



ПО-НОВОМУ ПРО ВІДОМЕ, або Читаючи Закон...



Олеся Цибульська,
завідувач науково-дослід-
ної лабораторії аналізу
систем управління
охороною праці
ДУ «ННДІПБОП»

Новий цикл статей
під загальною назвою
«По-новому про відоме...»
допоможе фахівцям з охорони
праці не лише комплексно
оцінити Закон України
«Про охорону праці»,
а й розглянути його взаємо-
зв'язок з іншими актуальними
на сьогодні нормативно-
правовими актами в цій сфері.

Закон України «Про охорону
праці» (далі — Закон) був
прийнятий Верховною Радою
України 14 жовтня 1992 р. та набув
чинності з 24 листопада того ж року.

Він визначає основні положення щодо
реалізації конституційного права пра-
цівників на охорону їх життя та здо-
ров'я у процесі трудової діяльності, на
належні, безпечні та здорові умови
праці (ст. 3, 24, 43–46, 49, 57, 60,
121 Конституції України), регулює за
участю відповідних органів державної
влади відносини між роботодавцем
і працівником з питань безпеки, гігіє-
ни праці та виробничого середовища
і встановлює єдиний порядок організа-
ції охорони праці в Україні.

У Законі враховано основні вимоги
конвенцій і рекомендацій Міжнарод-
ної організації праці (МОП) щодо
безпеки, гігієни праці та виробничого
середовища, правове регулювання
відносин у сфері охорони праці в пере-
дових промислово розвинених країнах
та досвід з охорони праці в Україні за
попередні роки.

Від дня набуття чинності Закон
нараховує 20 редакцій, остання з яких
є чинною на сьогодні. Під час опрацю-
вання нової редакції Закону в 2002 р.
було враховано вимоги Конституції
України від 28.06.1996 № 254к/96-
ВР та вимоги директив Європейського

ДОВІДКА

За даними офіційного веб-порталу
Верховної Ради України станом на
01.12.2014 р., із Законом України
«Про охорону праці» пов'язано близько
1200 нормативно-правових актів (НПА),
з яких 73 — прямого зв'язку (Закон або
став причиною їх прийняття, або відси-
лає до них), а 1127 — зворотного (За-
кон або змінюється ними, або вводиться
в дію, або має відсилання з них).
Слід відзначити, що це загальна кіль-
кість документів, без урахування їх чин-
ності на даний момент. Сьогодні цей
інтернет-ресурс надає вільний доступ
до 529 НПА, з яких 48 — прямого зв'яз-
ку, а 481 — зворотного.

Союзу¹. У результаті цього 49 статей
згаданого Закону було трансформова-
но у 44 та Прикінцеві положення.

РОЗДІЛ І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ



Стаття 1. Визначення понять і термінів

СТАТТЯ 1. ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ І ТЕРМІНІВ

Охорона праці —
це система...



Мал. Ю. Судака

...заходів та засобів, спрямованих
на збереження життя, здоров'я
і працездатності людини у процесі
трудої діяльності.

У першій редакції Закону ця стаття
мала назву «Поняття охорони праці»
і містила визначення лише поняття
«охорона праці». Для нього відповідно
до ДСТУ 2293-99 «Охорона праці.
Терміни та визначення основних
понять» було встановлено один стан-
дартизований термін, який був незмін-
ним до 2002 р.

У 2002 р. Закон було приведено
у відповідність до вимог чинного зако-
нодавства України, у результаті чого
вийшла його четверта редакція, що
набула чинності з 27.12.2002 р.

Завдяки цим змінам стаття 1 отри-
мала нинішню назву та згідно з Кон-

¹ На той час в Україні активно велася робота з адап-
тації національного законодавства в частині без-
печного виконання робіт до законодавства ЄС. Ще
в 1994 р. Президентом України було визначено
курс на Європу, і охорона праці була в переліку
пріоритетних напрямів.

ституцією України поповнилася ще двома дефініціями у сфері трудового законодавства: «*роботодавець*» та «*працівник*». Вони не є новими для вітчизняного законодавства, оскільки характеризують правові інститути, напрацьовані законодавцем та практикою правозастосування за багато років. Однак після введення в Україні інституту власників, які мали можливість використовувати найману працю, але де-факто перебували за кордоном та практично зняли з себе відповідальність за все, що відбувається на підприємстві, необхідно було визначити рівень відповідальності та права обох сторін трудових правовідносин саме на законодавчому рівні. Отже, із 2002 р. саме той, хто приймає на роботу та має право затвердження наказів і підпису фінансових документів (*роботодавець*), несе відповідальність за створення безпечних умов праці.

Визначення поняття «охорона праці» майже не змінилося, за винятком останніх слів: «*у процесі праці*» замінили на «*у процесі трудової діяльності*», що відповідає незмінній преамбулі до Закону та виключає подвійне трактування.

Отже, **охорона праці як інститут трудового права** — це система відносно відокремлених від інших і пов'язаних між собою норм трудового права, що регулюють п'ять видів заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності. Розглянемо їх детальніше.



Правові заходи — законодавство України про охорону праці, яке включає закони України, що визначають основні положення з охорони праці, та прийняті відповідно до них нормативно-правові акти, а саме: міжгалузеві та галузеві НПАОП (державні стандарти системи стандартів безпеки праці, державні будівельні норми, державні санітарні норми та правила, правила, положення, регламенти, інструкції тощо)².



Соціально-економічні заходи передбачають економічні методи управління охороною праці:

² Детальніше про правові заходи читайте в коментарі до ст. 3 Закону України «Про охорону праці», який буде опубліковано в наступній статті циклу.

