

тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Оплата праці 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. Також підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

**Висновки.** Молодь – це майбутнє держави, життєво важлива складова успішного економічного розвитку суспільства в майбутньому, охорона праці неповнолітніх потребує значної уваги з боку влади. Перехід до ринкових відносин в сфері праці та зайнятості в умовах структурної перебудови економіки призвів до виникнення принципово нової ситуації в соціально-трудовах відносинах. Особливо важкою дана ситуація виявилася для молоді, яку в силу специфіки соціально-психологічних характеристик виявилася недостатньо підготовленою до сучасних реалій ринку праці. Необхідна розробка та реалізація загальнодержавних програм, які будуть направлені не на утримання органів, які нібито сприяють працевлаштуванню молоді, а на створенні зацікавленості роботодавця у прийомі на роботу таких працівників. Держава та суспільство не повинні пасивно очікувати самостійного налагодження ринку праці молоді: потрібна науково обґрунтована політика регулювання зайнятості молоді та досягнення її ефективного рівня.

Держава та суспільство не повинні пасивно очікувати самостійного налагодження ринку праці молоді: потрібна науково обґрунтована політика регулювання зайнятості молоді та досягнення її ефективного рівня.

Чинне законодавство України, нормативні акти, що стосуються праці дітей, спрямовані на вилучення тих видів робіт, які справляють шкідливий вплив на здоров'я та розвиток дитини, створення умов для всебічного розвитку дітей, зокрема розвиток творчих здібностей, формування позитивних настанов на суспільно корисну трудову діяльність, створення умов для реалізації трудової активності дітей і підлітків у належних санітарно-гігієнічних умовах, які сприяють розвитку дитини.

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

1. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу / Відп. Редактор Н.М. Хуторян. – К.: Юрид. думка, 2008. – С. 304.
2. Жигалкін П.І., Прилипко С. М., Ярошенко О.М. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: Монографія / П. І. Жигалкін, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х.: Вид-во ПП «ФІНН», 2008. – С. 544.
3. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 380 – 418.
4. Прокопенко В. І. Трудове право України. Підручник / В. І. Прокопенко. – [2-ге вид.]. – Х.: Консум, 2000. – С. 263.
5. Шамшина І. І. Поняття охорони праці в сучасних умовах: теоретичний аспект / Трудове право України: сучасний стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції / І. І. Шамшина. – Сімферополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Кримський юридичний інститут, 2008. – С. 309.

## **СПОСОБИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УМОВ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Гузема Дарина Володимирівна  
м. Полтава*

**Анотація.** У науковій статті досліджуються способи та шляхи вдосконалення керівниками підприємств умов охорони праці, способи та шляхи здійснення таких покращень.

**Ключові слова:** охорона праці, безпечні умови праці, поліпшення умов охорони праці, оперативний контроль.

Вивчення й вирішення проблем, пов'язаних із забезпеченням здорових і безпечних умов, у яких відбувається праця людини – одне з найбільш важливих завдань у розробці нових технологій і систем виробництва. Дослідження й виявлення можливих причин виробничих нещасних випадків, професійних захворювань, аварій, вибухів, пожеж, і розробка заходів і вимог, спрямованих на усунення цих причин дозволяють створити безпечні й сприятливі умови для праці людини. Створення і підтримка культури безпеки та здоров'я вимагає використання усіх наявних засобів для підвищення загальної поінформованості, обізнаності та розуміння небезпек та ризиків і як їм можна запобігти чи проконтролювати, що дозволить обмінюватися

досвідом та передовою практикою з безпеки праці та здоров'я. Комфортні й безпечні умови праці – один з основних факторів, який впливає на продуктивність і безпеку праці, здоров'я працівників.

Такі вчені, як Д. П. Богиня, Є. П. Желібо, В. В. Зацарний, Д. П. Тімошина, А. О. Соколова зробили значний внесок в дослідження проблем удосконалення системи охорони праці. Д. П. Богиня вперше проаналізувала структуру витрат керівника підприємства на забезпечення максимально безпечних та сприятливих для працездатності умов праці, також проаналізувала досвід іноземних країн. А. О. Соколовська проаналізувала сучасний стан умов праці та виявила міру впливу їх на результативність праці й ефективність виробництва. Є. П. Желібо, В. В. Зацарний та Д. П. Тімошина у своїх працях висвітлили джерела небезпеки та породжені ними фактори, що призводять до порушення життєдіяльності людей у повсякденних умовах виробництва та спричиняють надзвичайні ситуації в разі недотримання керівником підприємства необхідних умов охорони праці.

**Метою статті** є визначенні правильного підходу до організації системи охорони праці на підприємстві, аналіз можливих способів та шляхів вдосконалення умов охорони праці керівником.

Важливість системного вирішення питань у сфері охорони праці об'єктивно визначається загальним низьким рівнем безпеки праці в Україні. Необхідною умовою вирішення цих питань є ефективне комплексне управління охороною праці та промисловою безпекою.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ в редакції від 1 січня 2015 року, 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 [5].

