

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені О.М. БЕКЕТОВА**

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ**

до практичних занять  
з навчальної дисципліни

**“СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ**  
**ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ”**

*(для студентів 4-го курсу денної форми навчання,  
галузь знань 1702 “Цивільна безпека”,  
напрямок підготовки 6.170202 “Охорона праці”)*

**ХАРКІВ – ХНУМГ – 2013**

Методичні вказівки до практичних занять з навчальної дисципліни “Соціально-економічні основи охорони праці” (для студентів 4-го курсу денної форми навчання, галузь знань 1702 “Цивільна безпека”, напрям підготовки 6.170202 “Охорона праці”) / Харк. нац. ун-т міск. госп-ва; уклад.: О. Ю. Нікітченко, С. В. Нестеренко. – Х. : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2013. – 36 с.

**Укладачі:** к.т.н. доц. О. Ю. Нікітченко, ст. в. С. В. Нестеренко

**Рецензент:** проф., к.т.н. Б. М. Коржик

Затверджено на засіданні кафедри безпеки життєдіяльності,  
протокол № 6 від 24.10. 2012р.

## ЗМІСТ

### **ПРАКТИЧНА РОБОТА №1.**

ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ ПОТЕРПІЛИМ ВНАСЛІДОК ТРАВМ І ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ.....	4
--	---

### **ПРАКТИЧНА РОБОТА №2.**

ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ ЗА ПРАЦЮ У ВАЖКИХ І ШКІДЛИВИХ УМОВАХ.....	16
--	----

### **ПРАКТИЧНА РОБОТА №3.**

ФІНАНСУВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	20
---------------------------------	----

### **ПРАКТИЧНА РОБОТА №4.**

ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАХОДІВ ЩОДО ПОЛПШЕННЯ УМОВ І ОХОРОНИ ПРАЦІ	23
--	----

## ПРАКТИЧНА РОБОТА №1

### ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ ПОТЕРПІЛИМ ВНАСЛІДОК ТРАВМ І ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ (2 год.)

*Мета роботи: ознайомитися та вивчити правову і нормативно-технічну документацією з питань здійснення компенсаційних виплат потерпілим внаслідок травм і професійних захворювань, їх використання в подальшій практичній діяльності.*

Конституцією України гарантовано, що кожен має право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності.

Це право гарантується, зокрема, загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення.

1 квітня 2005 року набрав чинності Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", який визначив правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві.

До прийняття зазначеного Закону відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, здійснювалось згідно з Правилами відшкодування власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 23 червня 1993 р. N 472.

Проте, зазначена постанова втратила чинність згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 11 липня 2001 року N 807.

Слід зазначити, що особи, право яких на отримання відшкодування шкоди раніше було встановлено згідно із законодавством СРСР або законодавством України про відшкодування шкоди, заподіяної працівникам внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків, мають право на забезпечення по страхуванню від нещасного випадку відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності".

При цьому уся заборгованість потерпілим на виробництві та членам їх сімей, яким до набрання чинності цим Законом підприємства, установи та організації не відшкодували матеріальної і моральної (немайнової) шкоди, заподіяної ушкодженням здоров'я, виплачується цими підприємствами, установами і

організаціями, а в разі їх ліквідації без правонаступника - Фондом соціального страхування від нещасних випадків.

Доцільно зазначити, що одним із принципів страхування від нещасного випадку є обов'язковість страхування від нещасного випадку осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільність такого страхування для осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності.

Так, обов'язковому страхуванню від нещасного випадку підлягають:

- особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту);
- учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;
- особи, які утримуються у виправних, лікувально-трудовах, виховно-трудовах закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

Добровільно від нещасного випадку у Фонді соціального страхування від нещасних випадків можуть застрахуватися:

- священнослужителі, церковнослужителі та особи, які працюють у релігійних організаціях на виборних посадах;
- особи, які забезпечують себе роботою самостійно - займаються адвокатською, нотаріальною, творчою та іншою діяльністю, пов'язаною з отриманням доходу безпосередньо від цієї діяльності, члени фермерського господарства;
- громадяни - суб'єкти підприємницької діяльності.

Згідно з Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" суб'єктами страхування від нещасного випадку є застраховані громадяни, а в окремих випадках - члени їх сімей та інші особи, страхувальники та страховик.

Застрахованою є фізична особа, на користь якої здійснюється страхування.

Слід зазначити, що згаданий Закон визначає перелік соціальних послуг та виплат, які здійснюються Фондом соціального страхування від нещасних випадків.

Так, у разі настання страхового випадку Фонд соціального страхування від нещасних випадків зобов'язаний у встановленому законодавством порядку своєчасно та в повному обсязі відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні:

- допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;
- одноразову допомогу в разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого;

- щомісяця грошову суму в разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого;

- пенсію по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

- пенсію у зв'язку з втратою годувальника, який помер внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

- допомогу дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання жінки під час її вагітності.

Слід зазначити, що вищезазначені види допомог та грошових сум, які надаються Фондом соціального страхування від нещасних випадків, є страховими виплатами.

Також Фонд соціального страхування від нещасних випадків зобов'язаний надати такі страхові послуги:

- організувати поховання померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов;

- сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної допомоги потерпілому в разі настання нещасного випадку, швидкої допомоги в разі потреби його госпіталізації, ранньої діагностики професійного захворювання;

- організувати цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого;

- забезпечити потерпілому разом із відповідними службами охорони здоров'я за призначенням лікарів повний обсяг постійно доступної, раціонально організованої медичної допомоги;

- вжити всіх необхідних заходів для підтримання, підвищення та відновлення працездатності потерпілого;

- забезпечити згідно з медичним висновком домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства (або компенсувати йому відповідні витрати), сприяти наданню потерпілому, який проживає в гуртожитку, ізолюваного житла;

- відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії або медико-соціальної експертної комісії проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого у власних навчальних закладах або на договірній основі в інших закладах перенавчання інвалідів, якщо внаслідок ушкодження здоров'я або заподіяння моральної шкоди потерпілий не може виконувати попередню роботу; працевлаштовувати осіб із зниженою працездатністю;

- організовувати робочі місця для інвалідів самостійно або разом з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування чи з іншими заінтересованими суб'єктами підприємницької діяльності; компенсувати при цьому витрати виробництва, які не покриваються коштами від збуту виробленої продукції, за рахунок Фонду;

- у разі невідкладної потреби подавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок або за рі-

шенням виконавчої дирекції Фонду та її регіональних управлінь - за рахунок Фонду;

- сплачувати за потерпілого внески на медичне та пенсійне страхування;
- організовувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

Доцільно звернути увагу на те, що усі види страхових виплат і соціальних послуг застрахованим та особам, які перебувають на їх утриманні провадяться Фондом соціального страхування від нещасних випадків за рахунок коштів цього Фонду.

Усі вказані види соціальних послуг та виплат надаються застрахованому та особам, які перебувають на його утриманні, незалежно від того, перебуває на обліку підприємство, на якому стався страховий випадок, у Фонді соціального страхування від нещасних випадків чи ні.

Щодо визначення ступеня втрати працездатності потерпілим слід зазначити, що ступінь втрати працездатності потерпілим установлюється МСЕК за участю Фонду соціального страхування від нещасних випадків і визначається у відсотках професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я. МСЕК установлює обмеження рівня життєдіяльності потерпілого, визначає професію, з якою пов'язане ушкодження здоров'я, причину, час настання та групу інвалідності у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також визначає необхідні види медичної та соціальної допомоги.

При цьому огляд потерпілого проводиться МСЕК за умови подання акта про нещасний випадок на виробництві, акта розслідування професійного захворювання за встановленими формами, висновку спеціалізованого медичного закладу (науково-дослідного інституту профпатології чи його відділення) про професійний характер захворювання, направлення лікувально-профілактичного закладу або роботодавця чи профспілкового органу підприємства, на якому потерпілий одержав травму чи професійне захворювання, або робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків, суду чи прокуратури.

Позачергова експертиза проводиться МСЕК за заявою потерпілого, інших заінтересованих осіб, суду чи прокуратури.

*Щодо щомісячної страхової виплати* слід зазначити, що така виплата встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я.

Сума щомісячної страхової виплати не повинна перевищувати середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я.

У разі коли потерпілому одночасно із щомісячною страховою виплатою призначено пенсію по інвалідності у зв'язку з одним і тим самим нещасним випадком, їх сума не повинна перевищувати середньомісячний заробіток, який потерпілий мав до ушкодження здоров'я. Визначені раніше сума щомісячної страхової виплати та пенсія по інвалідності зменшенню не підлягають.

*Щодо виплати допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю* слід зазначити, що така допомога виплачується в розмірі 100 відсотків середнього заробітку. При цьому перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачу-

ються власником або уповноваженим ним органом за рахунок коштів підприємства, установи, організації.

Доцільно зазначити, що у разі стійкої втрати професійної працездатності, встановленої МСЕК, Фонд соціального страхування від нещасних випадків проводить *одноразову страхову виплату потерпілому*, сума якої визначається із розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за кожний відсоток втрати потерпілим професійної працездатності, але не вище чотирикратного розміру граничної суми заробітної плати (доходу), з якої справляються внески до Фонду.

У разі коли при подальших обстеженнях МСЕК потерпілому встановлено інший, вищий ступінь втрати стійкої професійної працездатності, з урахуванням іншої професійної хвороби або іншого каліцтва, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків, йому провадиться одноразова виплата, сума якої визначається із розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за кожний відсоток збільшення ступеня втрати професійної працездатності відносно попереднього обстеження МСЕК, але не вище чотирикратного розміру граничної суми заробітної плати (доходу), з якої справляються внески до Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більш як на 50 відсотків.