СТАТТЯ 1. ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ І ТЕРМІНІВ



⇒ створення Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (далі — Фонд), який є правонаступником державного, галузевих та регіональних фондів охорони праці, передбачених ст. 21 першої редакції Закону;

⇒ загальнообов'язкове державне соціальне страхування усіх працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (ст. 5 Закону);

⇒ збереження середнього заробітку за працівником за період простою з причин, що виникли не з його вини (якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля) (ст. 6 Закону);

⇒ виплата вихідної допомоги при розірванні трудового договору за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує вимог законодавства або умов

колективного договору з охорони праці (ст. 6 Закону);

⇒ безоплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням та інші пільги й компенсації працівникам, зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці (ст. 7 Закону);

⇒ безоплатне забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкочувальними засобами на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами (ст. 8 Закону);

⇒ відшкодування Фондом та роботодавцем (за колективним чи трудовим договором) шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті (ст. 9 Закону).

Уперше в законодавче регулювання охорони праці цей Закон (редакція від 1992 р.) увів поняття «*моральна шкода*» та встановив обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати моральну шкоду потерпілому, якщо небезпечні або шкідливі умови праці призвели до порушення його нормальних життєвих зв'язків і вимагають додаткових зусиль для організації його життя.

У 2002 р. статтю щодо відшкодування працівникам моральної шкоди було вилучено із Закону. Тепер зазначені правовідносини регламентуються *Цивільним кодексом України від 16.01.2003 р. № 435-IV (ст. 1167—1168 і ст. 1171—1172 §1 та §2 глави 82)*.

ДОВІДКА

З набуттям незалежності Україна однією з перших серед республік колишнього СРСР прийняла адекватний світовій практиці Закон України «Про охорону праці». Сьогодні, через 22 роки, наша країна знову перебуває на порозі серйозних змін. Низка реформ, спрямованих на забезпечення євроінтеграції України, зокрема реформа контролюючих органів, що передбачає реструктуризацію центральних органів виконавчої влади та перебуває на стартовій стадії, напряду вплине на нормативно-правову базу з охорони праці.



Організаційно-технічні заходи та засоби

покликані забезпечити такий рівень організації праці на підприємстві та такі технічні (інженерні) рішення з охорони праці для всього технологічного процесу, окремого устаткування та інструментів, які б виключали вплив на працівників небезпечних виробничих чинників, а також унеможливлювали або зменшували до допустимих нормативних значень вплив на працівників шкідливих виробничих чинників (*ГОСТ 12.0.003-74 ССБТ «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация»*).

До основних організаційних заходів необхідно віднести такі:

⇒ створення відповідних служб і призначення посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань з охорони праці та встановлення їх обов'язків з питань охорони праці;

⇒ розробка і затвердження положень, інструкцій, інших актів з охорони праці, що діють у межах підприємства, та встановлення правил виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці;

⇒ організація навчання з питань охорони праці, пропаганди безпечних методів праці та співробітництва з працівниками у сфері охорони праці;

⇒ розробка та реалізація комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів, підвищення існуючого рівня охорони праці та забезпечення виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;

⇒ забезпечення контролю за дотриманням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці.

До основних технічних заходів можна віднести такі:

⇒ забезпечення належного утримання будівель і споруд, виробничого устаткування, моніторинг їх технічного стану;

⇒ організація лабораторних досліджень умов праці;

⇒ оцінка технічного стану виробничого устаткування;



Термін «охорона праці» вперше з'явився в 1821 р. у Великій Британії та означав на той час захист працівників від надмірної їх експлуатації з боку роботодавців. В Україні у цей термін було вкладено більш широкий понятійний апарат і більш складний зміст.

Наразі триває дискусія з приводу вживання терміна «безпека та гігієна праці» замість «охорона праці». Хтось пояснює таку позицію потребою у відповідності українських термінів тим, що використовуються в країнах Євросоюзу (найчастіше такий підхід пов'язаний з упровадженням міжнародних стандартів із систем менеджменту гігієни та безпеки праці). Хтось обґрунтовує свою думку з цього питання, посилаючись на понятійний апарат та розкладаючи звичне «охорона праці» на складові.



Згідно з ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять»:

- **безпечні умови праці; безпека праці** – це стан умов праці, за якого вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих чинників усунуто, або вплив шкідливих виробничих чинників не перевищує гранично допустимих значень;
- **гігієна праці** – це галузь практичної й наукової діяльності, що вивчає стан здоров'я працівників у його обумовленості умовами праці та на цій основі обґрунтовує заходи і засоби щодо збереження й зміцнення здоров'я працівників, профілактики несприятливого впливу умов праці.



У ДСТУ OHSAS 18001:2010 «Системи управління гігієною та безпекою праці» вказано, що **гігієна та безпека праці** – це умови та чинники, що впливають або здатні впливати на здоров'я та безпеку працівників, тимчасових працівників, персоналу підприємства, відвідувачів та будь-яких інших осіб на робочому місці*.

*В організації можуть бути застосовані правові вимоги щодо гігієни та безпеки праці щодо осіб, які не перебувають безпосередньо на робочому місці, або тих осіб, на яких впливають дії, що виконуються на робочому місці.



З навчальної програми МНЦ МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці» (модуль 8 «Безпека та гігієна праці»):

«**Безпека та гігієна праці (БГП)** є поєднанням багатьох дисциплін, спрямованих на прогнозування і запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням. Проте БГП – це не лише робота із запобігання виробничому травматизму, це також активне заохочення безпеки та здоров'я на робочому місці. <...>

Таким чином, БГП означає:

- запобігання шкоді й негативним наслідкам для здоров'я працівників через умови їх праці, незалежно від сектору їх зайнятості та статусу зайнятості, статі, раси або етнічного походження;
- адаптацію виробничого середовища для працівників із тим, щоб воно якнайкраще відповідало їхнім фізичним і розумовим потребам;
- наявність належних служб безпеки та гігієни праці для заохочення та підтримання добробуту працівників;
- ефективне управління безпекою та гігієною праці з наданням їм пріоритету нарівні з іншими бізнесовими вимогами».