Державне, регіональне і галузеве управління охороною праці, численні наглядові і контрольні інспекції не забезпечать безпечне ведення робіт, якщо це не стане головним повсякденним завданням і моральним обов'язком для усіх без винятку – роботодавців, керівників, інженерно-технічних працівників, кожного працюючого. Для вирішення всіх проблем у сфері охорони праці потрібний системний підхід створення ефективної системи управління охороною праці (СУОП) на кожному підприємстві, установі, організації незалежно від форми власності і розмірів [1, с. 142].

Управління охороною праці на підприємстві – це сукупність дій службових осіб, що здійснюються на підставі постійного аналізу інформації про стан охорони праці на всіх робочих місцях для поліпшення та підтримання його на певному рівні відповідно до законодавчих та нормативних актів [3, с. 108].

Дослідження свідчать: на підприємствах значно більше витрат припадає на пільги та компенсації, що пов'язані з небезпечними і шкідливими умовами праці, ніж на техніку безпеки, заходи щодо запобігання виробничому травматизму і захворюваності та нормалізацію умов праці. Співвідношення між витратами на поліпшення умов і охорону праці і витратами на доплати за несприятливі умови праці, пільгові пенсії та додаткові відпустки становить 1:10, а іноді й більше [4, с. 35].

Керівник зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець має забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі охорони здоров'я.

Дотримання правил безпеки і виробничої санітарії залежить не тільки від виконання керівником своїх обов'язків, а й від того, наскільки кожен працівник знає і виконує ці правила під час роботи. Тому всі працівники при прийомі на роботу і в процесі роботи проходять на підприємстві інструктаж з охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, правил поведінки при виникненні аварій відповідно до Типового положення про навчання з питань охорони праці.

Одним із головних завдань економічного обґрунтування заходів щодо покращення умов і

охорони праці є визначення витрат на реалізацію заходів, що включають капітальні вкладення і експлуатаційні витрати [3, с. 108].

*До капітальних відносять* одноразові та поетапні витрати на:

- створення чи оновлення основних фондів праце охоронного призначення;
- вдосконалення техніки і технології виробництва з метою поліпшення умов і охорони праці.

*Поточні (експлуатаційні) витрати* на утримання і обслуговування обладнання, що має праце охоронне призначення, забезпечують його функціонування у необхідному режимі [4, с. 35].

Для того, щоб забезпечити безпечну працю на робочих місцях, необхідні кваліфіковані кадри і відповідальне, зацікавлене відношення до реалізації конституційних прав працівників як з боку роботодавців, так і керівників на всіх рівнях управління. Низька якість робочих місць робить негативний вплив на функціонування ринку праці й приводить до високої плинності робочої сили на роботах, які зв'язані з важкою фізичною працею, шкідливими і небезпечними умовами праці, до втрати кадрових ресурсів у зв'язку з виробничим травматизмом і професійними захворюваннями. У зв'язку зі значними соціальними і економічними втратами, які викликані виробничим травматизмом і професійними захворюваннями, збільшується значимість поглибленого дослідження, оцінки і розробки нових механізмів управління і методів впливу на умови праці і професійні ризики [4, с. 35].

Велику користь дає преміювання робітників бригад, дільниць, цехів за тривалу роботу без порушень правил охорони праці, без травм і аварій. У випадку наявності небезпечних та шкідливих виробничих чинників, що постійно загрожують здоров'ю працівника, йому рекомендується виплачувати надбавку за підвищену обережність. Крім матеріального заохочення, велике значення має також і моральне стимулювання, яке свого часу використовувалось в нашій країні і яке успішно використовують закордоном. Форми морального стимулювання можуть бути найрізноманітнішими: від оголошення подяки до преміювання санаторно-курортним відпочинком, круїзів для колективів, що досягли найкращих результатів з охорони праці.

Керівнику варто посилити контроль за станом виробничої та технологічної дисципліни, організувати служби охорони праці на підприємствах.

Існує три ступені оперативного контролю які повинні бути задокументовані в СУОП і постійно виконуватись, це:

I. Перший ступінь оперативного контролю проводиться керівником відповідної дільниці (майстром, начальником дільниці, тощо) щоденно, на початку робочого дня (зміни), а при необхідності (роботи з підвищеною небезпекою та ін.) - протягом робочого дня (зміни).

На першому ступені контролю перевіряється все що відноситься до охорони праці починаючи від організації робочих місць, та закінчуючи наявністю наряд-допусків. У випадку, якщо створилась виробнича ситуація, небезпечна для життя і здоров'я працівників, керівник дільниці призупиняє роботу до усунення наявних порушень.

Результати перевірки записуються в журнал оперативного контролю, намічаються заходи щодо їх усунення і призначаються особи, відповідальні за виконання.

II. Другий ступінь контролю проводиться один раз на тиждень; керівник дільниці (цеху), та фахівець з охорони праці обстежують виробничі дільниці, перевіряють стан охорони праці на дільниці (цеху), приймають необхідні заходи по усуненню виявлених порушень і роблять запис в журналі оперативного контролю.

