

О. А. ЯКОВЛЄВ,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## СИСТЕМА ТРУДО-ПРАВОВИХ ПІЛЬГ І КОМПЕНСАЦІЙ ЗА РОБОТУ У ВАЖКИХ І ШКІДЛИВИХ УМОВАХ ПРАЦІ

У статті розглядається правова регламентація права робітника на пільги та компенсації за важкі та шкідливі умови праці. Наведено основні види пільг та компенсацій, які передбачені в чинному законодавстві, та проаналізовано гарантії, які передбачені для робітників, які працюють у важких і шкідливих умовах праці.

**Ключові слова:** пільги і компенсації за роботу у важких і шкідливих умовах праці, важкі і шкідливі умови праці, охорона праці на підприємствах.

**Постановка проблеми.** Основним напрямом державної політики у сфері охорони праці є зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм і скорочення кількості робочих місць зі шкідливими та важкими умовами праці. Досягнення цих завдань можливе шляхом комплексного а) розв'язання питань охорони праці, б) запровадження у виробництво досягнень науки і техніки, в) механізації виробничих процесів і заміни ручної праці. З метою попередження виробничого травматизму, професійних захворювань, знешкодження шкідливого впливу виробничого середовища на життя, здоров'я і працездатність особи працівників, які виконують роботу у шкідливих і важких умовах праці, працівникам надаються спеціальні гарантії.

**Метою** статті є дослідження правового регулювання пільг і компенсацій для працівників, які працюють у важких і шкідливих умовах праці.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці [1]. Міжнародна організація праці у сфері охорони праці також підкреслює принциповість забезпечення здорових та безпечних умов праці: 1) праця має здійснюватися в умовах здорового і безпечного виробничого середовища; 2) умови праці не повинні завдавати шкоди здоров'ю працівника і принижувати його людську гідність; 3) праця повинна надавати реальну можливість для розвитку особистості, самореалізації та служіння суспільству [2].

Підкреслимо, що право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці регламентується не тільки національними, а й міжна-

родно-правовими актами. Наприклад, розд. IV Конвенції МОП № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» [3] (ратифікована Україною 2 листопада 2011 р. [4]) передбачено заходи, що мають вживатися на рівні підприємства з метою забезпечення охорони праці, зокрема:

1) обов'язок роботодавців забезпечувати безпеку для життя працівників механізмів, обладнання та процесів, що перебувають під їх контролем;

2) обов'язок роботодавця забезпечувати безпеку для здоров'я працівників хімічних, біологічних та фізичних речовин і агентів, що перебувають під їх контролем;

3) обов'язок роботодавців видавати працівникам у випадку необхідності захисний одяг та засоби з метою запобігти нещасним випадкам на виробництві та шкідливим наслідкам для здоров'я працівників.

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 визначає Закон України «Про охорону праці» [5]. Він же регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

В окремих видах господарської діяльності існують професії, де працівники зазнають негативного впливу шкідливих або небезпечних виробничих чинників на організм. Тому чинне законодавство в таких умовах передбачає пільги й компенсації, що дають змогу зберігати здоров'я і продовжувати професійну діяльність працюючих. При цьому надання пільг і компенсацій здійснюється тільки за неможливості ліквідації шкідливих виробничих факторів організаційно-технічними заходами [6, с. 37].

Правове регулювання праці працівників, що здійснюють роботу зі шкідливими та важкими умовами праці, є проявом диференціації трудового права. На думку О. М. Ярошенка, диференціація – це розходження в нормах праці, зумовлені істотними особливостями умов праці в тій чи іншій галузі, значенням її для народного господарства, розходженнями в суб'єктах трудових відносин, характером трудових зв'язків, кліматичними умовами і т. д. В основі диференціації лежать стійкі суспільні фактори, що визначають розходження в умовах праці і вимагають відображення в нормах права. Ці фактори є суспільними категоріями, держава враховує їх і надає їм значення [7, с. 51]. І. П. Греков зауважує, що норми трудового права поділяються на дві групи: загальні норми, які поширюються на всіх працівників; спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників (неповнолітніх; жінок; інвалідів; працівників, зайнятих на роботах з шкідливими й небезпечними умовами праці; осіб, працюючих у районах з особливими природними, географічними та геологічними умовами). Загальні норми, обов'язкові для всіх власників чи уповноважених ними органів, можуть бути змінені лише в бік поліпшення стану працівників порівняно із чинним законодавством. Спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а в деяких випадках встановлюють винятки із загальних норм [8, с. 55].