Одноразова допомога виплачується потерпілому в місячний строк з дня визначення МСЕК стійкої втрати професійної працездатності, а в разі смерті потерпілого - у місячний строк з дня смерті застрахованого особам, які мають на це право.

У разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання розмір одноразової допомоги його сім'ї повинен бути не меншим за п'ятирічну заробітну плату потерпілого і, крім того, не меншим за однорічний заробіток потерпілого на кожну особу, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого.

Разом з цим доцільно зазначити, що чинне законодавство визначає коло осіб, які мають право на *одержання щомісячних страхових виплат у разі смерті потерпілого*.

Так, у разі смерті потерпілого право на одержання щомісячних страхових виплат мають непрацездатні особи, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання, а також дитина померлого, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після його смерті.

Такими непрацездатними особами є:

- діти, які не досягли 16 років; діти з 16 до 18 років, які не працюють, або старші за цей вік, але через вади фізичного або розумового розвитку самі не спроможні заробляти; діти, які є учнями, студентами (курсантами, слухачами,



стажистами) денної форми навчання - до закінчення навчання, але не більш як до досягнення ними 23 років;

- жінки, які досягли 55 років, і чоловіки, які досягли 60 років, якщо вони не працюють;

- інваліди - члени сім'ї потерпілого на час інвалідності;

- неповнолітні діти, на утримання яких померлий виплачував або був зобов'язаний виплачувати аліменти;

- непрацездатні особи, які не перебували на утриманні померлого, але мають на це право.

Право на одержання страхових виплат у разі смерті потерпілого мають також дружина (чоловік) або один з батьків померлого чи інший член сім'ї, якщо він не працює та доглядає дітей, братів, сестер або онуків потерпілого, які не досягли 8-річного віку.

У разі смерті потерпілого суми страхових виплат особам, які мають на це право, визначаються із середньомісячного заробітку потерпілого за вирахуванням частки, яка припадала на потерпілого та працездатних осіб, що перебували на його утриманні, але не мали права на ці виплати.

Разом з цим, доцільно відмітити, що для розгляду справ про страхові виплати до Фонду соціального страхування від нещасних випадків необхідно подавати такі документи:

- акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання за встановленими формами та (або) висновок МСЕК про ступінь втрати професійної працездатності застрахованого чи копія свідоцтва про його смерть;

- документи про необхідність подання додаткових видів допомоги.

Фонд соціального страхування від нещасних випадків приймає рішення про виплати у разі втрати годувальника за умови подання таких документів, які видаються відповідними організаціями в триденний строк з моменту звернення заявника:

- копії свідоцтва органу реєстрації актів громадянського стану про смерть потерпілого;

- довідки житлово-експлуатаційної організації, а за її відсутності - довідки виконавчого органу ради чи інших документів про склад сім'ї померлого, в тому числі про тих, хто перебував на його утриманні, або копії відповідного рішення суду;

- довідки житлово-експлуатаційної організації, а за її відсутності - виконавчого органу ради про батьків або іншого члена сім'ї померлого, який не працює та доглядає дітей, братів, сестер чи онуків померлого, які не досягли 8-річного віку;

- довідки навчального закладу про те, що член сім'ї потерпілого віком від 18 до 23 років, який має право на відшкодування шкоди, навчається за денною формою навчання;

- довідки навчального закладу інтернатного типу про те, що член сім'ї потерпілого, який має право на відшкодування шкоди, перебуває на утриманні цього закладу.

Також звертаю увагу на те, що факт перебування на утриманні потерпілого у разі відсутності відповідних документів і неможливості їх відновлення встановлюється в судовому порядку.

За загальним правилом Фонд соціального страхування від нещасних випадків розглядає справу про страхові виплати на підставі заяви потерпілого або заінтересованої особи за наявності усіх необхідних документів і приймає відповідні рішення у десятиденний строк, не враховуючи дня надходження зазначених документів.

Таке рішення оформляється постановою, в якій зазначаються дані про осіб, які мають право на страхові виплати, розміри виплат на кожного члена сім'ї та їх строки або обґрунтування відмови у виплатах; до постанови додаються копії необхідних документів.

Доцільно зазначити, що Фонд соціального страхування від нещасних випадків може затримати страхові виплати до з'ясування підстав для виплат, якщо документи про нещасний випадок оформлені з порушенням установлених вимог.

Крім того, Фонд соціального страхування від нещасних випадків може відмовити у страхових виплатах і наданні соціальних послуг застрахованому, якщо мали місце:

- навмисні дії потерпілого, спрямовані на створення умов для настання страхового випадку;
- подання роботодавцем або потерпілим Фонду соціального страхування від нещасних випадків свідомо неправдивих відомостей про страховий випадок;
- вчинення застрахованим умисного злочину, що призвів до настання страхового випадку.

Також Фонд соціального страхування від нещасних випадків може відмовити у виплатах і наданні соціальних послуг застрахованому, якщо нещасний випадок згідно із законодавством не визнаний пов'язаним з виробництвом.

Щодо строків проведення страхових виплат слід зазначити, що страхові виплати провадяться щомісячно в установлені Фондом соціального страхування від нещасних випадків дні на підставі постанови цього Фонду або рішення суду:

потерпілому - з дня втрати працездатності внаслідок нещасного випадку або з дати встановлення професійного захворювання;

особам, які мають право на виплати у зв'язку із смертю годувальника, - з дня смерті потерпілого, але не раніше дня виникнення права на виплати.

Одноразова допомога виплачується потерпілому в місячний строк з дня визначення МСЕК стійкої втрати професійної працездатності, а в разі смерті потерпілого - у місячний строк з дня смерті застрахованого особам, які мають на це право.

У випадку, якщо справи про страхові виплати розглядаються вперше по закінченні трьох років з дня втрати потерпілим працездатності внаслідок нещасного випадку або з дня смерті годувальника, то страхові виплати провадяться з дня звернення.

Таким чином, держава гарантує усім застрахованим громадянам забезпечення прав на страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

### **Особливості відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я чи смертю фізичної особи**

Виокремлення цього делікту зумовлено, насамперед, місцем та значенням благ, яким завдано шкоди, в системі соціальних пріоритетів. Адже життя та здоров'я людини визнано вищими соціальними цінностями. Саме це й зумовлює специфічність протиправності діяння. Річ у тім, що з огляду на важливість цих благ будь-яке діяння, яким заподіюється шкода життю та здоров'я фізичної особи, як правило, презюмується протиправним, окрім випадків, які прямо передбачено в законі, наприклад, необхідної оборони. Причому протиправним вважається також заподіяння шкоди життю та здоров'ю внаслідок неналежного виконання договірних зобов'язань (ст. 1196 ЦК).

Щодо шкоди, то слід зазначити, що цим протиправним діянням фізичній особі заподіюється каліцтво чи інше ушкодження здоров'я або смерть.

Під поняттям смерть слід розуміти певний стан організму фізичної особи, який посвідчується висновком компетентного медичного органу і характеризується непоправними руйнівними процесами центральної нервової системи та кори головного мозку, що наступали внаслідок припинення функціонування життєво важливих систем людини (судинно-кровоносної, дихальної, нервової).

Поняттям "каліцтво" охоплюється дві основні категорії: травма та професійне ушкодження здоров'я. Травма характеризується раптовим та, як правило, одноразовим зовнішнім впливом на організм, внаслідок чого йому заподіюється фізичне ушкодження, наприклад, удар результатом якого є перелом кісток. Професійне захворювання — це таке ушкодження здоров'я, що передбачено чинним законодавством та стало результатом не одноразового, а, як правило, систематичного та тривалого впливу на організм людини шкідливих факторів, що є властиво для певного виду професії. Наприклад, хронічний бронхіт є професійним захворюванням осіб, які працюють на шахтах, рудниках, відкритих кар'єрах тощо.

Поняттям "інше ушкодження здоров'я" охоплюється будь-яке, непов'язане з каліцтвом, пошкодження здоров'я, що настало внаслідок так званого загального захворювання.

Специфіка шкоди, яку завдано життю та здоров'ю полягає також і в тому, що її не може бути відшкодовано в натурі та оцінено в грошовому еквіваленті. І тому, відшкодуванню підлягатиме не зазначена шкода, а лише майнові втрати, яких зазнала фізична особа внаслідок завдання цієї шкоди. До таких втрат законодавець відносить заробіток (дохід), втрачений потерпілим внаслідок втрати чи зменшення професійної або загальної працездатності, витрати, зумовлені необхідністю посиленого харчування, санаторно-курортного лікування, при-

дбання ліків, протезування, стороннього догляду (ч. 1 ст. 1195 ЦК), а також видатки на поховання (ст. 1201 ЦК) та інші витрати.

Певні особливості має також і причинно-наслідковий зв'язок між протиправним діянням та завданою шкодою, який, як правило, має складний характер.

І на сам кінець, щодо особливостей вини заподіювача шкоди у цьому деліктному зобов'язанні. Як і за загальними правилами, вина заподіювача презюмується, аж допоки він не доведе свою невинність. Однак у випадках, якщо цю шкоду завдано незаконними діяннями органом державної влади, органом влади АРК або органом місцевого самоврядування, судових та правоохоронних органів, джерелом підвищеної небезпеки та в деяких інших випадках, що прямо передбачено законом, то вона відшкодовується незалежно від вини особи, яка завдала цю шкоду.

