**Семінар з питань охорони праці.**

 Тема 1. Законодавство України про охорону праці.

Законодавство України про охорону праці - це система взаємопов’язаних законів та інших нормативно - правових актів,що регулюють відносини у сфері реалізації державної політики щодо соціального захисту громадян в процесі трудової діяльності.

Вона складається із Закону України” Про охорону праці”, Кодексу законів про працю, Закону України”Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання , які спричинили втрату працездатності “, прийнятих відповідно до них нормативно - правових актів.

Базується законодавство України про охорону праці на Конституції України, яка встановлює право людини на належні , безпечні і здорові умови праці( стаття 43, право на відпочинок, що забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, оплачу вальні відпустки, установленням скороченого робочого дня щодо окремих професій та виробництв , скороченої тривалості роботи у нічний час( стаття 45). Конституція України передбачає спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров’я жінок(стаття 24) та інше.

Інші статті Конституції України встановлюють право громадян на соціальний захист, що включає право забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності( стаття 46); охорону здоров’я , медичну допомогу та медичне страхування ( стаття 49), право знати свої права та обов’язки( стаття57) та інші загальна права громадян.

Основоположним документом в галузі охорони праці є Закон України “Про охорону праці”, який був прийнятий в незалежній Україні одним із перших 14 жовтня 1992р.( нова редакція №229-IV від 21.11.2002р.). він визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров’я у процесі трудової діяльності на належні . безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних державних органів відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки , гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Нова редакція Закону \* Про охорону праці\* відповідає діючим конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці, іншим міжнародним правовим нормам у цій галузі.

Іншим важливим законом в галузі охорони праці є Кодекс законів про працю(КЗпП, 322-VIII від 10.12.1971р.), що регулює трудові відносини всіх працівників , встановлює високий рівень умов праці , всебічну охорону трудових прав працівників(розділ XI \* Охорона праці \*). Норми , щодо охорони праці містяться в багатьох статтях інших глав КЗпП України: \*трудовий договір \*, \* Робочий час \*,\* Час відпочинку, \*Праця жінок\*,\* Професійні спілки\*, \* Нагляд і контроль за додержанням про законодавство про охорону праці\*.

У главі IV РОБОЧИЙ ЧАС КЗпП передбачено наступне:

* нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень(стаття50);
* скорочена тривалість робочого часу встановлюється :

1.для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень;

Для осіб віком від 15 до 16 років(учні віком від 14 до 15 років . які працюють в період літніх канікул)- 24 години на тиждень;

2.для працівників , зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці – не більш як 36 годин на тиждень(стаття 51);

- до надурочних робіт не залучаються вагітні жінки і жінки, які мають дітей до 3 років, особи , молодше 18 років; особи, які навчаються без відриву від виробництва в дні занять(стаття 63);

- надурочні роботи не повинні перевищувати для працівника чотирьох годин протягом двух днів підряд і 120 годин на рік(стаття 65).

Тема 2. Закон України” Про охорону праці.”

 Стаття 1.Визначення понять і термінів.

*Охорона праці* – це система правових , соціально - економічних , організаційно - технічних , санітарно - гігієнічних і лікувально - профілактичних заходів та засобів , спрямованих на збереження життя , здоров’я і працездатності людини в процесі трудової діяльності.

*Правові* – це законодавчі та нормативно- правові акти(Закони України\*Про охорону праці\*, \* Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання , які спричинили втрату працездатності \*, Кодекс законів про працю, Конституція України та нормативно - правові акти:Положення про службу охорони праці, Положення про систему управління охороною праці,Положення про порядок розслідування нещасних випадків і аварій на виробництві , Колективній договір , накази, розпорядження з охорони праці – це все правові заходи та інші.