Основним завданням охорони праці на підприємствах є поліпшення умов праці і на цій основі зменшення частково або повністю всіх видів пільг і компенсацій, але доти, доки залишаються важкі фізичні роботи, доки залишаються робочі місця, на яких присутні шкідливі виробничі фактори, працюючим на них та їх роботодавцям необхідно дотримуватись правил надання всіх передбачених законом пільг та компенсацій, для того щоб зменшити негативний вплив цих чинників на здоров'я [9, с. 71].

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про охорону 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'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів. Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудо-

вим 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.

Законодавство України з метою профілактики професійних захворювань передбачає право працівників, що працюють в особливо шкідливих умовах праці, на одержання лікувально-профілактичного харчування. Останнє видається у вигляді гарячих сніданків перед початком роботи. В окремих випадках допускається за погодженням з медико-санітарною частиною підприємства.

На роботах зі шкідливими умовами праці працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами молоко або інші рівноцінні харчові продукти. Підприємства самостійно вирішують питання, пов'язані з безоплатною видачею працівникам молока або інших рівноцінних харчових продуктів.

Молоко видається по 0,5 літра за зміну незалежно від її тривалості в дні фактичної зайнятості працівника на роботах, пов'язаних з виробництвом або застосуванням хімічних речовин. Не допускається оплата молока грішми, заміна його іншими товарами і продуктами, крім рівноцінних – кефіром, кислим молоком тощо. Слід зауважити, що молоко не видається працівникам, які отримують безкоштовно лікувально-профілактичне харчування у зв'язку з особливо шкідливими умовами праці. Адміністрація підприємства має ефективно вживати заходів щодо ліквідації шкідливих виробничих факторів, у даному випадку – хімічних речовин, на робочих місцях, на яких встановлено видачу молока, та приведення умов праці у відповідність із санітарно-гігієнічними нормами і правилами [10, с. 34].

Працівники гарячих цехів і виробничих дільниць забезпечуються безкоштовно газованою солоною водою. Цехи і виробничі дільниці, на які поширюється ця вимога, визначаються органами санітарного нагляду за погодженням з роботодавцем.

Працівникам, які працюють у холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалювальних приміщеннях, вантажникам і деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються в робочий час. Роботодавець зобов'язаний обладнати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників. Питання про кількість і тривалість перерв і про обладнання місць обігрівання вирішується власником або уповноваженим ним органом і виборним профспілковим органом підприємства (ст. 168 КЗпП України [11]).

Гарантії прав працівників, що працюють у шкідливих і важких умовах праці, забезпечуються шляхом встановлення пільгового робочого часу і часу відпочинку. Ці працівники працюють на умовах скороченого робочого часу, максимальна тривалість роботи не може перевищувати 36 годин на тиждень [12, с. 61].

Конкретний перелік посад і професій, що дає право на скорочений робочий час, формується на основі 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 лютого 2001 р. № 163 [13].

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про відпустки» [14] щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списками виробництв, цехів, професій і посад, затвердженими Кабінетом Міністрів України [15]. Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атеста-

ції робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Доплати за роботу в шкідливих і важких умовах праці встановлюють на робочих місцях, на яких виконуються роботи, передбачені галузевим переліком робіт, у відсотках до тарифної ставки (окладу): а) на роботах у шкідливих і важких умовах праці – 4, 8, 12 %; б) на роботах в особливо шкідливих і особливо важких умовах праці – 16, 20, 24 % і за результатами атестації робочих місць.

**Висновок.** Таким чином, забезпечення безпечних умов трудової діяльності працівників є одним із основних завдань як держави, так і роботодавця. Воно проявляється у комплексі економічних, технічних, санітарно-гігієнічних і правових заходів, спрямованих на прискорення технічного прогресу, автоматизацію і механізацію виробничих процесів, заміну ручної праці машинами, поліпшення умов праці. Усі підприємства, установи та організації повинні дбати про безпеку праці та піклуватися про здоров'я своїх працівників. До обов'язків роботодавця входить розробка комплексних заходів з охорони праці, які б гарантували безпечні і здорові умови праці на робочому місці.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Что такое МОТ? Чем она занимается. – М. : Изд. бюро МОТ, 2000. – 36 с.
3. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище : Конвенція МОП від 22.06.1981 № 155 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : [у 2 т. Т. II (1965–1999)]. – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – С. 1186–1192.
4. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 155 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище : Закон України від 02.11.2011 № 3988-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – № 23. – Ст. 233.
5. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
6. Чернетенко О. Умови надання додаткової відпустки за особливий характер праці та доплати за шкідливі умови праці / О. Чернетенко // Вісн. податк. служби України. – 2008. – № 7. – С. 37–38.
7. Ярошенко О. М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці / О. М. Ярошенко // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки : матеріали наук.-практ. конф., 19–20 трав. 2003 р. / за ред. В. С. Венедиктова. – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – С. 51–55.
8. Греков І. П. Особливості правового регулювання праці державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Греков Ігор Петрович ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2005. – 191 с.
9. Основи охорони праці : підручник / за ред. К. Н. Ткачука і М. О. Халімовського. – 2-ге вид., допов. та переробл. – К. : Основа, 2006 – 448 с.
10. Чернетенко О. Атестація робочих місць: установа пільг за шкідливі умови праці / О. Чернетенко // Вісн. податк. служби України. – 2011. – № 11. – С. 30–35.
11. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Дод.). – Ст. 375.
12. Трудове право України: Академічний курс : підручник / за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-ге вид., переробл. і допов. – К. : Вид. Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
13. Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня : постанова Каб. Міністрів України від 21.02.2001 № 163 // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 9. – Ст. 352.

14. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
15. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці : постанова Каб. Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 // Офіц. вісн. України. – 1997. – № 48.

## REFERENCES

1. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 № 254k/96-VR [The Constitution of Ukraine of 28.06.1996 №254k / 96-VR.]. *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Supreme Council of Ukraine. 1996. – № 30. – St. 141 [in Ukrainian].*
2. *Chto takoye MOT? Chem ona zanimayetsya* [What is the ILO? What does she do]. – M.: Izd-e byuro MOT. 2000 [in Russian].
3. Pro bezpeku y hihiienu pratsi ta vyrobnyche seredovyshe: Konventsii MOP vid 22.06.1981 № 155 [The Safety and Health and Working Environment ILO Convention on 22.6.1981 was., № 155]. *Konventsii ta rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi – Convention and the recommendations adopted by the International Labour Organization. Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi, 1999. – S. 1186-1192 [in Ukrainian].*
4. Pro ratyfikatsiiu Konventsii Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi № 155 1981 pro bezpeku y hihiienu pratsi ta vyrobnyche seredovyshe: Zakon Ukrainy vid 02.11.2011 № 3988-VI [On ratification of International Labour Organization Convention № 155 1981 Safety and Health and Working Environment: Law of Ukraine of 02.11.2011 p., № 3988-VI]. *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Supreme Council of Ukraine. 2012. – № 23. – St. 233 [in Ukrainian].*
5. Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrainy vid 14.10.1992 № 2694-XII [On Labour Protection Law of Ukraine of 14.10.1992 p., № 2694-XII]. *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Supreme Council of Ukraine 1992. – № 49. – St. 668 [in Ukrainian].*
6. Chernetenko O. (2008) Umovy nadання dodatkovoi vidpustky za osoblyvyi kharakter pratsi ta doplaty za shkidlyvi umovy pratsi [Terms of additional leave for special nature of work and surcharges for harmful working conditions]. *Visn. podatk. sluzhby Ukrainy. – Journal of Tax Service of Ukraine. 7. 37, 38 [in Ukrainian].*
7. Yaroshenko O. M. (2003) Okremi pytannia yednosti ta dyferentsiatsii pravovoho rehuliuвання pratsi [Some issues of unity and differentiation of legal regulation of labor]. *Aktualni problemy nauky trudovoho prava v suchasnykh umovakh rynkovoi ekonomiky: mater. nauk.-prakt. konf. – Recent scientific problems of labor law in modern market economy: Proceedings of the Conference (19-20 travnia 2003). V. S. Venedyktova (Eds.) – Kh.: Nats. un-t vnutr. sprav, ( pp. 51-55) [in Ukrainian].*
8. Hrekov I. P. (2005) Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання pratsi derzhavnykh sluzhbovtziv [Features of legal regulation of civil servants]. *Candidate's thesis. Nats. un-t vnutr. sprav. – Kh., [in Ukrainian].*
9. Tkachuka K. N., Khalimovskoho M. O. (Eds.) (2006) *Osnovy okhorony pratsi: pidruch.* [Fundamentals of labor: textbook]. K.: Osnova [in Ukrainian].
10. Chernetenko, O. (2011) Atestatsiia robochykh mist: ustanovlennia pilh za shkidlyvi umovy pratsi [Certification of working: establishing benefits for hazardous working conditions]. *Visn. podatk. sluzhby Ukrainy. – Journal of Tax Service of Ukraine. 11. 30-35 [in Ukrainian].*
11. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII [Labor Code of Ukraine of 10.12.1971 № 322-VIII]. *Vidom. Verkhov. Rady URSR. – Supreme Council of USSR 1971. № 50 (Dodatok). St. 375.*
12. Pylypenka P. D. (Eds.) (2006) *Trudove pravo Ukrainy: Akademichnyi kurs: pidruch.* [Employment Ukraine: Academic course: textbook]. K.: Vydavnychi Dim «In Yure» [in Ukrainian].
13. Pro zatverdzhennia Pereliku vyrobnytstv, tsekhiv, profesii i posad iz shkidlyvymy umovamy pratsi, robota v yakykh daie pravo na skorochenu tryvalist robochoho tyzhnia: post. Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 21.02.2001 № 163 [13. On approval of the list of productions, workshops, professions and jobs with hazardous working conditions, work in which entitles you to reduced working week post. Cabinet of Ministers of Ukraine of 21.02.2001 p., № 163]. *Ofits. visn. Ukrainy. – Official Herald Ukraine. 2001. № 9. St. 352.*
14. Pro vidpustky: Zakon Ukrainy vid 15.11.1996 № 504/96-VR [On leave: the Law of Ukraine of 15.11.1996 № 504 / 96-VR]. *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Supreme Council of Ukraine. 1997. № 2. St. 4 [in Ukrainian].*
15. Pro zatverdzhennia Spyskiv vyrobnytstv, robit, tsekhiv, profesii i posad, zainiatist pratsivnykiv v yakykh daie pravo na shchorichni dodatkovy vidpustky za robotu iz shkidlyvymy i vazhkymy umovamy pratsi ta za osoblyvyi kharakter pratsi: post. Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17.11.1997 № 1290 [On approval of the list of productions, works, workshops, professions and positions, employment of workers in which entitlement to annual additional leave for work in hazardous and difficult working conditions and for the special nature of work, post. Cabinet of Ministers of Ukraine of 17.11.1997 № 1290]. *Ofits. visn. Ukrainy. – Official Bulletin of Ukraine. 1997. – № 48 [in Ukrainian].*