Розглянемо тепер особливості відповідальності за цей делікт, залежно від благ, яким було завдано шкода.

У разі завдання шкоди каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я фізичній особі, відшкодування, за загальним правилом, відбувається за такою формулою:

$$P_{\text{шз}} = З + ДВ + МШ, \text{ де}$$

**P<sub>шз</sub>** — розмір шкоди, що завдано здоров'ю;

**З** — заробіток (дохід), втрачений потерпілим внаслідок втрати чи зменшення професійної або загальної працездатності;

**ДВ** — додаткові витрати;

**МШ** — моральна шкода.

При визначенні розміру заробітку (доходу), який втратив потерпілий внаслідок втрати чи зменшення професійної або загальної працездатності, важливу роль відіграє той факт, чи перебуває особа на момент заподіяння їй шкоди у трудових відносинах. Якщо так, то розмір втраченого заробітку (доходу), що підлягає відшкодуванню, визначається у відсотках від середнього місячного заробітку (доходу), який потерпілий мав до каліцтва або іншого ушкодження здоров'я, з урахуванням ступеня втрати потерпілим професійної працездатності, якщо її немає — загальної працездатності (ч. 1 ст. 1197 ЦК).

Середньомісячний заробіток (дохід) слід обчислювати шляхом поділу сукупного заробітку (доходу) за 12 або за 3 останні календарні місяці роботи на відповідну кількість місяців. Для обрахування середньомісячного заробітку (доходу) фізичної особи—підприємця та фізичної особи, яка самостійно забезпечує себе роботою (адвокат, особа, що зайнята творчою діяльністю тощо), слід виходити з річного доходу, одержаного в попередньому господарському році, на підставі даних органу державної податкової служби, поділеного на 12 місяців. До сукупного заробітку (доходу) слід зараховувати всі види оплати праці за трудовим договором за місцем основної роботи і за сумісництвом, з яких сплачується податок на доходи громадян, у сумах, нарахованих до вирахування податку. Своєю чергою, не слід зараховувати до суми заробітку (доходу) одноразові виплати, компенсацію за невикористану відпустку, вихідну допомогу, допомогу по вагітності та пологах тощо (ч. 3 ст. 1197 ЦК).

Окрім можливості визначити та відшкодувати реальний втрачений середньомісячний заробіток (дохід) потерпілого, встановлено також можливість вимагати відшкодувати також і той заробіток (дохід), який він міг би отримувати в майбутньому (ч. 4 ст. 1197 ЦК).

Якщо ж потерпілий на момент завдання йому шкоди не працював, його середньомісячний заробіток (дохід) обчислюється, за його бажанням, або виходячи з його заробітку до звільнення, або виходячи із звичайного розміру заробітної плати працівника його кваліфікації у цій місцевості (ч. 3 ст. 1197 ЦК).

На розмір втраченого заробітку (доходу) впливає також і ступінь втрати професійної працездатності, а за її відсутності — загальної працездатності. Втрата працездатності може бути тимчасовою, що посвідчується листком тимчасової працездатності, або стійкою (тривалою), що посвідчується медико-соціальною експертною комісією (далі — МСЕК).

На підставі рішення МСЕК встановлюється ступінь втрати професійної чи загальної працездатності особи, ступінь якого визначається у відсотках. Порядок відшкодування шкоди у разі втрати працездатності від нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання встановлено спеціальним законом.

Однак визначену втрату заробітку (доходу) залежно від різних чинників може бути змінено як у бік зменшення, так і в бік збільшення.

Розмір втраченого заробітку (доходу) може бути зменшено:

- у разі грубої необережності потерпілого (ч. 2 ст. 1193 ЦК). Якщо ж мав місце умисел потерпілого, завдана шкода не відшкодовується;
- залежно від матеріального становища потерпілого (ч. 4 ст. 1193 ЦК);
- якщо працездатність потерпілого зросла порівняно з тією, що була в нього на момент вирішення питання про відшкодування шкоди (ст. 1204 ЦК).

Збільшення обсягу та розміру відшкодування шкоди можливо:

- за договором (ч. 4 ст. 1195 ЦК);
- якщо працездатність потерпілого знизилася порівняно з тією, що була у нього на момент вирішення питання про відшкодування шкоди (ст. 1203 ЦК);
- у разі підвищення вартості життя (ч. 1 ст. 1208 ЦК);
- у разі збільшення розміру мінімальної заробітної плати (ч. 2 ст. 1208 ЦК).

Певні особливості має визначення втраченого заробітку (доходу), який завдано внаслідок каліцтва чи іншого ушкодження здоров'я малолітнього або неповнолітнього. В цьому разі, якщо потерпілий не мав заробітку, то після досягнення малолітнім потерпілим 14 років (учнем — 18 років), він має право вимагати відшкодування шкоди, пов'язану із втратою або зменшенням його працездатності, виходячи з розміру встановленої законом мінімальної заробітної плати (ч. 1 ст. 1199 ЦК). Якщо ж потерпілою особою буде неповнолітня особа, яка на момент ушкодження здоров'я мала заробіток, то в цьому разі завдану шкоду має бути відшкодовано їй виходячи з розміру її заробітку, але не нижче встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати (ч. 2 ст. 1199 ЦК).

Ще одним видом видатків, які має бути відшкодовано потерпілому внаслідок каліцтва чи іншого ушкодження здоров'я, є його додаткові витрати, які зу-

мовлені необхідністю допомоги та догляду. І тому в разі обґрунтованості та доведеної потерпілий може вимагати додаткових витрат на:

- посилене харчування;
- санаторно-курортне лікування;
- придбання ліків;
- протезування;
- сторонній догляд.

Цей перелік не є вичерпним, і тому за необхідності може бути відшкодовано також і витрати на придбання спеціальних транспортних засобів, підготовку до іншої професії тощо. Порядок відшкодування додаткових витрат у разі втрати працездатності від нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання встановлено спеціальним законом.

Ще однією особливістю відшкодування додаткових витрат є те, що при визначенні їх розміру вина потерпілого не враховується (ч. 3 ст. 1193 ЦК).

Крім відшкодування втраченого заробітку (доходу) та додаткових витрат особа, якій заподіяно каліцтво чи інше ушкодження здоров'я, має право вимагати відшкодування їй моральної шкоди (ст. 1168 ЦК).

У разі, якщо шкоду завдано смертю, то відшкодування відбувається за такою формулою:

$$P_{\text{шс}} = (C_3 \times n) / (n + 1) + \text{ВП} + \text{МШ}, \text{ де}$$

**P<sub>шс</sub>** — розмір шкоди, що завдано внаслідок смерті особи;

**C<sub>3</sub>** — середньомісячний заробіток;

**n** — кількість осіб, які перебували на утриманні померлого та мають право на відшкодування шкоди, що завдано його смертю;

**ВП** — витрати на поховання;

**МШ** — моральна шкода.

Право на відшкодування шкоди, що завдано смертю особи, мають непрацездатні особи, які були на його утриманні або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання, а також дитина потерпілого, народжена після його смерті (ч. 1 ст. 1200 ЦК).

Коло непрацездатних осіб, які були на утриманні померлого потерпілого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання, а також строк, упродовж якого вони мають право отримувати відповідне відшкодування шкоди, визначаються таким чином:

- дитині — до досягнення нею 18 років, а у разі, якщо дитина є учнем або студентом, — до закінчення навчання, але не більше ніж до досягнення ним 23 років;

- чоловікові, дружині, батькам (усиновлювачам), які досягли пенсійного віку, — довічно;

- інваліду, якого потерпілий зобов'язаний був утримувати, — впродовж строку його інвалідності;

- одному з батьків (усиновлювачів) або другому з подружжя чи іншому з членові сім'ї незалежно від віку і працездатності, якщо вони не працюють і здійснюють догляд за: дітьми, братами, сестрами, внуками померлого, — до досягнення останніми 14 років;

- іншим непрацездатним особам, які були на утриманні потерпілого, — 5 років після його смерті.

Зазначеним особам у продовж вказаного строку відшкодовується шкода у розмірі середньомісячного заробітку (доходу) потерпілого з вирахуванням частки, яка припадала на нього самого та працездатних осіб, які перебували на його утриманні, але не мають права на відшкодування шкоди. Середньомісячний заробіток (дохід) потерпілого розраховується за аналогічними правилами, які встановлено для відшкодування шкоди, завданої каліцтвом чи іншим ушкодженням здоров'я. До складу доходів потерпілого також включаються пенсія, суми, що належали йому за договором довічного утримання (догляду), та інші аналогічні виплати, які він одержував (ч. 2 ст. 1200 ЦК).

Окрім розміру середньомісячного заробітку (доходу) потерпілого особи, яким завдано шкоди смертю годувальника, мають право вимагати відшкодування моральної шкоди, що пов'язана зі смертю годувальника (ч. 2 ст. 1168 ЦК) та витрат на поховання та на спорудження надгробного пам'ятника особі, яка зробила ці витрати (ст. 1201 ЦК). Зазначені витрати не зараховується до суми відшкодування шкоди та відшкодовується окремо.

Визначений сукупний розмір відшкодування не може бути зменшено навіть у разі, якщо заподіяння смерті сприяла вина потерпілого (ч. 3 ст. 1193 ЦК). І лише залежно від матеріального становища потерпілого (крім випадків, коли шкоди завдано вчиненням злочину) суд може зменшити розмір відшкодування шкоди, яку завдано фізичною особою (ч. 4 ст. 1193 ЦК).