*Соціально- економічні заходи* –

-це обов’язкове соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві найманих працівників( з 01 квітня 2001 р. роботодавець зобов’язаний провести страхування своїх працівників за свої кошти);

- роботодавець зобов’язаний провести атестацію робочих місць за умовами праці, згідно Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року №442,тільки на підставі санітарно - гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здійснюють санітарні лабораторії підприємства і організацій , атестованими органами Держспоживстандарту і Міністерства охорони здоров’я , що за списками , що узгоджуються з органами Державної експертизи умов праці. Під час проведення атестації робочих місць за умовами праці можливо визначити , чи є перевищення гранично - допустимих рівнів (ГДР) шкідливих виробничих факторів .Якщо на робочих місцях за результатами атестації робочих місць встановлено перевищення ГДР шкідливих і тяжких умов праці, то роботодавець відповідальний за призначення пільг і компенсацій за шкідливі і тяжкі умови праці:

\* молоко або інші рівноцінні харчові продукти видаються у дні фактичної зайнятості працівника на роботах, яка передбачає контакт із хімічними речовинами. У тому числі при їх виробництві, зберіганні. Застосуванні, транспортуванні , експлуатації , ремонті та чищенні технологічного устаткування, тари, засобів захисту та інших виробничих процесах; молоко нормалізує обмінні процеси і функції організму людини, сприяє більш швидкому відновленню нормальної діяльності всіх систем життєзабезпечення людини.видача молока безкоштовна.

\*пільгова пенсія , згідно до стю114 Закону про пенсійне страхування передбачено право на пенсію на пільгових умовах , незалежно від місця останньої роботи,мають працівники, зайняті повний робочий день на підземних роботах, на роботах із особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, за Списками №1 і №2 виробництв , робіт, професій, посад і показників , зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затвердженими Кабінетом Міністрів України і за результатами атестації робочих місць.

Списки №1 і № 2 виробництв . робіт, професій, посад і показників , зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затверджені постановою від 03.08.2016р. №461. За Списком №1 пільгова пенсія за результатами атестації робочих місць, після досягнення 50 років і за наявності страхового стажу не менше 25 років у чоловіків . з них не менше 10 років на зазначених роботах, і не менше 20 років у жінок , з них не менше 7 років 6 місяців на зазначених роботах.

\*щорічна додаткова відпустка – право на таку додаткову щорічну відпустку мають співробітниками, зайняті на роботах, пов’язанних з негативним впливом на здоров’я з негативним впливом на здоров’я шкідливих виробничих чинників. Максимальна тривалість такого виду відпустки може становити 35 календарних днів. Конкретна тривалість додаткової відпустки визначається в Колективному договорі або трудовому договорі залежно від фактичної зайнятості працівника у шкідливих і важких умовах праці(ч.2ст.7 Закону № 504.). Як правило , перелік професій і посад працівників , які мають право на щорічну додаткову відпустку у зв’язку зі шкідливими і важкими умовами праці вносять до Колективного договору у вигляді окремого додатка.

\* фінансування заходів з охорони праці;

\* відшкодування роботодавцем працівнику збитків у разі каліцтва.

*Організаційні – технічні заходи* :

*Організаційні* – це навчання, інструктування розробка інструкцій – це організаційні заходи, забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту, контроль за дотриманням вимог нормативних документів з охорони праці.

*Технічні ( інженерні) заходи* - це технічні засоби, що забезпечують безпечні і нешкідливі умови праці, та пов’язані із застосуванням технічно досконалого обладнання , інструментів і пристроїв, транспортних засобів , колективного захисту( огорож, запобіжних пристроїв , блокування, сигналізації, системи дистанційного управління . спеціальних засобів) ,з впровадженням нового обладнання, пристроїв і приладів безпеки і безпечною експлуатацією засобів виробництва.

*Організаційно- технічні заходи і засоби* *щодо охорони праці* покликані забезпечити такий рівень організації праці на підприємстві такі технічні рішення з охорони праці для всього технологічного процесу , які б виключали б вплив на працівників небезпечних виробничих факторів , а також виключали або зменшували б до допустимих норм вплив на робітників шкідливих виробничих факторів.

 *Санітарно-гігієнічні заходи* :

* контроль за впливом виробничих факторів на здоров’я працівників;
* забезпечення санітарно – побутових умов згідно з діючими нормами;
* атестація робочих місць відповідно до їх нормативним актам з охорони праці;
* планування заходів щодо поліпшення санітарно - гігієнічних умов праці;
* паспортизація санітарно-технічного стану умов праці.

