 № 270;
- Положення про організацію роботи з охорони праці учасників навчально-виховного