Є також прихильники терміна «охорона здоров'я працівників на виробництві» замість «охорона праці» у вузькому розумінні (створення для працівників здорових та безпечних умов праці), оскільки фактично метою заходів, зазначених у ст. 1 Закону України «Про охорону праці», є саме охорона здоров'я працівника, збереження його працездатності на виробництві під час виконання трудових обов'язків.



⇒ атестація робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та вжиття за її підсумками заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих чинників.



Санітарно-гігієнічні заходи передбачають дослідження впливу виробничих чинників на працівника та встановлення їх допустимих значень на робочих місцях, визначен-

ня фактичних значень конкретних параметрів виробничих чинників на робочих місцях, а також визначення відповідності умов на робочих місцях вимогам нормативних документів.

З цією метою в *Національній програмі поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2001–2005 роки*, затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 10.10.2001 № 1320, було передбачено розроблення методики проведення гігієнічних

досліджень і оцінки умов праці, методи дослідження важкості та напруженості трудового процесу для впровадження гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу. Результатом проведеної роботи став наказ Міністерства охорони здоров'я від 27.12.2001 № 528 «Про затвердження Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу». Одразу звертаємо вашу увагу на те, що зазначений документ втратив чинність відповідно до наказу МОЗ України від 12.05.2014 № 320 і на зміну йому згідно з наказом МОЗ від 08.04.2014 № 248 було затверджено *Державні санітарні норми та правила з аналогічною назвою.*



Лікувально-профілактичні заходи передбачають попередній та періодичні медичні огляди працівників, переведення їх на легшу роботу за станом здоров'я, безплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням працівників на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, особливі вимоги до охорони праці жінок, неповнолітніх та інвалідів.



Стаття 2. Сфера дії Закону

Беручи до уваги преамбулу Закону, його дія поширюється на всіх юридичних (незалежно від форм власності та видів діяльності) та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих.

Громадянин України вважається працюючим, якщо він перебуває в трудових правовідносинах з підприємством, установою, організацією чи фізичною особою (ст. 21 Кодексу законів про працю України).

Закон поширюється також на іноземних громадян та осіб без громадянства, які працюють на підприємствах, в установах і організаціях, розташованих на території України. Вони мають такі ж права на охорону праці, як і громадяни України (ст. 5 Закону в першій редакції).

У 2002 р. зазначену статтю було вилучено з тексту Закону, проте відповідно до *ст. 26 Конституції України та ст. 3 Закону України «Про правовий статус іноземців*



та осіб без громадянства» від 22.09.2011 № 3773-VI іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також мають такі самі обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України (наприклад, іноземці не можуть призначатися на окремі посади або займатися певною трудовою діяльністю). Отже, на іноземців поширюються норми трудового законодавства щодо укладення, зміни та припинення трудового договору, робочого часу та часу відпочинку, заробітної плати, гарантій та компенсацій, *охорони праці*, праці жінок, неповнолітніх, а також щодо вирішення трудових спорів. Іноземні працівники мають право на відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ними трудових обов'язків, а також на медичне обслуговування.

Даний Закон поширюється також на громадян України та іноземних громадян, які входять до складу екіпажів, бригад на морських та річкових суднах, літаках, засобах залізничного та автомобільного транспорту, що перебувають за кордоном (порти, доки, станції, корабельні заводи, майстерні тощо).

Дія Закону України «Про охорону праці» не поширюється на правовідносини між Замовником і Виконавцем за цивільно-правовими договорами (договір підряду, договір на надання послуг), оскільки вони спрямовані на отримання конкретного результату,

а вся відповідальність за організацію праці при цьому, як правило, лежить на самому Виконавцеві. І хоча такі правовідносини перебувають у сфері дії *Цивільного кодексу України*, все-таки слід зазначити, що система управління охороною праці міжнародного зразка передбачає тісну взаємодію між Замовником і Виконавцем (підрядником) у сфері безпеки та гігієни праці.

Також дія Закону не поширюється на військовослужбовців Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Державної прикордонної служби України, Національної гвардії України. Проте нещасні випадки, що сталися з особами, які відповідно до законодавства про працю працюють за трудовим договором (контрактом) у військових частинах (підрозділах) або на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери управління Міноборони, МВС, Держспецтрансслужби, СБУ, Служби зовнішньої розвідки, Адміністрації Держприкордонслужби, Державної пенітенціарної служби, Державної служби з надзвичайних ситуацій, Держспецзв'язку, розслідуються та беруться на облік за правилами, встановленими *Порядком проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві*, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232 на виконання Закону України «Про охорону праці».

Далі буде



ПО-НОВОМУ ПРО ВІДОМЕ, або Читаючи Закон...

Продовження. Початок у № 12/2014



Олеся Цибульська,
завідувач науково-дослід-
ної лабораторії аналізу
систем управління
охороною праці
ДУ «ННДІБООП»

У черговій публікації циклу статей, присвячених комплексній оцінці Закону України «Про охорону праці», розглянуто статтю 3 у взаємозв'язку з іншими нормативно-правовими актами в цій сфері.



Стаття 3. Законодавство про охорону праці

Законодавство України про охорону праці — це система взаємопов'язаних нормативних актів, що регулюють відносини у сфері реалізації державної політики щодо заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я та



У типовій тематичній програмі навчання з питань охорони праці посадових осіб (додаток 4 до п. 5.1 НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці») **законодавство про охорону праці** визначається таким чином: законодавчі та нормативно-правові акти, зазначені у ст. 3 Закону України «Про охорону праці», а також:



Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24.02.1994 № 4004-XII²;



Закон України «Про пожежну безпеку» від 17.12.1993 № 3745-XII³;



Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» від 08.02.1995 № 39/95-ВР.