*Лікувально - профілактичні заходи* :

* надання медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків на виробництві;
* контроль за здоров’ям працюючих протягом їхньої трудової діяльності ;
* лікувально – профілактичне харчування працівників. які працюють на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці;
* проведення медичних оглядів працівників ( попередніх та періодичних);
* дотримання охорони праці жінок,неповнолітніх та інвалідів;
* відшкодування потерпілому працівнику витрат на лікування, протезування , придбання транспортних засобів та інші види медичної допомоги.

Стаття 2. Сфера дії Закону.

Дія цього Закону поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують працю, та на всіх працюючих.

Стаття 3.Законодавство про охорону праці.

Законодавство з охорони праці складається з цього Закону, Кодексу законів про працю, Закону України \* Про державне загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання , які спричинили втрату працездатності \* та прийнятих відповідно до них нормативно – правових актів.

Якщо міжнародним договором , згода на обов’язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті , що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору.

Стаття 4. Державна політика в галузі охорони праці.

Державна політика в галузі охорони раці визначається відповідно до Конституції України Верховною Радою України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці , запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням .

Державна політика в галузі охорони праці базується на принципах :

* пріоритету життя і здоров’я працівників , повної відповідальності роботодавця за створення належних , безпечних і здорових умов праці.

Роботодавець несе повну відповідальність за стан охорони праці на підконтрольних йому об’єктах господарювання;

* соціальний захист працівників ,повне відшкодування особам,які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
* інформування населення . проведення навчання , професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
* забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ ,організацій,об’єднань громадян, що розв’язують проблеми охорони здоров’я , гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками.

Основними суб’єктами охорони праці є роботодавець і працівник .Метою діяльності роботодавця є отримання прибутку , досягнення якомога більшого дуже часто можливо за рахунок економії на засобах захисту працюючих, нехтуванні умовами праці наслідком чого будуть підвищені втома, травматизм , захворюваність працюючих. Така поведінка веде роботодавця веде до напруженості у у трудовому колективі , конфлікту між роботодавцем і трудовим колективом. Але часто самі працівники свідомо або несвідомо йдуть на порушення вимог охорони праці. Працівники в основному влаштовуються на роботу заради дотримання заробітної плати ,і коли виконання вимог безпеки праці. Застосування засобів захисту веде до зменшення продуктивності праці, а отже і розміру зарплати, вони можуть ігнорувати вимогами безпеки , незважаючи на те . що така поведінка загрожує перед усім їхньому життю і здоров’ю. Ігнорування безпекою може бути зумовлено також переоцінкою власного досвіду та майстерності . стресовим станом (депресією, збудженням , втомою,алкогольним чи наркотичним сп’янінням тощо.

Тому цей принцип спрямований на недопущення дій ,що ведуть до людських жертв ,травм. Хвороб, як з боку роботодавців так з боку працівників. реалізація цього принципу можлива за допомогою громадських профспілкових організацій і державних інституцій.

Стаття 5 Права на охорону праці під час укладання трудового договору.

 При укладанні трудового договору працівник має бути проінформований роботодавцем під розписку про умови праці на підприємстві , наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів , які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров’я та про його пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і Колективного договору.

Працівнику не може пропонуватися робота , яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров’я . До виконання робіт підвищеної небезпеки та на тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов’язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання , які спричинили втрату працездатності.

За період простою з причин, передбачених частиною другою цієї статті , які виникли не з вини працівника , за ним зберігається середній заробіток .

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням , якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці , не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі , передбаченому Колективним договором , але не менше тримісячного заробітку.

Працівник , який за станом здоров’я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи , роботодавець повинен перевести за згодою працівника та таку роботу на термін , зазначений у медичному висновку , і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

На час зупинення експлуатації підприємства , цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці за працівником зберігається місце роботи , а також середній заробіток.

Згідно ст.113 Кодексу законів про працю не з вини працівника оплачується не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Про початок простою працівник повинен попередити власника чи бригадира . майстра або інших посадових осіб(усно, письмово , головне щоб своєчасно). За час простою, коли виникла виробнича ситуація , небезпечна для життя та здоров’я, не з його вини , за ним зберігається середній заробіток. На час простою не з вини робітника , оформляється акт простою та наказ власника, що в період простою працівник звільняється від виконання трудових обов’язків.