Збільшення розміру відшкодування шкоди, яку завдано смертю годувальника, може відбуватись у випадках: а) підвищення вартості життя (ч. 1 ст. 1208 ЦК); б) збільшення розміру мінімальної заробітної плати (ч. 2 ст. 1208 ЦК) тощо.

Визначений кінцевий розмір відшкодування, обчислений для кожної з осіб, які мають право на відшкодування шкоди, завданої смертю годувальника, не підлягає подальшому перерахунку, крім випадків: а) народження дитини, зачатої за життя і народженої після смерті годувальника; б) призначення (припинення) виплати відшкодування особам, що здійснюють догляд за дітьми, братами, сестрами, внуками померлого (ч. 4 ст. 1200 ЦК України).

Відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю потерпілого, за загальним правилом, здійснюється щомісячними платежами (ч. 1 ст. 1202 ЦК). Проте за наявності обставин, що мають істотне значення, та з урахуванням матеріального становища фізичної особи, яка завдала шкоди, сума відшкодування може бути виплачено одноразово, але не більш ніж за 3 роки наперед (абз. 2 ч. 1 ст. 1202 ЦК).

Певну специфіку має також і порядок відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю, за яким зобов'язаним суб'єктом є юридична особа, яка припиняє свою діяльність шляхом ліквідації. В цьому випадку платежі, належні потерпілому або особам, які мають право на отримання такого відшкодування внаслідок смерті годувальника, має бути капіталізовано (тобто узагальнено в єдину суму за весь прогнозований строк виплат) для виплати їх потерпілому або зазначеним особам.

## ПРАКТИЧНА РОБОТА №2

### ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ ЗА ПРАЦЮ У ВАЖКИХ І ШКІДЛИВИХ УМОВАХ (2 год.)

*Мета роботи: ознайомитися та вивчити правову базу і нормативно-технічну документацію з питань надання пільг та компенсацій за працю у важких і шкідливих умовах, навчитися їх використанню в подальшій практичній діяльності.*

Права працівників на охорону праці охоплюють широке коло заходів спрямованих на забезпечення здорових та безпечних умов праці.

В умовах активного розвитку підприємницької діяльності важливе значення має створення належних умов праці, що виключає дію шкідливих і небезпечних чинників на організм людини.

Однак в деяких галузях виробничої діяльності працівники зазнають ще відповідного впливу шкідливих та небезпечних чинників, що призводить до серйозних порушень стану здоров'я. Тому чинним законодавством для таких умов праці передбачаються пільги й компенсації, що дають змогу зберігати здоров'я і продовжувати професійну діяльність.

Серед цих пільг – скорочена тривалість робочого часу, додаткові відпустки, пільгові пенсії, підвищена заробітна плата та інші компенсації визначені чинним законодавством.

Законодавство передбачає лікувально-профілактичне харчування (ЛПХ), що надається лише тим працівникам, які зайняті на роботах з особливо шкідливими умовами праці.

Перелік виробництв, професій та посад, робота на яких дає право на одержання ЛПХ, затверджений Міністерством праці та соціального захисту.

Робітникам, які працюють в умовах постійного контакту з фізичними виробничими чинниками й токсичними речовинами передбачається видача 0,5 л. молока або інших харчових продуктів, які містять пектини (мармелад, кисіль, концентрат ектину з чаєм).

При роботах в умовах високої температури ( $> +30^{\circ}$ ) та інфрачервоного випромінювання відбувається сильне потовиділення. Для збереження нормального теплового стану організму працюючим надаються додаткові перерви, які входять у робочий час та створюється раціональний питний режим для відновлення водно – сольового балансу.

У холодну пору року працюючим на відкритому повітрі також надаються спеціальні перерви для обігрівання й відпочинку. У кожній кліматичній зоні рішення про тривалість таких перерв та їх надання вирішують місцеві органи влади.

На роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці відповідно до типових галузевих норм працівникам видається спеціальний одяг, взуття та інші засоби індивідуального захисту(ЗІЗ), а також миючі засоби.



Зазначені чинним законодавством пільги та компенсації не звільняють роботодавців від обов'язку проводити запобіжні санітарно – гігієнічні заходи спрямовані на поліпшення умов праці відповідно до нормативних значень.

### **Стаття 7. Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці**

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

У разі роз'язного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.

Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен, не пізніше як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

Згідно зі ст.13 Закону України “Про пенсійне забезпечення” пенсії за віком на пільгових умовах призначаються працівникам, зайнятим повний робочий день на роботах з шкідливими та важкими, особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці, за Списком № 1 і 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 16.01.03, і за результатами атестації робочих місць.

Постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.92 №442 затверджено Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці. Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначається наказом по підприємству, установі та організації в терміни, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на п'ять років.

Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації.

За Списком №1 з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці,

- чоловіки – після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначених роботах;

- жінки - після досягнення 45 років і при стажі роботи не менше 15 років, з них не менше 7 років 6 місяців на зазначених роботах;

Працівникам, які мають не менше половини стажу роботи з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці, пенсії на пільгових умовах призначаються з уменшенням віку, передбаченого статтею 12 зазначеного За-

кону, на 1 рік за кожний повний рік такої роботи чоловікам і на 1 рік 4 місяця – жінкам.

За Списком №2 із шкідливими і важкими умовами праці,

– чоловіки – після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 25 років, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначених роботах;

- жінки - після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 20 років, з них не менше 10 років на зазначених роботах.

Працівникам, які мають не менше половини стажу роботи з шкідливими та важкими умовами праці, пенсії на пільгових умовах призначаються з уменшенням віку, передбаченого статтею 12 зазначеного Закону, на 1 рік за кожні 2 роки 6 місяців такої роботи чоловікам і за кожні 2 роки такої роботи – жінкам.

Порядок надання додаткових відпусток за роботу в шкідливих і важких умовах праці.

Законом України “Про відпустки” ст.7 встановлено, що щорічна додаткова відпустка за роботу в шкідливих і важких умовах праці надається працівникам за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.97 № 1290 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.03 №679 із змінами за постановою Кабінету Міністрів України від 16.12.04 №1674 ) і за результатами атестації робочих місць.

Цим Списком зазначена максимальна тривалість додаткової відпустки, тобто та, яка гарантована Законом. У випадках, коли тривалість додаткової відпустки за результатами атестації робочих місць перевищує максимальну тривалість, зазначену у Списку, відпустка може бути продовжена на кількість днів цієї різниці за рахунок власних коштів підприємств. Однак, якщо економічне становище підприємства не дозволяє це зробити, то таке продовження не відбудеться.

Додаткова відпустка надається працівнику коли він фактично був зайнятий на роботах у шкідливих і важких умовах праці не менше половини тривалості робочого дня, тобто пропорційно фактично відпрацьованому часу. Якщо результати атестації конкретного робочого місця свідчать про те, що умови праці не належать до шкідливих, право на додаткову відпустку за Списком виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці не настає.

### **Порядок надання доплат до тарифної ставки (окладу) за роботу в шкідливих і важких умовах праці**

Порядок доплат за роботу в шкідливих і важких умовах праці і методику розрахунків конкретних їх розмірів встановлено постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС “Про затвердження Типового положення про оцінку умов праці на робочих місцях і порядок застосування галузевих переліків робіт, за якими можуть встановлюватися доплати робітникам за умови праці” від 03.10.86 №387/22-78.

Доплати за умови праці встановлюють на робочих місцях, на яких виконуються роботи, передбачені галузевим переліком робіт, у відсотках до тарифної ставки (окладу): на роботах у шкідливих і важких умовах праці – 4 ,8, 12, а

на роботах в особливо шкідливих і особливо важких умовах праці – 16, 20, 24%. і за результатами атестації робочих місць.

#### **Порядок встановлення скороченої тривалості робочого тижня за роботи в шкідливих умовах праці**

Скорочена тривалість робочого тижня встановлюється працівникам, які працюють в шкідливих умовах праці, передбачених в Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.02 №163 і за результатами атестації робочих місць.

#### **Порядок видачі молока робітникам, зайнятим у шкідливих умовах праці**

Нормативним документом для видачі молока є постанова Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань Президії ВЦРПС від 16.12.87 №731/П-13 “О порядке бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда” на підставі Переліку хімічних речовин, під час роботи з якими в профілактичних цілях рекомендується вживати молоко або інших рівноцінних харчових продуктів, у разі перевищення гранично допустимих концентрацій цих речовин на робочому місці.

Молоко видається по 0,5 л за зміну незалежно від її тривалості в дні фактичної зайнятості працівника на роботах, пов'язаних з їх виробництвом або застосуванням, і за результатами атестації робочих місць у порядку, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.92 №442.

## ПРАКТИЧНА РОБОТА №3

### ФІНАНСУВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ (3 год.)

*Мета роботи: ознайомитися та вивчити правову базу і нормативно-технічну документацію з питань фінансування охорони праці, навчитися їх використанню в подальшій практичній діяльності.*

Згідно статті 19 закону „Про охорону праці” фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем.

Виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачає фінансування за рахунок державного і місцевих бюджетів (поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством).

Закон встановлює мінімальні рівні витрат роботодавців на охорону праці таким чином: Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від суми реалізованої продукції.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і становлять не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці.

Закон також передбачає, що не повинно бути довільного визначення заходів з охорони праці, які фінансує роботодавець за рахунок собівартості своєї продукції. Суми витрат з охорони праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка використовує найману працю, визначаються згідно з переліком заходів та засобів з охорони праці, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Таким чином, кошти, які виділяються на охорону праці, не обкладаються прибутковим податком і не можуть використовуватися для інших цілей. Витрати на охорону праці, котрі передбачаються в державному і місцевих бюджетах, виділяються окремим рядком. Працівники не несуть ніяких витрат на реалізацію заходів по охороні праці.

