

порядки – 6;

інші – 7.

Залежно від державних органів, що затвердили нормативно-правові акти (НПАОП), поділяються на групи. Ці групи мають такі цифрові позначки:

0,00 – Держгірпромнагляд;

0,01 – МНС (департамент пожежної безпеки);

0,02 – МВС (безпека руху);

0,03 – МОЗ;

0,04 – Держатомнагляд;

0,05 – Міністерство праці;

0,06 – Держстандарт;

0,07 – Мінбудархітектури;

**Висновки.** Згідно Закону України «Про охорону» праці ст. 15 служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю. Тому і якість роботи служби охорони праці може перевірити тільки роботодавець. Система управління охороною праці на швейному підприємстві є складовою частиною системи управління підприємством. Тому і увага керівника підприємства необхідна в цьому питанні. Не зайвим для роботодавця буде дотримання вимог нормативно-правових актів та перевірка планів роботи, чи є взагалі вони в наявності. Чи складаються приписи службою і також чи перевіряється їх виконання. Нажаль, з різних причин керівники підприємств не завжди приділяють достатньо уваги питанням охорони праці. А дарма, підлеглі завжди відчують увагу керівництва до будь – якого питання, якщо керівник займається питаннями охорони праці на підприємстві, то і ставлення до цих питань на підприємстві буде на достатньому рівні.

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

1. Грибан В. Г. Охорона праці: навч. посібник. [для студ. вищ. навч. закл.] / В. Г. Грибан, О. В. Негодченко – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 280 с.
2. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці/ В. Ц. Жидецький: Навчальний посібник. – Київ: Основа, 2003. – 151 с.
3. Заїченко В. І. Курс лекцій з дисципліни «Охорона праці в галузі» (для студентів 5 курсів денної і 6 курсу заочної форми навчання/ В. І. Заїченко; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х.: ХНУМГ, 2014. – 160 с.
4. Закон України «Про Кабінет Міністрів України» від 16 травня 2008 року № 279-VI (із наступними змінами)
5. Закон України «Про місцеві державні адміністрації» від 9 квітня 1999 року № 586-XIV (із наступними змінами)
6. Мурашин О. До питання про поняття правового акта/ О. Мурашин: Теорія держави та права. – 2002 р. № 12.
7. Тихомиров Ю. А. Правові акти / Ю. О. Тихомиров, І. В. Комелевская: навчально-практичний посібник. – М.: Юридичний коледж МДУ, 1995. – С.162.
8. Указ Президента України «Про порядок офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності» від 10 червня 1997 року № 503 (із наступними змінами)

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Павлюк Віталій Віталійович  
м. Полтава*

**Анотація.** Одним з найважливіших чинників функціонування будь-якого підприємства є правильна організація охорони праці. Тут є важливим правильний розподіл повноважень між керівниками та їх підлеглими і дотримання правил які зафіксовані в спеціальних нормативних документах.

**Ключові слова:** підприємств, колективний договір, виробничий травматизм, охорона праці, відповідальність осіб.

Згідно зі ст. 13 Закону України «Про охорону праці», 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 сфері охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці

Відповідно до ст. 14 Закону України «Про охорону праці», працівник зобов'язаний:

- дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я людей, що його оточують, у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства;

- знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

- проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії<sup>1</sup>.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Охорона праці як на підприємстві так і на регіональному, галузевому рівнях повинна плануватися в головному управлінні.

Система планів з ОП має включати: перспективне планування (на період, більший одного року); поточне планування (на рік); оперативне планування (детальні плани, спрямовані на вирішення конкретних питань праці охоронної діяльності на підприємстві в короткостроковому періоді – помісячно, поквартально).

Планування охорони праці повинно включати:

- визначення цілей праці охоронної діяльності та засобів їх досягнення;

- розрахунок суми вкладень у заходи з охорони праці та розподіл цієї суми за напрямками праці охоронної діяльності на підприємстві;

- забезпечення організації контролю виконання плану (в разі необхідності здійснення коректування планових показників);

- здійснення постійного контролю умов і безпеки праці та оперативне регулювання на відхилення від нормативних актів.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Відображення питань охорони праці в колективному договорі.

У колективному договорі, угоді сторони передбачають забезпечення працівниками соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Відповідно до ст.20 Закону України «Про охорону праці» від 21.11.02р. №229-IV у колективному договорі передбачають низку соціальних гарантій в області охорони праці, а також комплексні заходи, по досягненню встановлених нормативів безпеки, гігієни праці, запобігання виробничого травматизму, профзахворювань тощо.