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 оплачу вальні перерви санітарно-оздоровчого призначення , скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці в підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації. Що надаються в порядку . визначеному законодавством .

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

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

Стаття 8. Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами.

На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов’язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами , працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту , а також мийні та знешкоджувальні засоби.

Працівники,які залучаються до разових робіт , пов’язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами.

Роботодавець зобов’язаний забезпечити за свій рахунок придбання , комплектування , видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно - правових актів з охорони праці та Колективного договору.

У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов’язаний замінити за свій рахунок У разі придбання працівником спецодягу інших засобів та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов’язаний компенсувати всі витрати на умовах . передбачених Колективним договором.

Згідно з Колективним договором роботодавець може додатково , понад встановлені норми . видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.

Стаття 9. Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров’я працівників або у разі їх смерті.

*Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок* ушкодження його здоров’я або у разі смерті працівника , здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України “ Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.”
*Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати* потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до Колективного чи трудового договору.

*За працівниками, які втратили працездатність к зв’язку з нещасним* випадком або професійним захворюванням , зберігається місце роботи(посада) та середня заробітна плата на весь період відновлення працездатності або встановлення стійкої втрати професійної працездатності.

*У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи* проводяться його навчання і перекваліфікація , а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Час перебування на інвалідності у зв’язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком , а також до стажу роботи із шкідливими умовами , який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і пільгових розмірах.

Стаття 10. Охорона праці жінок.

*Забороняється застосування праці жінок на важких роботах* і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці. На підземних роботах. Крім підземних ( нефізичних робіт або робіт, пов’язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням ), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей , маса яких перевищує встановлені для них граничні норми . відповідно до переліку важких робіт із шкідливі і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей , що затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров’я.

*Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і* знижувати їм заробітну плату з причин . пов’язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до 3 років , а одиноким матерям \_ за наявністю дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю.

Забороняється встановлювати випробувальний строк при прийнятті на роботу вагітним жінкам , а також одиноким матерям , що мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю.

*Забороняється звільняти вагітних жінок , жінок , які мають дітей до 3* років (до 6 років , якщо дитина згідно з медичним висновком потребує домашнього догляду) одиноких матерів за наявністю дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю за ініціативою роботодавця( крім випадків повної ліквідації установи(організації), коли допускається звільнення з обов’язковим працевлаштуванням.

У разі звільнення після закінчення строкового трудового договору вагітних жінок , жінок , які мають дітей віком до 3 років ( до 6 років , якщо дитина згідно з медичним висновком потребує домашнього догляду ) одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю , роботодавець зобов’язаний їх працевлаштувати. На період працевлаштування за жінками зберігається середня заробітна плата. Але не більше 3 місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

*Забороняється залучати жінок до підіймання і переміщення* речей , маса яких перевищує встановлені для них граничні норми( 10 кг при переміщенні вантажу до двох раз в час; при постійному переміщенні вантажу – 7 кг.)

*Не допускається залучати жінок до робіт у нічний час*(з 22год. до 6 год. ранку), до надурочних робіт і роботи у вихідні дні , а також направляти у відрядження вагітних жінок і жінок , які мають дітей до 3 років. Залучати до надурочних робі, а також направляти у відрядження жінок , які мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину з інвалідністю, можна тільки за згодою таких жінок.

*На прохання вагітної жінки , жінки , яка має дитину до 14 років* або дитину з інвалідністю( у тому числі таку, яка перебуває під опікою) або здійснює догляд за хворим членом сім’ї відповідно до медичного висновку , роботодавець зобов’язаний установити їх неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

На підставі медичного висновку жінкам надають оплачувану відпустку у зв’язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 ( а у разі народження двох або більше дітей і вразі ускладнених пологів -70) календарних днів після пологів. Тривалість означеної відпустки обчислюється сумарно і складає 126 календарних днів ( 140 календарних днів – у разі народження двох або більше дітей і в разі ускладнених пологів). За бажанням жінки їй надають відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку.