працездатності людини в процесі трудової діяльності. Відповідно до **частини першої коментованої статті** воно «... складається із:

⇒ Закону України «Про охорону праці»;

⇒ Кодексу законів про працю України;

⇒ Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»¹;

⇒ прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів...».

Закон України «Про охорону праці» (далі — Закон) є ключовим у системі законодавства України про охорону праці.

Інші нормативні акти мають відповідати не тільки Конституції та іншим законам України, але, насамперед, цьому Закону. Таке твердження впливає зі змісту пункту 2 *постанови Верховної Ради України «Про порядок введення в дію Закону України «Про охорону праці»* від 14.10.1992 № 2695-XII, який передбачає приведення у відповідність з цим Законом інших законодавчих та нормативних актів міністерств та відомств.

Кодекс законів про працю (КЗпП) України від 10.12.1971 № 322-VIII (набув чинності з 01.06.1972 р.) як базовий у всій системі трудового законодавства визначає правові засади та гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної та творчої праці. Він налічує понад 100 змін⁴, 5 тлумачень та одне рішення Конституційно-

СТАТТЯ 3. ЗАКОНОДАВСТВО ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ



Мал. Ю. Судака

¹ Нова редакція даного закону від 01.01.2015 р. має назву «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

² Поточна редакція від 26.04.2014, наступна відбудеться 20.09.2015 на підставі набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо харчових продуктів» від 22.07.2014 № 1602-VII.


³ Втратив чинність з 01.07.2013 р. у зв'язку з прийняттям Кодексу цивільного захисту України від 02.10.2012 № 5403-VI.


⁴ Поточна редакція від 26.10.2014, наступна відбудеться 26.04.2015 на підставі введення в дію Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII.

го Суду України про визнання неконституційними окремих положень. Правове регулювання охорони праці в ньому не обмежується главою XI «Охорона праці». Норми щодо охорони праці містяться в багатьох статтях інших глав КЗпП України: глава II «Колективний договір», глава III «Трудовий договір», глава IV «Робочий час», глава V «Час відпочинку», глава XII «Праця жінок», глава XIII «Праця молоді», глава XVI «Професійні спілки...», глава XVIII «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю».

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», що набув чинності з 01.01.2015 р., є новою редакцією⁵ Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.1999 № 1105-XIV. Цей закон відповідно до Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 № 16/98-ВР визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров'я.

Окремо питання правового регулювання у сфері охорони праці містяться і в інших законодавчих актах України, а саме:

 **Господарському кодексу України** від 16.01.2003 № 436-IV⁶ (п. 7 ст. 65 «Управління підприємством», ст. 69 «Соціальна діяльність підприємства»), з набранням чинності якого втратили чинності **закони України «Про підприємства в Україні»** від 27.03.1991 № 887-XII та «**Про підприємництво**» від 07.02.1991 № 698-XII (крім ст. 4);

 **Цивільному кодексу України** від 16.01.2003 № 435-IV⁷ (§2 «Відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням

⁵ Підстава – Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28.12.2014 № 77-VIII.

⁶ Поточна редакція від 25.11.2014, наступна відбудеться 02.08.2017 на підставі набрання чинності Законом України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання» від 01.07.2014 № 1555-VII.

⁷ Поточна редакція від 06.11.2014, наступна відбудеться 01.01.2016 на підставі введення в дію Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо деяких питань спадкування» від 20.10.2014 № 1709-VII.



Останнім часом у різних українських ЗМІ порушувалося питання ухвалення нового проекту **Трудового кодексу України** (далі – ТК), який має змінити усталену роками систему взаємовідносин працівників та роботодавців.

Безперечно, чинний Кодекс законів про працю України, прийнятий ще в 1971 р., незважаючи на численні зміни та доповнення, не відповідає сучасним економічним умовам, тому потребує заміни.



«... Крім Кодексу, що до 1991 року був практично єдиним законодавчим актом, регулюючим трудові відносини в Україні, за період незалежності держави було прийнято ряд законів з трудових питань. Це закони **про охорону праці**, про оплату праці, про колективні договори й угоди, про відпустки і ряд інших.

Зазначені закони кодифікували на законодавчому рівні ряд трудових питань, які взагалі не були врегульовані або регулювались підзаконними нормативно-правовими актами. І в цьому розумінні прийняття зазначених законодавчих актів зіграло позитивну роль для подальшого вдосконалення правового регулювання трудових відносин в Україні.

У той же час прийняття законів з різних аспектів трудового законодавства призвело до того, що **їх норми практично перекрили норми відповідних глав Кодексу**. Практично з 18 глав Кодексу самостійно регулюють певні види трудових відносин тільки 8. Це загальні положення, трудовий договір, робочий час, положення щодо гарантій, індивідуальні трудові спори тощо.

У ряді випадків **між нормами Кодексу та нормами законів з'являються колізії** у зв'язку з неузгодженістю тих чи інших положень. Зокрема, це стосується порядку надання неоплачуваних відпусток, охорони праці. Вносити зміни потрібно одночасно до Кодексу і в закони...»

З п.1 Пояснювальної записки до проекту Трудового кодексу України (від 04.12.2007 № 1108, від 22.04.2013 № 2902)

Той проект ТК (від 04.12.2007 № 1108), який викликав бурхливу реакцію громадськості та був прийнятий за основу в першому читанні ще в 2008 р., було знято з розгляду наприкінці 2012 р. Проект від 22.04.2013 № 2902, незважаючи на доопрацювання, було також відкликано (наприкінці листопада 2014 р.). 12 листопада 2014 р. на офіційному сайті Міністерства соціальної політики України було оприлюднено новий проект Трудового кодексу, остаточно редакцію якого, за словами міністра соціальної політики П. Розенка, планується підготувати та внести на розгляд Верховної Ради України в лютому 2015 р.