Згідно 21 статті Закону України “Про охорону праці”: фінансування охорони праці здійснюється власником. Працівник не несе ніяких витрат на заходи щодо охорони праці.

На підприємствах, в галузях і на державному рівні у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку створюються фонди охорони праці.

Такі ж фонди можуть створюватись органами місцевого і регіонального самоврядування для потреб регіону.

На підприємстві кошти вказаного фонду використовуються тільки на виконання заходів, що забезпечують доведення умов і безпеки праці до нормативних вимог або підвищення існуючого рівня охорони праці на виробництві.

Кошти галузевих і державного фондів охорони праці витрачаються на здійснення галузевих і національних програм з питань охорони праці, науково-дослідних і проектно-конструкторських робіт, що виконуються в межах цих програм, на сприяння становленню і розвитку спеціалізованих підприємств та виробництв, творчих колективів, науково-технічних центрів, експертних груп, на заохочення трудових колективів і окремих осіб, які плідно працюють над розв'язанням проблем охорони праці.

До державного, регіональних та галузевих фондів охорони праці надсилаються поряд з коштами державного чи місцевих бюджетів, відрахуваннями підприємств та іншими надходженнями кошти, одержані від застосування органами державного нагляду штрафних санкцій до власників згідно із статтею 31 цього Закону, а також кошти від стягнення цими органами штрафу з працівників, винних у порушенні вимог щодо охорони праці. Працівники, на яких накладено штраф, вносять його в касу підприємства за місцем роботи. ( Частина шоста статті 21 із змінами, внесеними згідно із Законом N 196/96-ВР від 15.05.96; перше речення частини шостої статті 21 втратило чинність на підставі Закону N 783-XIV (783-14 ) від 30.06.99 - редакція набирає чинності одночасно з набранням чинності Законом про Державний бюджет України на 2000 рік).

Кошти фондів охорони праці не підлягають оподаткуванню.

Витрати на охорону праці, що передбачаються в державному і місцевих бюджетах, виділяються окремим рядком.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища. Факт наявності такої ситуації підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства з участю представника профспілки і уповноваженого трудового колективу, а в разі виникнення конфлікту - відповідним органом державного нагляду за охороною праці з участю представника профспілки.

За період простою з цих причин не з вини працівника за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник не виконує законодавство про охорону праці, умови колективного договору з цих питань. У цьому випадку працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівників, які за станом здоров'я потребують надання легшої роботи, власник повинен відповідно до медичного висновку перевести, за їх згодою, на таку роботу тимчасово або без обмеження строку.

Оплата праці при переведенні працівників за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу або виплата їм допомоги по соціальному страхуванню провадиться згідно з законодавством.

На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду чи службою охорони праці за працівниками зберігається місце роботи.

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в передбаченому законодавством порядку.

При різьному характері роботи працівнику виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

Власник може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникам пільги і компенсації, не передбачені чинним законодавством.

Протягом дії трудового договору власник повинен своєчасно інформувати працівника про зміни у виробничих умовах та в розмірах пільг і компенсацій, включаючи й ті, що надаються йому додатково.

До працівників підприємств можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором (угодою, трудовим договором).

Порядок пільгового оподаткування коштів, спрямованих на заходи щодо охорони праці, визначається чинним законодавством про оподаткування.

## ПРАКТИЧНА РОБОТА №4

### ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАХОДІВ ЩОДО ПОЛІПШЕННЯ УМОВ І ОХОРОНИ ПРАЦІ (8 год.)

*Мета роботи: ознайомитися та вивчити правову базу і нормативно-технічну документацію з питань визначення соціальної та економічної ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці, навчитися їх використанню в подальшій практичній діяльності.*

#### **1. Соціальне значення охорони праці**

Соціальне значення охорони праці полягає в сприянні росту ефективності суспільного виробництва шляхом безперервного вдосконалення і поліпшення умов праці, підвищення їх безпеки, зниження виробничого травматизму і профзахворювань.

Соціальне значення охорони праці проявляється в зростанні продуктивності праці, збереженні трудових ресурсів і збільшенні сукупного національного продукту.

Зростання продуктивності праці відбувається в результаті збільшення фонду робочого часу завдяки скороченню внутрішньозмінних простоїв шляхом ліквідації мікротравм або зниження їх кількості, а також завдяки запобіганню передчасного стомлення шляхом раціоналізації і покращення умов праці та введенню оптимальних режимів праці і відпочинку та інших заходів, які сприяють підвищенню ефективності використання робочого часу.

Збереження трудових ресурсів і підвищення професійної активності працюючих відбувається завдяки покращенню стану здоров'я і подовженню середньої тривалості життя шляхом покращення умов праці, що супроводжується високою трудовою активністю і підвищенням виробничого стажу. Підвищується професійний рівень також завдяки зростанню кваліфікації і майстерності.

Збільшення сукупного національного продукту відбувається завдяки покращенню вище перелічених показників та їх складових компонентів.

#### **2. Економічне значення охорони праці**

Економічне значення охорони праці визначається ефективністю заходів з покращення умов і підвищення безпеки праці і є економічним виразом соціальної значущості охорони праці. Тобто, економічне значення охорони праці оцінюється за результатами, отриманими при зміні соціальних показників шляхом впровадження заходів з покращення умов праці: підвищення продуктивності праці; зниження непродуктивних витрат часу і праці; збільшення фонду робочого часу; зниження витрат, пов'язаних з плинністю кадрів через умови праці, тощо.

Збільшення фонду робочого часу і ефективність використання обладнання досягається шляхом зниження простоїв протягом зміни внаслідок погіршення самопочуття через умови праці та мікротравми. При комплексній дії на лю-

дину декількох [ шкідливих виробничих чинників простої на робочому місці можуть досягати 20...40% за зміну через виробничий травматизм та погане самопочуття. Зростання непродуктивних витрат часу, а значить і праці, обумовлюється також поганою організацією робочих місць: без урахування ергономічних вимог виникає необхідність виконання зайвих рухів та докладання додаткових фізичних зусиль через незручне положення, невдале розташування органів управління обладнанням і невдале конструктивне оформлення робочих місць. В результаті поліпшення умов праці нормалізується психологічний клімат в трудовому колективі, підвищується налагодженість в роботі, зростає продуктивність праці.

Збільшення фонду робочого часу досягається скороченням цілодобових витрат на виробничий травматизм та неявки на роботу. Шкідливі умови праці суттєво впливають не тільки на виникнення професійних захворювань, а й на виникнення і тривалість загальних захворювань.

Економії матеріальних витрат можна досягти шляхом відміни пільг та компенсацій за несприятливі умови праці через недотримання відповідних санітарно-гігієнічних вимог і правил безпеки до робочих місць. Дотримання таких вимог дає можливість повністю або частково відмінити такі пільги як: скорочений робочий час і додаткова відпустка; підвищення тарифної ставки та пільгової пенсії; лікувально-профілактичне харчування і безкоштовна видача молока. Всі ці пільги пов'язані зі значними трудовими втратами і супроводжуються виплатами додаткових грошових коштів за фактично не відпрацьований час.

На підприємствах спостерігається висока плинність кадрів серед працівників, робота яких пов'язана з важкою фізичною працею, несприятливими санітарно-гігієнічними умовами, монотонністю виробничого процесу. Із загальної кількості працівників, які звільняються за власним бажанням, від 10 до 25% складають особи, яких не влаштовують несприятливі умови праці.

### ***3. Витрати на покращення умов і охорону праці***

Витрати на заходи щодо поліпшення умов і охорону праці можна поділити на:

- витрати, пов'язані з відшкодуванням потерпілим витрат внаслідок травм і професійних захворювань;
- витрати на компенсацію за роботу в несприятливих умовах, що не відповідають санітарним нормам (пільги за важкі і шкідливі умови);
- витрати на попередження та профілактику травматизму і професійних захворювань;
- витрати на ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків;
- витрати на штрафи та інші відшкодування. Складові витрат подані в табл. 1.

Розглядаючи витрати на охорону праці, слід зазначити, що їх можна поділити на:

- *доцільні*, що спрямовані на збереження здоров'я працівників, на раціональне витрачання ними життєвих сил під час роботи та на відновлення



працездатності;

-частково доцільні, які включають витрати на пільги і компенсації за несприятливі умови праці;

-недоцільні витрати, що обумовлюють підвищення собівартості продукції, зниження її обсягу тощо.