*У випадку якщо дитина потребує домашнього догляду , жінці в* обов’язковому порядку надають відпустку без надають відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, вказаною в медичному висновку , але не більше ніж до досягнення дитиною 6 –річного віку. Якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу(інсулінозалежна), відпустку надають не більше ніж до досягнення дитиною 16 років , якщо дитині встановлена категорія\*дитина з інвалідністю підгрупи А – до досягнення нею 18 років.

Стаття 11 .Охорона праці неповнолітніх.

Кожен має *право* на працю . що включає можливість заробляти собі на життя працею,яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст.43 Конституції України).

*Неповнолітні мають рівне з іншими громадянами право на працю.*

 *Неповнолітні , тобто особи ,що не досягли вісімнадцяти років , у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх Відповідно до ст.188 КЗпП не допускається прийняття на роботу* осіб молодше 16 років. За згодою одного із батьків або особи . що його замінює . можуть . як виняток , прийматись на роботу особи,які досягли 15 років.

*Для виконання легкої роботи , що не завдає шкоди здоров’ю і не* порушує процесу навчання , у вільній від навчання час *допускається прийняття на роботу* учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів,що досягли 14 – річного віку за згодою одного з батьків або особи , що його замінює.

Згідно з ст.24 КЗпП додержання письмової форми є обов’язковим при укладенні трудового договору з неповнолітнім.

*Пунктом 1 частини першої статті 51 КЗпП України для неповнолітніх працівників віком від 16 до 18 років встановлено скорочену* тривалість робочого часу – 36 год. на тиждень; для осіб віком від 15 до 16рокув( учнів осіб віком від 15 до 16 років, які працюють у період канікул) – 24 год. на тиждень.

*Для учнів , які працюють протягом навчального року у вільній від навчання час, тривалість робочого часу не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому пункту статті 51 КзпП України для осіб відповідного віку* .

*Заробітна плата працівникам молодше 18 років* при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі , як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

*Роботодавець не має право* застосовувати працю неповнолітніх на важких роботах та роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці : підземних роботах, роботах , що передбачають підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для неповнолітніх граничні норми; нічних, надурочних роботах і роботах у вихідні дні.

*Забороняється призначати підлітків на роботи* , які пов’язані виключно з підійманням , утриманням або переміщенням важких речей .Забороняється залучати неповнолітніх до нічних , надурочних робіт та робіт у вихідні дні.

Роботодавець повинен забезпечити обов’язкове проходження працюючими у нього підлітками попереднього та наступних періодичних медичних оглядів.

Особи, віком до 18 років мають право на щорічну основну відпустку тривалістю 31 календарний день у зручний для них час. Щорічна основна відпустка неповнолітнім може надаватись також у перший рік роботи за їх заявою до настання шестимісячного строку безперервної роботи на даному підприємстві . в організації , установі.

Для осіб, які не досягли 18 років щорічні відпустки надають в зручний для них час .

Ненадання щорічної відпустки повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання її протягом робочого року особам віком до 18 років забороняється.

Звільнення працівників молодше 18 років з ініціативі власника або уповноваженого ним органу допускається тільки за згодою районної( міської) комісії в справах неповнолітніх( ст..198 КЗпП).

Держава покладає певні обов’язки з охорони праці на керівників підприємств. Зокрема з метою ззабе6зпечення сприятливих для здоров’я умов праці , високого рівня працездатності , профілактики травматизму і професійних захворювань, отруєнь та відвернення іншої можливої шкоди для здоров’я на підприємствах , в установах, організаціях різних форм власності повинні встановлюватися єдині санітарно - гігієнічні вимоги до організації виробничих процесів , пов’язаних с діяльністю людей , а також до якості машин, обладнання , будівель та інших об’єктів , які можуть мати шкідливий вплив на здоров’я. Всі державні стандарти , технічні умови і промислові зразки обов’язково погоджуються з органами охорони праці. Власники і керівники підприємств, установ та організацій зобов’язані забезпечити в їх діяльності виконання правил техніки безпеки, виробничої санітарії та інших вимог щодо охорони здоров’я, передбачених законодавством. Власник зобов’язаний створити в кожному структурному підрозділі й на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів , а також забезпечити дотримання прав працівників, гарантованих чинним законодавством.