Норми нового проекту ТК, в цілому, носять неоднозначний характер. Громадськість, експерти та законодавці по-різному оцінюють їх зміст. Думки варіюють до прямо протилежних поглядів на наслідки прийняття цього Кодексу.


Одні вважають, що цей закон допоможе захистити права трудящих і підвищить соціальні гарантії для працівників, інші ж (переважна більшість профспілок та експертів), навпаки, впевнені в тому, що новий Трудовий кодекс України 2014 р. перетворить працівника фактично на раба роботодавця, а його прийняття призведе до плутанини у сфері зайнятості й соціальних відносин, викличе масові протести та невдоволення в суспільстві.

До проекту ТК було **повністю інкорпоровано** норми законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та **частково** Закону України «Про охорону праці». Отже, відповідно до нового проекту від 12.11.2014 р. **Закон України «Про охорону праці» не втратить чинності в разі його прийняття** на відміну від КЗпП України та інших зазначених вище законів.

Слід зауважити, що в новому проекті ТК замість глави 9 «Охорона праці» (проект від 22.04.2013 № 2902) з'явився розділ 28 «Безпека та гігієна праці». Складається враження, що словосполучення «охорона праці» було замінено на «безпека та гігієна праці» у визначенні терміна (п. 1 ст. 360) та назвах, проте залишено без змін по тексту більшості статей розділу, що призводить до плутанини і в такому вигляді є повністю недоцільним.

ням здоров'я або смертю» глави 82 «Відшкодування шкоди»), який з 01.01.2004 р. замінює **Цивільний кодекс Української РСР** від 18.07.1963 № 1540-IV;

 **Законі України «Про колективні договори і угоди»** від 01.07.1993 № 3356-XII (ст. 7 «Зміст колективного договору», ст. 8 «Зміст угод»);

 **Законі України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»** від 05.04.2007 № 877-V (ст. 3 «Основні принципи державного нагляду (контролю)»);



Законі України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» від 18.01.2001 № 2245-III (ст. 3 «Державний нагляд та контроль у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки», ст. 8 «Обов'язки суб'єктів господарської діяльності»);




Гірничому законі України від 06.10.1999 № 1127-XIV (ст. 4 «Об'єкти гірничих відносин», ст. 7 «Принципи державної політики в гірничодобувній промисловості», ст. 32 «Забезпечення безпеки проведення гірничих робіт та охорони праці», ст. 43

Перелік конвенцій МОП, ратифікованих Україною станом на 29.10.2013 р.

Конвенція	Дата ратифікації	Статус
Конвенція 1919 року про безробіття № 2	16.05.1994	ратифікована
Конвенція 1921 року про мінімальний вік у сільському господарстві № 10	14.09.1956	денонсована 03.05.1979
Конвенція 1921 року про права на організацію та об'єднання працівників у сільському господарстві № 11	14.09.1956	ратифікована
Конвенція 1921 року про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах № 14	19.06.1968	ратифікована
Конвенція 1921 року про мінімальний вік для вантажників вугілля та кочегарів на флоті № 15	14.09.1956	денонсована 03.05.1979
Конвенція 1921 року про обов'язковий медичний огляд дітей та підлітків, зайнятих на борту суден № 16	14.09.1956	ратифікована
Конвенція 1926 року про репатріацію моряків № 23	17.06.1970	ратифікована
Конвенція 1929 року про зазначення ваги важких вантажів, що їх перевозять на судах № 27	17.06.1970	ратифікована
Конвенція 1930 року про примусову чи обов'язкову працю № 29	10.08.1956	ратифікована
Конвенція (переглянута) 1932 року про захист від нещасних випадків працівників, зайнятих на навантаженні або розвантаженні суден № 32	17.06.1970	ратифікована
Конвенція 1935 року про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45	04.08.1961	ратифікована
Конвенція 1935 року про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень № 47	10.08.1956	ратифікована
Конвенція 1936 року про щорічні оплачувані відпустки № 52	14.09.1956	денонсована 25.10.2001
Конвенція (переглянута) 1936 року про мінімальний вік для роботи в морі № 58	14.09.1956	денонсована 03.05.1979
Конвенція (переглянута) 1937 року про мінімальний вік на промислових підприємствах № 59	14.09.1956	денонсована 03.05.1979
Конвенція (переглянута) 1937 року про мінімальний вік на непромислових роботах № 60	14.09.1956	денонсована 03.05.1979
Конвенція 1946 року про видачу судовим кухарям свідоцтв про кваліфікацію № 69	17.06.1970	ратифікована
Конвенція 1946 року про медичний огляд моряків № 73	17.06.1970	ратифікована
Конвенція 1946 року про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці у промисловості № 77	14.09.1956	ратифікована
Конвенція 1946 року про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці на непромислових роботах № 78	14.09.1956	ратифікована
Конвенція 1946 року про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах № 79	14.09.1956	ратифікована
Конвенція 1947 року про інспекцію праці № 81	10.11.2004	ратифікована
Конвенція 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію № 87	14.09.1956	ратифікована
Конвенція (переглянута) 1948 року про нічну працю підлітків у промисловості № 90	14.09.1956	ратифікована
Конвенція (переглянута) 1949 року про приміщення для екіпажу на борту суден № 92	17.06.1970	ратифікована
Конвенція 1949 року про захист заробітної плати № 95	04.08.1961	ратифікована
Конвенція 1949 року про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98	14.09.1956	ратифікована
Конвенція 1951 року про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100	10.08.1956	ратифікована
Конвенція (переглянута) 1952 року про охорону материнства № 103	14.09.1956	ратифікована
Конвенція 1957 року про скасування примусової праці № 105	14.12.2000	ратифікована
Конвенція 1957 року про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах № 106	19.06.1968	ратифікована
Конвенція 1958 року про національні посвідчення особи моряків № 108	17.06.1970	ратифікована
Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять № 111	04.08.1961	ратифікована
Конвенція 1959 року про мінімальний вік рибалок, що приймаються на роботу № 112	04.08.1961	денонсована 03.05.1979
Конвенція 1959 року про медичний огляд рибалок № 113	17.06.1970	ратифікована
Конвенція 1960 року про захист працівників від іонізуючої радіації № 115	19.06.1968	ратифікована
Конвенція 1961 року про перегляд заключних статей № 116	17.06.1970	ратифікована
Конвенція 1963 року про забезпечення машин захисними пристроями № 119	17.06.1970	ратифікована
Конвенція 1964 року про гігієну в торгівлі та установах № 120	19.06.1968	ратифікована
Конвенція 1964 року про політику в галузі зайнятості № 122	19.06.1968	ратифікована
Конвенція 1965 року про мінімальний вік допуску на підземні роботи в шахтах і рудниках № 123	17.06.1970	денонсована 30.07.1980
Конвенція 1965 року про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях № 124	17.06.1970	ратифікована
Конвенція 1966 року про приміщення для екіпажу на борту риболовних суден № 126	17.06.1970	ратифікована
Конвенція 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві № 129	10.11.2004	ратифікована
Конвенція 1970 року про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються № 131	01.03.2006	ратифікована
Конвенція (переглянута) 1970 року про оплачувані відпустки № 132	25.10.2001	ратифікована
Конвенція 1970 року про приміщення для екіпажу на борту суден (додаткові положення) № 133	24.08.1993	ратифікована
Конвенція 1971 року про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються, № 135	03.09.2003	ратифікована
Конвенція 1973 року про мінімальний вік для прийому на роботу № 138	03.05.1979	ратифікована
Конвенція 1974 року про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики № 139	17.06.2010	ратифікована
Конвенція 1974 року про оплачувані учбові відпустки № 140	07.03.2003	ратифікована
Конвенція 1975 року про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142	03.05.1979	ратифікована
Конвенція 1976 року про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм № 144	16.05.1994	ратифікована