**Таблиця 1**

**Основні витрати, що призначені на поліпшення умов і охорону праці**

№ групи витрат	Назва витрат	Складові витрат
I	Відшкодування потерпілим внаслідок травм і професійних захворювань	Тимчасова непрацездатність; одноразова допомога (включаючи членів сімей і утриманців загиблих); моральна шкода; відшкодування витрат лікувальним закладам; санаторно-курортне обслуговування; протезування, придбання транспортних засобів, витрати на соціальну допомогу інвалідам; доплати до попереднього заробітку в разі переведення на легшу роботу; пенсії інвалідам і утриманцям загиблих.
II	Пільги та компенсації за працю у важких і	Додаткові відпустки; скорочений робочий день; лікувально-профілактичне харчування; безкоштовна видача молока чи інших рівноцінних продуктів; підвищені тарифні ставки; доплати за умови та інтенсивність праці; пільгові пенсії.
III	Витрати на профілактику травматизму та професій-	Витрати на заходи з охорони праці за рахунок джерел фінансування, регламентованих нормативними актами держави; витрати на заходи з охорони праці за рахунок підприємства.
IV	Витрати на ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків на виробництві	Відшкодування вартості зіпсованого устаткування, інструментів, зруйнованих будівель, споруд; рятування потерпілих; розслідування нещасних випадків; виплати заробітної плати і доплати за час простою; вартість ремонту зіпсованого обладнання, машин і механізмів, будівель і споруд; вартість підготовки та перепідготовки працівників замість вибулих внаслідок загибелі чи інвалідності.
V	Штрафи та інші відшкодування	Штрафи за наявність нещасних випадків та приховування від обліку потерпілих; штрафи за недотримання нормативних вимог щодо безпеки праці; штрафи на працівника за порушення вимог законодавства та нормативних актів з охорони праці; компенсації за час вимушеного простою через небезпеку виконання робіт та через припинення робіт органами державного нагляду за охороною праці; штрафи, пені, виплати за недотримання договірних зобов'язань перед іншими підприємствами, установами і організаціями; компенсаційні виплати населенню за пошкодження житлового фонду, приватного майна, забруднення довкілля, тощо.

Доцільні витрати забезпечують поліпшення умов праці і зростання її продуктивності, частково доцільні і недоцільні витрати призводять до збитків підприємства та зниження ефективності виробництва.

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.

В умовах недосконалості ринкових механізмів усі ці витрати відносять на собівартість продукції, і, в результаті, за недбале ставлення до охорони праці на підприємствах розплачуються не їх керівники, а суспільство. Діюча система пільг і компенсацій не спонукає керівників поліпшувати умови праці, тому що ці витрати розкладаються на всіх споживачів і не впливають на економічні результати роботи підприємства.

З іншого боку, штрафні санкції, що сплачуються підприємством у разі незадовільної роботи з охорони праці та при наявності фактів травмування і профзахворювань працівників, нині досить значні, а тому змушують будь-якого роботодавця (уповноважений ним орган) серйозно замислитися, що краще - зазнавати збитків (які часом можуть призвести навіть до банкрутства), не займаючись охороною праці, чи, не конфліктуючи з законом, своєчасно вкладати кошти у профілактичні заходи, що зберігають життя і здоров'я людей.

Звичайно, доцільно обрати другий варіант. Адже перелік штрафних санкцій та інших економічних втрат підприємства передбачає: штрафи, що накладаються на підприємство органами державного нагляду за охороною праці; штрафи за кожен нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання; відшкодування шкоди, одноразову допомогу та всі інші виплати потерпілим на виробництві або членам їх сімей та утриманцям загиблих; виплати тим підприємствам, установам, організаціям, яким завдано шкоди (наприклад, внаслідок випуску неякісної техніки, неякісного проектування виробничого об'єкта, несвоєчасного виконання обов'язків, передбачених угодою з партнером тощо); компенсацію лікарням, іншим медичним та оздоровчим закладам, витрат на лікування та реабілітацію потерпілих, надання їм санаторно-курортних послуг тощо; компенсацію витрат органів соціального забезпечення на виплату пенсій інвалідам праці; витрати на виконання рятувальних робіт під час аварій та нещасних випадків, проведення розслідування та експертизи їх причин, поховання загиблих, на складання санітарно-гігієнічної характеристики робочого місця працівника, який одержав професійне захворювання тощо.

Значними можуть бути витрати на пільги й компенсації, передбачені чинним законодавством і колективними договорами: за важкі та шкідливі умови праці (додаткові відпустки, лікувально-профілактичне харчування, молоко чи рівноцінні йому харчові продукти); оплата регламентованих перерв санаторно-оздоровчого призначення, що надаються під час виконання вібронебезпечних та інших шкідливих робіт, тощо. Отже, ці витрати також повинні враховуватися

роботодавцем у загальній сумі матеріальних втрат, що можуть мати місце на підприємстві через недостатню увагу до розв'язання проблем 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.

До капітальних відносять одноразові та поетапні витрати на:

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

Поточні (експлуатаційні) витрати на утримання і обслуговування обладнання, що має працезахоронне призначення, забезпечують його функціонування у необхідному режимі. Фінансування заходів щодо поліпшення умов праці може здійснюватися на багатоцільовій і одноцільовій основі. При багатоцільовому фінансуванні, заходи щодо поліпшення безпеки виробничих процесів, технологій, обладнання, машин і механізмів є складовою частиною реконструкції, модернізації, впровадження нових засобів виробництва і кошти на охорону праці окремо не виділяються, а належать до капіталовкладень для оновлення виробництва. Одноцільове фінансування передбачає фінансування лише працезахоронних заходів.

Витрати на проведення працезахоронних заходів (одноцільове фінансування) визначаються як сума капітальних вкладень і поточних щорічних витрат з урахуванням фактора часу. Здійснюється це за допомогою методу дисконтування.

Короткотермінові (до одного року) витрати на охорону праці розраховуються за формулою:

$$B = C_o + K_o ,$$

де  $B$  - загальні витрати (вкладення) підприємства на охорону праці;  $C_o$  - поточні (експлуатаційні) витрати на охорону праці;  $K_o$  - капітальні вкладення на охорону праці.

Показник ефективності витрат підприємства на заходи з охорони праці розраховується за виразом:

$$E = \frac{E_p}{B} ,$$

де  $E_p$  - річна економія від поліпшення умов і охорони праці на підприємстві (прибуток або зменшення збитків).

#### ***4. Методика оцінки соціальної і соціально-економічної ефективності заходів щодо покращення охорони праці***

Ефективність заходів щодо поліпшення умов і охорони праці оцінюється, в першу чергу, за показниками соціальної ефективності, які передбачають створення умов праці, що відповідають санітарним нормам і вимогам правил безпеки. Покращення умов і охорони праці призводить до зменшення кількості ви-

робничих травм, загальної і професійної захворюваності; до скорочення чисельності працівників, що працюють в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам; зменшення кількості випадків виходу на пенсію за інвалідністю внаслідок травматизму чи професійної захворюваності; скорочення плинності кадрів через незадовільні умови праці тощо.

Соціально-економічна ефективність розраховується з метою:

- економічного обґрунтування планових заходів, необхідних для вибору оптимальних варіантів технологічних, ергономічних та організаційних рішень;
- визначення фактичної ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці;
- оцінки результатів управління виробництвом на різних рівнях;
- розрахунку необхідних витрат для приведення умов праці на робочих місцях у відповідність до нормативних вимог;
- визначення раціональних розмірів матеріального стимулювання працівників підприємства, науково-дослідних, конструкторських і проектних організацій за розробку і запровадження працезохоронних заходів.

Оцінка соціально-економічної ефективності працезохоронних заходів здійснюється на підприємствах усіх форм власності, у тому числі на робочому місці, дільниці, в цеху. Вона може визначатися також по галузі та в державі в цілому.

Показники соціальної і соціально-економічної ефективності розраховуються як відношення величин соціальних або соціально-економічних результатів до витрат, необхідних для їх здійснення. Такі показники характеризують кількість умовних одиниць сукупного об'єму соціального чи соціально-економічного результату в розрахунку на одиницю витрат.

Показники соціальної і соціально-економічної ефективності використовуються для визначення фактичного рівня питомих витрат, необхідних для зменшення кількості працюючих у незадовільних умовах, зниження рівня травматизму, захворюваності, плинності кадрів на різних підприємствах та в економіці в цілому.

Оцінювати економічні аспекти охорони праці слід за допомогою методів оцінки соціальної й економічної ефективності заходів по створенню умов праці, що відповідають чинним нормативним актам з охорони праці.

Для оцінки соціальної ефективності заходів з удосконалення умов та охорони праці використовуються такі показники:

1. Скорочення кількості робочих місць ( $\Delta K$ ), що не відповідають вимогам нормативних актів щодо безпеки праці, розраховується за формулою:

$$\Delta K = \frac{K_1 - K_2}{K_3} \cdot 100, \%$$

де  $K_1$ ,  $K_2$  - кількість робочих місць, що не відповідають санітарним нормам до і після проведення заходів;  $K_3$  - загальна кількість робочих місць.

2. Скорочення чисельності працівників ( $\Delta Ч$ ), які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам, визначається за формулою:

$$\Delta Ч = \frac{Ч_1 - Ч_2}{Ч_3} \cdot 100, \%$$

де  $Ч_1, Ч_2$  - чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам до і після здійснення заходу, осіб.;  $Ч_3$  - річна середньооблікова чисельність працівників, осіб.

3. Збільшення кількості машин, механізмів ( $\Delta М$ ) та виробничих приміщень ( $\Delta Б$ ), приведених до вимог норм охорони праці, визначається за формулами:

$$\Delta М = \frac{М_1 - М_2}{М_3} \cdot 100, \%$$

$$\Delta Б = \frac{Б_1 - Б_2}{Б_3} \cdot 100, \%$$

де  $М_1, М_2$  - кількість машин, механізмів, що не відповідають нормативним вимогам до і після проведення заходу, шт.;  $М_3$  - загальна кількість машин і механізмів, шт.;  $Б_1, Б_2$  - кількість виробничих приміщень, які не відповідають нормативним вимогам до і після здійснення заходу, шт.; збільшення кількості машин, механізмів і виробничих приміщень, приведених у відповідність до вимог нормативних актів;  $Б_3$  - загальна кількість виробничих приміщень, шт.

4. Зменшення коефіцієнта частоти травматизму ( $\Delta К_ч$ ) визначається за формулою:

$$\Delta К_ч = \frac{N_1 - N_2}{Ч_3} \cdot 1000,$$

де  $N_1, N_2$  - кількість випадків травматизму відповідно до і після проведення заходу;  $Ч_3$  - річна середньооблікова чисельність працівників, осіб.