III. Третій ступінь контролю проводиться комісією призначеною наказом роботодавця, очолюваною керівником підприємства (головним інженером), за участю фахівця з охорони праці (голови профкому). Періодичність засідань комісії один раз на місяць.

До складу комісії входять керівник підприємства (головний інженер), голова комісії з питань охорони праці, та інші керівники служб і підрозділів. Кожна служба по кожному підрозділу доповідає про стан охорони праці в підрозділі.

Засідання комісії проходить під головуванням керівника підприємства.

Керівники підрозділів: Доповідають про стан справ з охорони праці в підрозділі і відповідають на питання, поставлені членами комісії. Результати перевірки оформлюють актом [2, с.105].

Отже, правильний підхід до організації охорони праці на підприємстві, грамотне використання різних нематеріальних способів стимулювання працівників дають останнім необхідне почуття надійності, стабільності й зацікавленості керівництва у своїх співробітниках.

Також керівник підприємства обов'язково повинен дотримуватися усіх приписів та вимог законодавства про охорону праці і нести відповідальність за їх порушення. Керівнику варто посилити контроль за станом виробничої та технологічної дисципліни, якістю оперативного контролю та допуском працівників згідно обліку та медичних показників за результатами медичного огляду, обов'язково проводити періодично інструктажі працівникам. Таким чином, впровадження системи управління охороною праці забезпечує ефективне планування, виконання, аналіз і поліпшення діяльності підприємства в сфері охорони праці, за рахунок аналізу небезпек, оцінки ризику, управління ними, розподілу відповідальності і повноважень, що в свою чергу благотворно впливає на стабільність усього підприємства.

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

1. Гогіташвілі Г. Системи управління охороною праці: Навчальний посібник / Г. Гогіташвілі – Львів: «Афіша», 2012. – 320 с.
2. Лесенко Г. Методика контролю стану умов та безпеки праці [Текст] / Г. Лесенко // Охорона праці. – №9. – 2014. – 40 с.
3. Лисюк М. Обов'язки посадових осіб підприємства з охорони праці [Текст] / М. Лисюк // Справочник кадровика. К. – №2. – 2012. – 200 с.
4. Москальова В. Основи охорони праці: Підручник / В. Москальова – Київ: ВД «Професіонал», 2011. – 672 с.
5. Про охорону праці : Закон України від від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ в редакції від 1 січня 2015 року : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-15/page>

## **ГІГІЄНА ПРАЦІ ТА ОСОБИСТА ГІГІЄНА ПРАЦІВНИКІВ ТВАРИННИЦТВА**

*Дрожжана Ольга Урешівна  
Дударь Ніна Іванівна  
м. Полтава*

Проблеми гігієни праці в сільському господарстві передусім стосуються основних галузей сільськогосподарського виробництва – тваринництва, птахівництва та рільництва.

Тваринництво є багатопрофільним господарством, до якого відноситься м'ясне та и молочне скотарство, свинарство, вівчарство, конярство та ін. Не дивлячись на різноманіття галузей тваринництва, умови праці в них з позицій гігієни мають багато загальних рис.

Основними професіональними ризиками тваринників є:

- повітря робочої зони, забруднене пилом, хімічними речовинами, мікроорганізмами;
- небезпека зараження працюючих зоонозами та зооантропонозами (захворюваннями, що передаються від хворих тварин);
- значне фізичне навантаження на немеханізованих фермах;
- незадовільні показники мікроклімату [1].

Джерелом забруднення повітря тваринницьких виробничих приміщень аміаком, двооксидом вуглецю, сірководнем, меркаптанами та іншими газами є органічні речовини, що руйнуються (сеча, гній, залишки кормів). Специфічний неприємний запах викликає негативні емоції, головний біль, нудоту, він легко поглинається одягом, шкірою та волоссяним покривом. При приготуванні сінного борошна на дробарках та подрібненні коренеплодів працюючі піддаються впливу рослинного пилу. Пил може містити кормові домішки: антибіотики, вітаміни, мікроелементи, продукти мікробіологічного синтезу, пух, лупу, вовну та інші компоненти, що можуть викликати різноманітні алергічні захворювання у працюючих.

На немеханізованих тваринницьких фермах дуже важкими, такими що потребують значного фізичного напруження, є виробничі операції з заготівлі, приготування, роздавання кормів, годування, напування, догляду за тваринами (чистки, миття, купання), доїння, миття молочного посуду, прибирання приміщень ( видалення гною, підстилки) та ін. Тяжка ручна праця та вимушена поза ( у доярок, скитників, телятниць тощо) може привести до розвитку таких професійних захворювань як тендовагініт, неврити ліктьового та серединного нервів, радикуліту попереково-крижового відділу хребця. Крім фізичної напруги, такі операції як приготування кормів, їх роздавання та інші, пов'язані з можливістю виникнення грибкових захворювань у доярок і чабанів (актиномікоз, споротрихоз).

Різні види робіт с зараженими тваринами можуть викликати у робітників ферми зоонозні