

Організаційні основи охорони праці підприємств готельного господарства

**Лектор: Доцент кафедри загальної екології,
радіобіології та безпеки життєдіяльності**

Кудрявицька Аліна Миколаївна

План

1. Основні законодавчі та нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства готельного бізнесу.
2. Закон України «Про охорону праці».
3. Кодекс законів про працю України.
4. Нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства готельного бізнесу.
5. Інструкції з охорони праці.
6. Відповідальність за порушення законодавства про охорону

1. Основні законодавчі та нормативні акти про охорону праці

Законодавчими актами, що визначають основні положення про охорону праці, є загальні закони України, а також спеціальні законодавчі акти.

До загальних законів, що визначають основні положення про охорону праці належать:

1. Конституція України;
2. Закон України «Про охорону праці»;
3. Кодекс законів про працю України (КЗпП);
4. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я»;
5. Закон України «Про пожежну безпеку»;
9. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»;
10. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням»;
11. Закон України «Про колективні договори і угоди»;

Законодавство про охорону праці

Кодекс законів про працю

Закон України :
«Про охорону
Навколишнього
Природнього
середовища

Закон України :
«Про колективні
договори і
угоди».

Закон України :
«Про
використання
ядерної енергії та
радіаційну
безпеку».

Закон України :
«Про поводження
з радіоактивними
відходами»

**Основні
законодавчі
акти з
охорони
праці.**

Закон України :
«Про
загальнообов'язкове
Державне соціальне
страхування від
нещасних випадків на
виробництві та
професійного
захворювання, які
спричинили втрату
працездатності»

Закон України:
«Про охорону праці»

Закон України:
«Про пожежну
безпеку»

Законодавство
України «Про охорону
здоров'я»

Закон України :
«Про дорожній рух».

**Основні законодавчі та
нормативні акти з охорони праці**

Закони України

**Державні нормативні акти
про охорону праці (ДНАОП)**

Державні стандарти України

Міждержавні стандарти ССБТ

Санітарні норми і правила

Будівельні норми і правила

Нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства готельного бізнесу.

Готель – підприємство будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, що складається з шести і більше номерів та надає готельні послуги з тимчасового проживання з обов'язковим обслуговуванням. Порядок встановлення категорій готелям визначається Кабінетом Міністрів України. Готелю встановлюється категорія на 5 років (ст. 1 Закону № 324/95).

Нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства готельного бізнесу.

1. **Закон № 324/95** – Закон України "Про туризм" від 15.09.95 р. № 324/95-ВР.
2. **Закон № 481/95** – Закон України "Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового, коньячного і плодового, алкогольних напоїв, тютюнових виробів, рідин, що використовуються в електронних сигаретах, та пального" від 19.12.95 р. № 481/95-ВР.
3. **Правила № 19** – Правила користування готелями й аналогічними засобами розміщення та надання готельних послуг, затверджені наказом Державної туристичної адміністрації України від 16.03.2004 р. № 19.
4. **Порядок № 297** – Порядок надання послуг з тимчасового розміщення (проживання), затверджений постановою КМУ від 15.03.2006 р. № 297.
5. **Порядок № 803** – Порядок встановлення категорій готелям та іншим об'єктам, що призначаються для надання послуг з тимчасового розміщення (проживання), затверджений постановою КМУ від 29.07.2009 р. № 803.
6. **Класифікатор ДК 009:2010** – Національний класифікатор України "Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010", затверджений наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11.10.2010 р. № 457.
7. **ДСТУ 4527:2006** – Національний стандарт України. Послуги туристичні. Засоби розміщення. Терміни та визначення. ДСТУ 4527:2006.

2. Закон України «Про охорону праці»

У розділі II «Гарантії прав на охорону праці»

Усі працівники підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (ст. 5).

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".

У розділі III «Організація охорони праці»

Згідно ст. 17, роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього і періодичних (протягом трудової діяльності, один раз на 3, 6, 12 та 24 місяці) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, де є потреба у професійному доборі, щорічного медичного огляду осіб віком до 21 року.

Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем (ст. 19). Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік.

Крім того, згідно ст. 22, роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків

У розділі IV «Стимулювання охорони праці»

(ст. 25) Види заохочень визначаються колективним договором, угодою.

Розділ V «Нормативно-правові акти з охорони праці».

У ст. 28 говориться, що опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних НПАОП провадяться Держслужбою за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків. Санітарні правила та норми затверджуються МОЗ. НПАОП переглядаються не рідше одного разу на 10 років.

Розділ VIII «Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці».

Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці (ст. 44) передбачається дисциплінарна, адміністративна, матеріальна та кримінальна.

**КОДЕКС ЗАКОНІВ
ПРО ПРАЦЮ
УКРАЇНИ**



У Главі II «Колективний договір»

укладається (ст. 11) на підприємствах незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.

укладається між власником або уповноваженим ним органом, з однієї сторони, і первинною профспівковою організацією, а у разі їх відсутності — представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноваженими ними органів, з другої сторони.

набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому. Після закінчення строку чинності він продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний

У разі реорганізації підприємства, установи, організації колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.





Глава III «Трудовий ДОГОВІР»

договір є угода між працівником і власником підприємства

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.



Трудовий договір може бути

1) безстроковим, що укладається на невизначений

2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін

3) таким, що укладається на час виконання певної роботи

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Цивільно-правовий договір

це угода між сторонами: фізичною особою і юридичною особою або фізичною особою – підприємцем на виконання першим певної роботи (а саме: договір підряду, договір про надання послуг, виконання робіт тощо), предметом якого є надання певного результату праці, але за цього виду договору не виникають трудові відносини, на які поширюється трудове законодавство.

Основною ознакою, що відрізняє цивільно-правові відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес трудової діяльності, її організація. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату.

Трудовий договір – це угода щодо здійснення і забезпечення трудової функції. Підрядник, який працює згідно з цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик.



Особливості охорони праці жінок

Відповідно до ст. 174 КЗпП і ст. 10 Закону України «Про охорону праці» не можна допускати жінок до наступних видів роботи, навіть якщо вони наполягають на виконанні цих робіт:

- роботи з важкими умовами праці;
- роботи зі шкідливими або небезпечними умовами праці;
- підземних робіт (крім нефізичних або робіт із санітарного і побутового обслуговування).

Особливе становище у вагітних жінок і жінок, які мають дітей до трьох років, — законодавство забороняє залучати їх на нічну і понаднормовану працю, роботу без вихідних днів, а також відправляти у відрядження.

ГРАНИЧНІ НОРМИ ПІДЙМАННЯ І ПЕРЕМІЩЕННЯ ВАЖКИХ РЕЧЕЙ ЖІНКАМИ

Характер робіт	Гранично допустима вага вантажу, кг
Підймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину)	10
Підйманні і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни	7
Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати:	
— з робочої поверхні	350
— з підлоги	175

Жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів.



Надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та додаткова неоплачувана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею шести років.



Відповідно до ст. 19 Закону України "Про відпустки" жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, за її бажанням, щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів без урахування вихідних.



Вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, не можна також направляти у відрядження.



Календарний вік, років	Граничні норми підймання та переміщення важких речей неповнолітніми, кг			
	короткочасна робота		тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	5	2,5	—	—
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,2	5,6
17	16	8	12,6	6,3



За згодою одного із батьків, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли 15 років.

Для підготовки молоді до праці допускаються на роботу учні шкіл, професійно-технічних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14 віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Усі особи молодше 18 приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (ст. 191 КЗпП).

Закону України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

**Застрахована
особа**

фізична особа (працівник), на користь якої здійснюється страхування.

Страховальники

роботодавці

Страховик

Фонд соціального страхування від нещасних випадків.



Для страхування від нещасного випадку на виробництві не потрібно згоди або заяви працівника

Страхування здійснюється в безособовій формі.
Усі застраховані є членами Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