А. А. ЯКОВЛЕВ

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедри трудового права  
Національного юридического університету імені Ярослава Мудрого

### СИСТЕМА ТРУДО-ПРАВОВЫХ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ ЗА РАБОТУ В ТЯЖЕЛЫХ И ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА

В статье рассматривается правовая регламентация права рабочего на льготы и компенсации за тяжелые и вредные условия труда. Приведены основные виды льгот и компенсаций, предусмотренные в действующем законодательстве, и проанализированы гарантии, предусмотренные для работников, работающих в тяжелых и вредных условиях труда.

**Ключевые слова:** льготы и компенсации за работу в тяжелых и вредных условиях труда, тяжелые и вредные условия труда, охрана труда на предприятиях.

O. A. YAKOVLEV

Associate Professor, Candidate of Legal Science, Associate Professor of Department  
of Labour Law of Yaroslav Mudryi National Law University

### THE SYSTEM OF LABOR-LEGAL BENEFITS AND COMPENSATIONS FOR DIFFICULT AND HAZARDOUS WORK CONDITIONS

**Problem setting.** The main direction of state policy in the work safety field is to reduce the occupational injuries and illnesses, reducing the factors of harmful effects on the body and reducing the number of jobs with harmful and difficult work conditions. Achieving these goals is possible through the complex (a) resolution of work safety issues, (b) implementation of science and technology achievements in the production, (c) mechanization of production processes and replaces the manual labor. Employees performing their work in hazardous and difficult working conditions have the special guarantees to prevent occupational injuries, diseases, neutralizing the harmful effects of the working environment on life, health and capacity to work.

**The aim of the article** is to study the legal regulation of benefits and compensation for employees working in difficult and hazardous conditions.

**Article's main body.** The main task of the work safety at the enterprises is to improve working conditions and on this basis to reduce partly or fully all kinds of benefits and compensation, but as long as the heavy physical work remaining, while jobs with the harmful production factors remaining, the employers must follow the rules granting all statutory benefits and compensation in order to reduce the negative impact of these factors on health.

Ukraine's legislation with the aim to prevent the occupational diseases provides for the right of employees (working in particularly hazardous conditions) to obtain preventive nutrition. The latter appears as a hot breakfast before work. In some cases, allowed for consultation with medical and sanitary body of the enterprise.

At work with harmful working conditions milk or other equivalent foods issued to employees for free by the established norms. Enterprises independently resolve the issues related to free delivery of milk or other equivalent food to employees.

**Conclusion.** Therefore, ensuring of safe working conditions of employees is one of the main objectives of both the state and the employer. It manifests in a complex economic, technical, sanitary and legal measures aimed at accelerating technological progress, automation and mechanization of production processes, replacing manual labor by machines, improvement working conditions. All enterprises, institutions and organizations should take care of the safety and health of their employees. The duty of the employer is to develop comprehensive measures on labor protection to guarantee safe and healthy working conditions in the workplace.

**Key words:** benefits and compensation for work in difficult and hazardous conditions, difficult and hazardous working conditions, work safety at enterprises.