

Список використаних джерел

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу. – До.: КНЕУ, 1998.
2. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/ВР-96. (зі змін. і доп.).
3. Маскон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основи менеджменту. – М.: Річ, 1992.
4. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: Курс лекцій. – До.: МАУП, 2001.
5. Подоровская М.М. Організація праці: Конспект лекцій. – До.: МАУП, 2001.
6. Дячун О.В. Організація, нормування та оплата роботи: Навч. посібник. – Львів, 2001.
7. Любимов Л.Л., Раннева Н.А. Основи економічних знань. М.: Вита-Пресс, 1997.
8. Фішер З., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Економіка. М.: Річ. 1998.
9. Офіційний сайт облдержадміністрації: www.kharkivoda.gov.ua
10. www.rumblor.ru.
11. www.ukr.net.
12. <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2017/may/issue-40/article-27412.html>.

Бразалук Максиміліан Юрійович,

здобувач ступеня вищої освіти бакалавра
ННІ № 3 Національної академії внутрішніх
справ

Науковий керівник: викладач кафедри
тактичної підготовки ННІ № 3 Національної
академії внутрішніх справ, кандидат
психологічних наук ***Кудлай А. О.***

ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ ЗА СКЛАДНІ ТА ШКІДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ

Вивчення охорони праці – одна з ключових умов для безпечного здійснення робітником своїх посадових обов'язків. Саме тому так важливо формувати та систематизувати наукові знання у майбутніх і підвищувати обізнаність у дійсних працівників. При сучасному матеріально-технічному забезпеченні виробництва, зокрема: стані робочого обладнання, відсутності нових проектно-конструкторських і управлінських рішень, принципово нових підходів до праці – не забезпечується повна безпека працівників, тож для відшкодування впливу важких та шкідливих умов праці на організм людини створена система прав на пільги та компенсації.

В Україні існує велика кількість підприємств зі шкідливими та важкими умовами праці, і, за даними Федерації профспілок України, останнім часом кількість підприємств як державної, так і недержавної форми власності з такими умовами праці збільшується.

Ця негативна тенденція виникає унаслідок нівелювання та ігнорування потреб створення належних умов для безпечної праці, що призводить до завдання непоправної шкоди життю та здоров'ю працівнику.

За дослідженням Міжнародної організації праці розвинені країни внаслідок нещасних випадків на виробництві, ліквідації наслідків промислових аварій, внаслідок професійних захворювань витрачають біля 4% ВВП. Якщо врахувати, що ВВП України становить 1,5 трильйона гривень, то на основі підрахунків Міжнародної організації праці та країн-членів Європейського Союзу можна зробити висновок, що державний бюджет України втрачає близько 60 мільярдів гривень від неналежних умов праці та наслідків небезпечного виробничого середовища [1, с. 10].

Державний санітарно-епідеміологічний нагляд України повідомляє: понад 70% підприємств у нашій країні не відповідають санітарним вимогам щодо систем опалення та освітлення, вентиляції, роботи санітарно-побутових приміщень.

На підприємствах із важкими та шкідливими умовами праці питома вага працюючих, які виконують свої посадові обов'язки у неналежних умовах складає 77,4%. Сюди входять такі види робіт, як: добування торфу, вугілля та лігніну [1, с. 2].

При розгляді теми про пільги та компенсації відповідно до умов праці, необхідно також згадати про атестацію робочих місць за умовами праці. Вона проводиться на підприємствах, де є потенційні джерела небезпечних та шкідливих факторів виробництва, які впливають на здоров'я робітників та їх потомства. Одним словом, атестація робочих місць повинна проводитися на кожному підприємстві, адже практично на кожному підприємстві чи організації наявні шкідливі виробничі фактори.

Метою атестації робочих місць є забезпечення та реалізація прав робітників на охорону здоров'я та безпечні умови праці, отримання пільг та компенсацій, пенсій за несприятливі умови праці. Не менш важливою метою є розробка та реалізація технічних, організаційних, соціальних, економічних заходів з метою покращення умов праці робітника. Атестація робочих місць проводиться не рідше, ніж раз на п'ять років. Час її проведення встановлюється підприємствами у колективному договорі [2].

Робітники, які працюють на виробництві з важкими та шкідливими умовами праці, мають право на скорочену тривалість робочого часу (не більше 36 годин на тиждень), оплату праці у підвищеному розмірі, наприклад, на роботах із важкими та шкідливими умовами праці цей показник складає 4, 8, та 12% до тарифної ставки, а на роботах із особливо важкими та особливо шкідливими умовами праці – 16, 20, 24%, додаткова відпустка (від 6 до 36 днів), пільгове пенсійне забезпечення, зниження пенсійного віку та стажу роботи.

Одним із важливих складових системи пільг і компенсацій є лікувально-профілактичне харчування, яке є безкоштовним для працівника. Раціон підбирається залежно від характеру виробничого процесу робітника для зміцнення його здоров'я та зменшення шкідливої дії небезпечних факторів робочого процесу на організм. Класичним прикладом такого харчування є видача молока або рівноцінного йому молочного продукту (наприклад, кефіру) робітникам згідно з рекомендацією Міністерства охорони здоров'я України [3, с. 64].

Отже, права працівників на пільги та компенсації за важкі та шкідливі умови праці мають велике значення в системі охорони праці. Вони певною мірою компенсують фізичні та психоемоційні втрати здоров'я, яких робітник зазнає у процесі виконання своїх службових обов'язків.

Список використаних джерел

1. Сучасний стан охорони праці в Україні. Федерація профспілок України [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti-okhorona-pratsi-i-zdorov-ya/9511-suchasnij-stan-okhoroni-pratsi-v-ukrajini>
2. Управління держпраці у Чернігівській області. «Атестація за умовами праці аналогічних місць» [Електронний ресурс]. Режим доступу: [/http://cn.dsp.gov.ua/cp2cms/w/cnt u/news /new 845](http://cn.dsp.gov.ua/cp2cms/w/cnt u/news /new 845).
3. Гандзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці – Київ, Каравела, 2004.