Конвенція	Дата ратифікації	Статус
Конвенція 1976 року про мінімальні норми на торговельних судах № 147	17.03.1994	ратифікована
Конвенція 1977 року про зайнятість та умови праці й життя сестринського персоналу № 149	03.05.1979	ратифікована
Конвенція 1978 року про адміністрацію праці: роль, функції та організація № 150	10.11.2004	ратифікована
Конвенція 1979 року про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті № 153	09.06.2008	ратифікована
Конвенція 1981 року про сприяння колективним переговорам № 154	16.05.1994	ратифікована
Конвенція 1981 року про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище № 155	04.01.2012	ратифікована
Конвенція 1981 року про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156	11.04.2000	ратифікована
Конвенція 1982 року про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 158	16.05.1994	ратифікована
Конвенція 1983 року про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159	15.05.2003	ратифікована
Конвенція 1985 року про статистику праці № 160	15.08.1991	ратифікована
Конвенція 1985 року про служби гігієни праці № 161	17.06.2010	ратифікована
Конвенція 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173	01.03.2006	ратифікована
Конвенція 1993 року про запобігання великим промисловим аваріям № 174	15.06.2011	ратифікована
Конвенція 1995 року про безпеку та гігієну праці на шахтах № 176	15.06.2011	ратифікована
Конвенція 1999 року про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182	14.12.2000	ратифікована
Конвенція 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві № 184	01.12.2009	ратифікована

«Права та соціальні гарантії працівників гірничих підприємств» тощо);

 **Повітряному кодексу України** від 19.05.2011 № 3393-VI (ст. 53 «Трудові відносини та соціальний захист авіаційного персоналу»), який став підставою для втрати чинності **Повітряним кодексом України** від 04.05.1993 № 3167-XII.

Крім законодавчих актів України, правові відносини у сфері охорони праці регулюються **підзаконними нормативно-правовими актами**: указами Президента України, постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, нормативними актами міністерств та інших центральних органів державної виконавчої влади.

Відповідно до ст. 27 Закону України «Про охорону праці» **нормативно-правовими актами з охорони праці** є правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання.

Слід зауважити, що ст. 157 КЗпП України і досі зберігає розподіл НПАОП за галузевою ознакою (міжгалузеві та галузеві), що у свій час повністю відповідало першій редакції Закону України «Про охорону праці» (ст. 33), але не узгоджується з нормами поточної (ст. 27).

Усі нормативно-правові акти з питань охорони праці (далі — НПАОП) включено до Державного реєстру нормативно-правових актів з питань охорони праці (далі — Реєстр НПАОП). Відповідно до п. 10 *Положення про Державний реєстр норматив-*

но-правових актів з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 08.06.2004 № 151, дані про затвердження та введення в дію НПАОП оформлюються у вигляді Показчика НПАОП, який затверджується наказом Держнаглядохоронпраці України⁸ щокварталу. Станом на 05.10.2014 р. загальна кількість НПАОП становила 746 одиниць (наказ Держгірпромнагляду України від 15.10.2014 № 143).

Невід'ємною частиною національного законодавства, згідно зі ст. 9 Конституції України, є чинні **міжнародні договори**, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України встановлено ст. 8¹ КЗпП України, який відповідає **частина друга ст. 3 Закону України «Про охорону праці»**. Зазначені статті закріплюють перевагу норм міжнародних договорів і угод, в яких бере участь Україна, над нормами національного законодавства, причому ця норма застосовується до всіх міжнародних договорів, регульованих нормами міжнародного права, незалежно від їх форми і найменування: договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо.