У текст колективного договору записуються трансформовані під зобов'язання власника і працівників норми статей Закону. У тексті договору вносяться пункти про створення (при необхідності) комісії про охорону праці, кількість уповноважених трудового колективу з питань охорони праці, які обираються, і затвердження відповідних положень. Також необхідно зазначити порядок і строки звільнення від основної роботи (зі збереженням середнього заробітку) уповноважених членів комісії для виконання ними своїх громадських обов'язків.

Виробничий травматизм і професійні захворювання.

Роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.

Для профілактики нещасних випадків застосовують заходи організаційного, технічного, санітарно-гігієнічного та психофізіологічного характеру.

До організаційних причин можна віднести: неякісне проведення навчання з питань охорони праці, або взагалі їх відсутність; відсутність контролю, порушення правил експлуатації технічних пристроїв; невиконання заходів щодо охорони праці та правил протипожежної безпеки.

До технічних причин – несправність електрообладнання та електропроводки, відсутність технічного обслуговування.

До санітарно-гігієнічних причин відносять – нераціональне освітлення робочих місць, на задовільні мікрокліматичні умови праці, наявність різноманітних випромінювань з боку працюючих комп'ютерів, копіювальної техніки, мобільних засобів зв'язку, порушення правил особистої гігієни.

До психофізіологічних причин можна віднести – фізичні та психологічні перевантаження організму людини, викликані напруженістю роботи, невідповідність психофізіологічних даних працівників виконуваній роботі. Заходи з попередження нещасних випадків та захворювань поділяються на організаційні та технічні.

До технічних належать заходи з виробничої санітарії та техніки безпеки. Заходи з виробничої санітарії в банку передбачають усунення дії на співробітників шкідливих факторів, а саме: облаштування систем кондиціонування повітря; теплоізоляція будівель; здійснення ремонту із використанням матеріалів, які не шкодять для здоров'я людини, і використовуються для оздоблення офісів та приміщень; встановлення оптимального освітлення; застосування раціонального режиму праці та відпочинку. Заходи з техніки безпеки передбачають усунення дії на працюючих небезпечних факторів, джерелом яких є електрообладнання, з яким працюють працівники. До цих заходів, у першу чергу, належать заземлення та занулення електрообладнання, заміна несправного або пошкодженого електрообладнання.

До організаційних заходів належать навчання та нагляд з охорони праці; дотримання нормативних та законодавчих актів із охорони праці; проведення медичних оглядів працівників; рекомендації для самостійних занять по зниженню зорового перевантаження спеціалістів.

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

1. Виноградський М. Д. Управління персоналом: навч. посіб. для студ. вузів/ М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканоа. – 2-е вид. – К.: ЦУЛ, 2013. – 502 с.
2. Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладання колективного договору // Право України. – 2000. – № 8.
3. Давиденко Г. І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладанням, зміною і припиненням трудового договору // Вісн. Верх. Суду України. – 1997. – № 3.

## **ОСОБЛИВОСТІ ОХОРОНИ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ**

*Павленко Ольга Володимирівна  
м. Полтава*

**Анотація.** *Стаття присвячена дослідженню поняття «охорона праці неповнолітніх працівників». Проаналізовано актуальні проблеми розвитку охорони праці неповнолітніх в сучасній Україні, запропоновано шляхи вдосконалення державного регулювання охорони праці стосовно неповнолітніх у сучасних умовах розвитку суспільства.*

**Ключові слова:** *охорона праці, збереження працездатності, соціальний захист, Кодекс законів про працю, неповнолітні працівники, відпустка, трудовий договір, травматизм, молодь.*

**Актуальність теми** полягає в тому, що на ринку праці молодь – категорія багаточисельна. Її готовність до виробничої праці є життєво важливою складовою успішного економічного розвитку суспільства в майбутньому. Значущість цього ресурсу невпинно зростає. В той же час, ті, кому крім молодості та амбіційності, здебільшого, немає, що запропонувати роботодавцю, відчувають гостру потребу в особливій увазі з боку суспільних та державних структур.

**Постановка проблеми.** Загальновідомо, що економічне зростання автоматично ще не веде до збалансованого економічного і соціального розвитку. Зміни, що відбуваються у структурі зайнятості й попиту на робочу силу, як і до становища працівника на робочому місці, умов його праці, ставлять підвищені вимоги до безпеки праці.

Більшість неповнолітніх влаштовуючись на роботу не знають про те, що вони наділені