5. Зменшення коефіцієнта тяжкості травматизму ( $\Delta К_Т$ ) розраховується за формулою:

$$\Delta К_Т = \frac{Д_1}{N_1} - \frac{Д_2}{N_2},$$

де  $Д_1, Д_2$  - кількість днів непрацездатності через травматизм відповідно до і після здійснення заходу.

6. Зменшення коефіцієнта частоти професійних захворювань через несприятливі умови праці:

$$\Delta К_з = \frac{З_1 - З_2}{Ч_3} \cdot 100,$$

де  $З_1, З_2$  - кількість випадків професійних захворювань відповідно до і після проведення заходу.

7. Зменшення коефіцієнта тяжкості захворювання:

$$\Delta К_{zm} = \frac{Д_{з1}}{N_{з1}} - \frac{Д_{з2}}{N_{з2}},$$

де  $Д_{з1}, Д_{з2}$  - кількість днів тимчасової непрацездатності через хвороби відповідно до проведення заходу і після проведення;  $N_{з1}, N_{з2}$  - кількість випадків захворювання відповідно до і після проведення заходу.

8. Зменшення кількості випадків виходу на пенсію зі інвалідністю внаслідок травматизму чи професійного захворювання:

$$\Delta C_i = \frac{C_{i1} - C_{i2}}{C_3} \cdot 100,$$

де  $C_{i1}$ ,  $C_{i2}$  - чисельність працівників, що стали інвалідами до і після проведення заходу, осіб.

9. Скорочення плинності кадрів через несприятливі умови праці:

$$\Delta C_{II} = \frac{C_{II1} - C_{II2}}{C_3} \cdot 100,$$

де  $C_{II1}$ ,  $C_{II2}$  - кількість працівників, що звільнилися за власним бажанням через несприятливі умови праці відповідно до і після проведення заходу, осіб.

### 5. Економічна оцінка заходів з охорони праці

Річна економія підприємства від поліпшення безпеки праці (табл. 2) складається з:

- економії від зменшення професійної захворюваності;
- економії від зменшення випадків травматизму;
- економії від зниження плинності кадрів;
- економії від скорочення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах.

**Таблиця 2**

#### Структура річної економії підприємства від поліпшення безпеки праці

Найменування груп показників економії	Складові річної економії
Економія від зменшення професійної	- заробітної плати; - за рахунок собівартості продукції;
Економія від зменшення випадків тра-	- заробітної плати; - за рахунок собівартості продукції;
Економія від зниження плинності ка-	- за рахунок собівартості продукції; - збільшення прибутку;
Економія від скорочення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах	- заробітної плати; - витрат на лікувально-профілактичне харчування; - витрат на безкоштовне одержання молока або інших рівноцінних харчових продуктів

Розрахунок економії від зменшення рівня захворюваності чи травматизму здійснюється в такій послідовності:

1. Скорочення витрат робочою часу за рахунок зменшення рівня захворюваності (аналогічно для травматизму) за певний час ( $\Delta D$ ) визначається за формулою:

$$\Delta D = \frac{D_1 - D_2}{100} \cdot \mathcal{C}_3,$$

де  $D_1, D_2$  - кількість днів непрацездатності через хвороби чи травми, що припадають на 100 працюючих відповідно до і після проведення заходів;  $\mathcal{C}_3$  - річна середньооблікова чисельність працівників, осіб.

2. Зростання продуктивності праці ( $\Delta W$ ):

$$\Delta W = \frac{\Delta D \cdot Z_B}{P_{II}},$$

де  $Z_B$  - вартість продукції, виробленої за зміну одним працівником;  $P_{II}$  - вартість річної товарної продукції підприємства.

3. Річна економія зарплати за рахунок зростання продуктивності праці при зменшенні рівня захворюваності і травматизму ( $E_3$ ):

$$E_3 = \frac{\Delta W \cdot Z_P}{100} \cdot \mathcal{C}_{CP},$$

де  $\mathcal{C}_{CP}$  - середньорічна чисельність промислово-виробничого персоналу;  $Z_P$  - середньорічна заробітна плата одного працівника з відрахуваннями на соцстрахування.

4. Річна економія на собівартості продукції за рахунок зменшення умовно-постійних витрат ( $E_C$ ):

$$E_C = \frac{Y \cdot \Delta D \cdot Z_B}{P_{II}},$$

де  $Y$  - умовно-постійні витрати у виробничій собівартості річного обсягу товарної продукції.

5. Економія за рахунок зменшення коштів на виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності ( $E_{CC}$ ):

$$E_{CC} = \Delta D \cdot P_D,$$

де  $P_D$  - середньоденна сума допомоги по тимчасовій непрацездатності.

6. Річна економія за рахунок зменшення рівня захворюваності ( $E_{P3}$ ):

$$E_{P3} = E_3 + E_C + E_{CC},$$

де  $E_3, E_C, E_{CC}$  - відповідно складові економії за рівнем захворюваності.

7. Річна економія за рахунок зменшення травматизму ( $E_{PT}$ ):

$$E_{PT} = E_3 + E_C + E_{CC},$$

де  $E_3, E_C, E_{CC}$  - відповідно складові економії по травматизму, що розраховані за наведеними вище залежностями.

8. За необхідності розрахунку, економія від зменшення плинності кадрів ( $E_{ПК}$ ) розраховується за формулою:

$$E_{ПК} = (\mathcal{C}_{31} - \mathcal{C}_{32}) \cdot D_{II} \cdot Z_B,$$

де  $\mathcal{C}_{31}, \mathcal{C}_{32}$  - кількість працівників, що звільнилися за власним бажанням через несприятливі умови праці відповідно до і після запровадження комплексу працезохоронних заходів;  $D_{II}$  - середня тривалість перерви в роботі звільненого при переході з одного підприємства на інше;  $Z_B$  - середньоденна вартість виробленої продукції на одного працівника промислово-виробничого персоналу.

9. Розрахунок економії від зменшення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах у зв'язку зі скороченням або повною відміною оплати за

підвищеними тарифними ставками, надання додаткової відпустки та скороченого робочого дня визначається по кожному з перерахованих видів пільг шляхом зіставлення відповідних даних (кількість працівників, які користуються пільгами, розмір середньорічної або середньогодинної заробітної плати тощо) у базовому та плановому періодах.

10. Економія фонду заробітної плати в зв'язку з відміною скороченого робочого дня ( $E_{CD}$ ) розраховується за формулою:

$$E_{CD} = Z_G \cdot \Phi_D \cdot (C_{CD}^I \cdot d_1 - C_{CD}^{II} \cdot d_2),$$

де  $Z_G$  - середня оплата однієї години роботи працівника;  $\Phi_D$  - кількість робочих днів (змін) на одного працівника за рік;  $C_{CD}^I$ ,  $C_{CD}^{II}$  - чисельність працівників, які мають право на скорочений чий день, відповідно до і після запровадження заходів щодо поліпшення умов праці;  $d_1$ ,  $d_2$  - кількість годин, на які скорочено робочий день через несприятливі умови праці, відповідно до і після запровадження заходів.

11 Економія фонду заробітної плати у зв'язку зі скороченням чи повною відміною додаткової відпустки ( $E_{DV}$ ):

$$E_{DV} = Z_D \cdot (C_{DV}^I \cdot D_V^I - C_{DV}^{II} \cdot D_V^{II}),$$

де  $Z_D$  - середньоденна оплата роботи одного працівника;  $C_{DV}^I$ ,  $C_{DV}^{II}$  - чисельність працівників, які мають право на додаткову відпустку, до і після запровадження заходів щодо поліпшення умов праці;  $D_V^I$ ,  $D_V^{II}$  - середня тривалість додаткової відпустки одного працівника, що має на це право, відповідно до і після запровадження заходів.

12. Економія фонду заробітної плати у зв'язку зі скороченням чисельності працівників, що мають право на підвищення тарифу за роботу в важких, шкідливих, особливо важких і особливо шкідливих умовах праці ( $E_{TC}$ ):

$$E_{TC} = \Phi_C \cdot [Z_{PB} \cdot (C_V^I - C_V^{II}) + Z_{PP} \cdot (C_P^I - C_P^{II})],$$

де  $\Phi_C$  - ефективний фонд робочого часу;  $Z_{PB}$  - середньогодинна тарифна ставка працівників при відрядній оплаті за працю в несприятливих умовах;  $Z_{PP}$  - середньогодинна тарифна ставка працівників при погодинній оплаті за працю в несприятливих умовах;  $C_V^I$ ,  $C_V^{II}$  - чисельність працівників (при відрядній оплаті), які працюють у несприятливих умовах відповідно до і після запровадження заходів;  $C_P^I$ ,  $C_P^{II}$  - чисельність працівників (при погодинній оплаті), які працюють у несприятливих умовах, відповідно до і після запровадження заходів щодо поліпшення умов праці.

13. Економія витрат за рахунок скорочення чисельності працівників, які мають право на лікувально-профілактичне харчування ( $E_{LPH}$ ):

$$E_{LPH} = g_{LPH} \cdot (D_{LPH}^I \cdot C_{LPH}^I - D_{LPH}^{II} \cdot C_{LPH}^{II}),$$

де  $g_{LPH}$  - денна вартість лікувально-профілактичного харчування одного працівника;  $D_{LPH}^I$ ,  $D_{LPH}^{II}$  - кількість днів, в які надавалось лікувально-профілактичне харчування відповідно до і після запровадження заходів;  $C_{LPH}^I$ ,  $C_{LPH}^{II}$  - чисельність працівників, які мають право на лікувально-профілактичне харчування, відповідно до і після запровадження заходів.



14. Економія витрат у зв'язку зі скороченням кількості працівників, які користуються правом на безкоштовне одержання молока або інших рівноцінних харчових продуктів ( $E_{CX}$ ):

$$E_{CX} = g_{CX} \cdot \Phi_d (q_{CX}^I - q_{CX}^II),$$

де  $E_{CX}$  - денна вартість молока або інших рівноцінних харчових продуктів на одного працівника;  $q_{CX}^I$ ,  $q_{CX}^II$  - чисельність працівників, які користуються правом на безкоштовне одержання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, відповідно до і після запровадження заходів щодо поліпшення умов праці.

15. Загальна (річна) економія витрат на пільги і компенсації працівникам за роботу в несприятливих умовах ( $E_{РПК}$ ):

$$E_{РПК} = E_{CD} + E_{ДВ} + E_{ТС} + E_{ЛП} + E_{CX},$$

16. Річна економія підприємства від поліпшення умов праці за показниками, що базуються на визначенні основних соціально-економічних результатів працезохоронної діяльності на підприємстві  $E_P$ , визначається за формулою:

$$E_P = E_{PT} + E_{PЗ} + E_{РПК},$$

За даними досліджень, комплекс заходів з поліпшення умов праці може забезпечити приріст продуктивності праці на 15-20%. Так, нормалізація освітлення робочих місць збільшує продуктивність праці на 6-13% та скорочує брак на 25%. Раціональна організація робочого місця підвищує продуктивність праці на 21%, раціональне фарбування робочих приміщень - на 2-5%.

Економічне обґрунтування заходів щодо поліпшення умов і охорони праці здійснюється в наступному порядку:

- визначається набір заходів, що ґрунтуються на вихідних даних про необхідну зміну стану умов праці на основі визначених соціальних показників за базовим і впроваджуваним варіантами:

- визначаються витрати на реалізацію заходів;
  - розраховується соціальна і соціально-економічна ефективність;
  - розраховується економічний ефект за результатами здійснення заходів.
- Розрахунки здійснюються на основі вищенаведених формул.

## **6. Спрощена методика визначення ефективності витрат на охорону праці**

Економічне життя в Україні характеризується переходом до ринкової економіки, основною рушійною силою якої є необхідність отримання прибутку від будь-якої підприємницької діяльності. Це вимагає від підприємців ставитися з повагою і відповідальністю до розподілу прибутків і до витрачання коштів на різні потреби виробництва. Основні кошти, що виділяються на охорону праці підприємств, спрямовуються на загальне поліпшення умов праці, попередження нещасних випадків і професійних захворювань та на запобігання загальним захворюванням. На сьогодні витрати на поліпшення умов праці та підвищення її безпеки, не окупувають себе. У зв'язку з цим підприємства витрача-

ють значні кошти на пільги, компенсації та відшкодування наслідків несприятливих умов праці.

З метою визначення обсягу збитків від непрацездатності потерпілих внаслідок нещасних випадків і професійних захворювань та від загальних захворювань працівників пропонується методика. Її суть зводиться до визначення матеріальних збитків шляхом розрахунків певних показників за кожним видом причин, які викликають ті чи інші збитки, та визначення результуючого показника, який вказує їх питому вагу в загальному обсязі виробництва.

Визначення розміру матеріальних збитків, що їх зазнає підприємство через виробничий травматизм, здійснюється за формулою:

$$M_{zm} = D_m \cdot (A + B_m),$$

де  $M_{zm}$  - збитки, обумовлені тим, що робітники, які отримали травми, не брали участі у створенні матеріальних цінностей, грн.;  $D_m$  - загальна кількість днів непрацездатності за розрахунковий період часу, що викликані травматизмом та профзахворюваннями;  $A$  - середньоденна втрата прибутку від невиробленої продукції в розрахунку на один день, грн.;  $B_m$  - середній розмір виплат по листкам непрацездатності за один день непрацездатності всім потерпілим від травм, грн.

Визначення показника річних втрат, що обумовлені річним травматизмом, здійснюється за формулою:

$$K_{em} = M_{zm} \cdot 100 / P,$$

де  $K_{em}$  — показник втрат річного обсягу виробництва продукції від виробничого травматизму, %;  $P$  - обсяг виробленої продукції за рік, грн.

Визначення розміру збитків, яких зазнає підприємство від загальних захворювань працівників, здійснюється за формулою:

$$M_{zz} = D_z \cdot (A + B_z),$$

де  $M_{zz}$  - річні збитки, обумовлені тим, що хворі працівники не брали участі у створенні матеріальних цінностей, грн.;  $D_z$  - загальна кількість робочих днів, що їх втратили за звітний період всі працівники, які хворіли;  $B_z$  - середній розмір виплат за один робочий день за всіма листками непрацездатності, що обумовлені загальними захворюваннями, грн.

Показник річних втрат, які обумовлені загальними захворюваннями працівників підприємства, визначається за формулою:

$$K_{zz} = M_{zz} \cdot 100 / P,$$

де  $K_{zz}$  - показник втрат, який характеризує збитки від загальних захворювань працівників.

Узагальнений показник, який характеризує сумарні втрати підприємства від травматизму та загальних захворювань працівників, дорівнює:

$$K_{yz} = K_{em} + K_{zz},$$

де  $K_{yz}$  - узагальнений показник втрат підприємства від травматизму та загальних захворювань працівників, %. Цей показник визначає, скільки відсотків річного прибутку втрачено через травматизм, профзахворювання та загальні захворювання працівників підприємства.

Дана методика найкраще відображає економічні показники, що характеризують стан техніки безпеки і санітарні умови праці на підприємстві, та дає змогу оцінити втрати, яких зазнає підприємство через травми і хвороби працівників. Однак вона не дає можливості провести повний аналіз, бо не враховує збитки від пошкоджень обладнання та інвентарю, які часто трапляються під час аварій, або через невиробничі втрати часу, пов'язані з розслідуванням випадків травматизму, та інші матеріальні та нематеріальні втрати.

### **Контрольні запитання**

1. В чому полягає соціальне значення охорони праці?
2. Які соціальні показники залежать від стану безпеки і умов праці? Як вони впливають на економічні показники роботи підприємства?
3. Як і за рахунок чого можна скоротити витрати на пільги і компенсації за несприятливі умови праці?
4. Чи впливає плинність робочих кадрів на економічний стан підприємства?
5. Які витрати здійснює підприємство на заходи щодо поліпшення умов праці?
6. Які витрати на охорону праці можна вважати доцільними, частково доцільними і недоцільними?
7. Які витрати на реалізацію заходів щодо покращення умов праці відносяться до капітальних витрат?
8. Які витрати на реалізацію заходів щодо покращення умов праці відносяться до поточних (експлуатаційних)?
9. В чому полягає багатоцільове і одноцільове фінансування заходів щодо поліпшення безпеки виробничих процесів?
10. Як можна визначити ефективність короткотермінових (до одного року) витрат на охорону праці?
11. В чому полягає методика оцінки соціальної та соціально-економічної ефективності заходів щодо покращення охорони праці?
12. З яких показників складається річна економія підприємства, отримана за рахунок поліпшення охорони праці?
13. В якому порядку визначаються заходи по економічному обґрунтуванню щодо поліпшення умов і охорони праці?
14. В чому полягає спрощена методика визначення ефективності витрат на охорону праці?

### **Список джерел**

1. Гандзюк М. П., Желібо Є. П., Халімовський М. О. Основи охорони праці: Підруч. для студ. вищих навч. закладів. За ред. М. П. Гандзюка. - К.: Каравела, 2004. - 408 с.
2. В.М. Москальова. Охорона праці. Інтерактивний комплекс навчально-методичного забезпечення. Рівне.НУВГП, 2009.
3. Керб Л. П. Основи охорони праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 215 с.
4. Атаманчук П. С., Мендерецький В. В., Панчук О. П. Чорна О. Г. Безпека життєдіяльності. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2011. –276 с.
5. НПАОП 0.00-7.11-12 Загальні вимоги стосовно забезпечення робото-давцями охорони праці працівників. Наказ МНС України № 67 від 25.01.2012.  
Інтернет ресурс:  
[http://pidruchniki.ws/1584072038897/bzhd/ohorona\\_pratsi\\_-\\_moskalova\\_vm](http://pidruchniki.ws/1584072038897/bzhd/ohorona_pratsi_-_moskalova_vm)

*Навчальне видання*

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ**

до практичних занять  
з дисципліни

**«СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ»**

*(для студентів 4 курсу денної форми кваліфікаційного рівня бакалавр  
галузі знань 1702 «Цивільна безпека»  
напрям підготовки б.170202 «Охорона праці»)*

Укладачі: **НІКІТЧЕНКО** Ольга Юріївна,  
**НЕСТЕРЕНКО** Світлана Володимирівна

Відповідальний за випуск *М. В. Хворост*

За авторською редакцією

Комп'ютерне верстання *І. В. Волосожарова*

План 2013, поз. 172М

---

Підп. до друку 10. 07. 2013

Формат 60x84/16

Друк на ризографі.

Ум. друк. арк. 2,0

Зам. №

Тираж 50пр.

Видавець і виготовлювач:

Харківська національна університет  
міського господарства імені О. М. Бекетова,  
вул. Революції, 12, Харків, 61002  
Електронна адреса: rectorat@ksame.kharkov.ua  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:  
ДК № 4064 від 12.05.2011р.