Вагоме місце серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові правовідносини, займають конвенції Міжнародної організації праці (МОП) — спеціальної установи Організації Об'єднаних Націй щодо міжнародного співробітництва у сфері поліпшення умов праці — та рекомендації щодо їх застосування. Знач-

на частина цих конвенцій стосується питань охорони праці.

За даними офіційного веб-порталу Федерації професійних спілок України, станом на 29.10.2013 р. Україною ратифіковано 8 з 8 основоположних конвенцій МОП, 4 з 4 директивних конвенцій та 57 із 177 технічних конвенцій — усього 69 конвенцій, з яких 61 чинна, а 8 — денонсовано. Перелік ратифікованих Україною конвенцій МОП подано у вигляді *таблиці*.

З огляду на активну євроінтеграцію України варто нагадати, що нормативні акти Європейського Союзу (постанови, директиви ЄС, регламенти, європейські стандарти (EN) тощо) також стають невід'ємною частиною національного законодавства за умови їх адаптації та імплементації. Роботи зі створення адаптованої до вимог законодавства ЄС нормативно-правової бази, спрямованої на реалізацію права на безпечні та здорові умови праці, ведуться в системі Держгірпромнагляду понад 10 років. За цей час фахівці здійснили порівняльний аналіз положень директив ЄС і вітчизняних нормативно-правових актів⁹. Багато директив уже адаптовано.

На сьогодні з 29 директив, які планувалися до адаптації та імплементації відповідно до проекту Угоди про асоціацію між Україною та ЄС і його державами-членами (розділ «Здоров'я і безпека праці»), дев'ять уже адаптовано до чинного законодавства, а три вже скасовано¹⁰.

Далі буде

⁸ Унаслідок численних реорганізацій (постанови Кабінету Міністрів України від 15.11.2005 № 1090, від 15.09.2006 № 1315, від 23.11.2006 № 1640, Указ Президента України від 06.04.2011 № 408/2011) Держгірпромнагляд можна вважати правонаступником Держнаглядохоронпраці України.

На сьогодні Реєстр НПАОП та відповідний Показчик ведуться Держгірпромнаглядом України (пп. 23 п. 4 Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України). Згідно з частиною 5 п. 1 постанови Кабінету Міністрів України «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» від 10.09.2014 № 442 у майбутньому цю функцію має здійснювати Державна служба України з питань праці.

⁹ В. С. Венедіктов та ін. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / В. С. Венедіктов, В. П. Грохольський, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, К. Ю. Мельник, О. М. Музичук, І. М. Шопіна / За ред. д-ра юрид. наук, проф. В. С. Венедіктова / Державний департамент з питань адаптації законодавства. Українська асоціація фахівців трудового права. — Харків-Київ, 2006. — 680 с.

¹⁰ Більш детально про це — у статті Ю. Дучкіної «Адапуємося впевнено», опублікованій у № 5/2014.



ПО-НОВОМУ ПРО ВІДОМЕ, або Читаючи Закон...



Олеся Цибульська,
завідувач науково-
дослідної лабораторії
аналізу систем управління
охороною праці
ДУ «ННДІПОП»

У черговій публікації циклу статей, присвячених комплексній оцінці Закону України «Про охорону праці», розглянуто статтю 4 «Державна політика в галузі охорони праці». Особливу увагу приділено використанню економічних методів управління охороною праці.

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



Стаття 4. Державна політика в галузі охорони праці

Коментована стаття встановлює принципи державної політики в галузі охорони праці, тобто ставлення держави (органів державної влади) до питань охорони праці. У першій редакції Закону України «Про охорону праці» (далі – Закон) таких принципів було вісім, з 2002 р. – десять. Отже, розглянемо докладніше кожний принцип: його реалізацію через окремі положення Закону та інших нормативно-правових актів у цій сфері.

Пріоритет життя і здоров'я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці

Відповідно до ст. 3 Конституції України «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні най-

Продовження. Початок у № 12/2014 і № 1/2015

вищою соціальною цінністю...». У свою чергу, Закон України «Про охорону праці» має на увазі встановлення пріоритету життя і здоров'я працівників над результатами виробничої діяльності підприємства. На підтвердження цього положення Законом передбачено попереднє ознайомлення працівника з умовами праці на робочому місці при укладанні трудового договору (ст. 5), а також право працівника відмовитися від дорученої роботи або розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці (ст. 6).

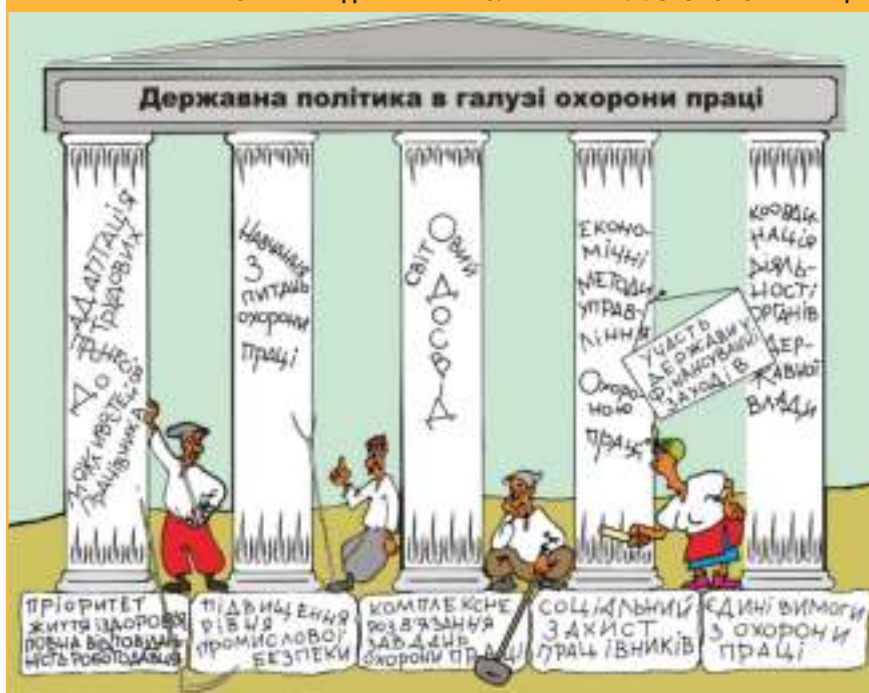
Роботодавець несе повну відповідальність за створення та підтримання належних, безпечних та здорових умов праці на кожному робочому місці і в кожному структурному підрозділі підприємства. Для виконання зазначеної вимоги Закону роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці на підприємстві: створює службу охорони праці, забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються, організовує проведення аудиту охорони праці, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці¹, вживає заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів тощо².

Підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництва, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці

¹ Слід зауважити, що для атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці законодавством і досі не визначено ані порядку, ані строків. У свою чергу для атестації робочих місць за умовами праці необхідні нормативно-правові акти існують, хоча і вони недосконалі (детальніше про це – у статті А. Дутчака «Країна суперечностей», опублікованій у № 1/2015).

² Докладніше про це – у наступних публікаціях, присвячених статтям 13 та 15 Закону України «Про охорону праці».

СТАТТЯ 4. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ



Це новий принцип, який з'явився в другій редакції Закону від 2002 р. Імовірно, передумовою для цього принципу могла стати **Концепція управління охороною праці**, затверджена наказом Міністерства праці та соціальної політики від 22.10.2001 № 432 (*документ не юстирований*), яка наголошує на необхідності зниження ризиків, зумовлених виробничим устаткуванням, технологічними процесами, будівлями та спорудами. Більш детально цей принцип отримав розвиток у ст. 21 Закону.

На рівні підприємства зазначений принцип державної політики у сфері охорони праці реалізується у вигляді обов'язкових вимог до роботодавця, за виконання яких він несе безпосередню відповідальність (ст. 13 Закону):

☑ реалізація комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;

☑ впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці тощо;

☑ забезпечення належного утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг їх технічного стану;

☑ організація оцінки технічного стану виробничого обладнання та устаткування;

☑ здійснення контролю за дотриманням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці.

Комплексне вирішення завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля

Прикладом комплексного вирішення завдань охорони праці можна вважати **Загальнодержавну соціальну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки** (далі – Програма), затверджену Законом України від 04.04.2013 № 178-VII. У ній втілені загальні напрями та орієнтири державної політики у сфері охорони праці.

Метою Програми є комплексне вирішення проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, *мінімізація ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій на виробництві*, що сприятиме сталому економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

Ст. 4 Закону України «Про охорону праці» встановлює **концептуальні положення з питань охорони праці**, які мають враховуватися при підготовці та реалізації загальнодержавних програм у цій сфері.

Ця Програма налічує 18 шляхів вирішення проблем у сфері охорони праці, основні з яких (на думку автора) наведено на с.15.

Соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань

Цей принцип державної політики реалізується через положення статей 5–7, 9, 20, 26 Закону та Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV.

Встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності

Згідно з цим принципом усі особи, які працюють або залучені до праці на підприємстві, у тому числі іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, мають однакові права на охорону праці³, визначені в розділі II «Гарантії прав на охорону праці» (ст. 5–12) Закону.

Адаптація трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану

У 2002 р. у Законі України «Про охорону праці» з'явився новий принцип державної політики у сфері охорони праці, а в Міністерстві охорони здоров'я України – новий напрям ро-



ОСНОВНІ ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ:

⇒ Підвищення ефективності державного управління охороною праці, зокрема шляхом приведення нормативно-правової бази у сфері охорони праці у відповідність із сучасними вимогами та законодавством ЄС.

⇒ Удосконалення державного управління охороною праці через реформування державних органів управління охороною праці.

⇒ Проведення моніторингу розроблення, впровадження та функціонування СУОП на державному, галузевому та регіональному рівні, зокрема шляхом застосування принципів управління професійними та виробничими ризиками.

⇒ Деретуляція підприємницької діяльності шляхом спрощення дозвільної системи у сфері охорони праці та запровадження декларативного принципу нагляду за станом охорони праці та промислової безпеки на підприємствах.

⇒ Розроблення та впровадження механізму економічного стимулювання роботодавців залежно від рівня безпеки, травматизму, професійної захворюваності та фактичного стану охорони праці.

⇒ Підвищення рівня відповідальності роботодавців за створення безпечних і здорових умов праці, своєчасність подання **достовірної** інформації про стан охорони праці на підприємствах.

⇒ Удосконалення механізму виявлення фактів приховування випадків травматизму на виробництві та професійних захворювань.

⇒ Відновлення та модернізація медичних служб на виробництві, у тому числі з важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці, забезпечення розвитку системи медико-санітарної допомоги працівникам, розроблення та вдосконалення методів діагностики, профілактики та лікування професійних захворювань.

⇒ Розроблення державних вимог до системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів з питань охорони праці.

⇒ Підвищення культури безпеки праці шляхом пропагування безпеки праці та способів запобігання виникненню ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, формування відповідального ставлення працівників до особистої безпеки та безпеки оточуючих, а також до виробничого середовища та навколишнього природного середовища.

⇒ Підвищення рівня наукових і науково-технічних досліджень стану охорони праці, вирішення проблем профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, координації науково-технічної діяльності в цій сфері та забезпечення впровадження в практику позитивних результатів такої діяльності.

³ Детальніше – у статті О. Цибульської «По-новому про відоме, або Читаючи Закон...» (коментар до ст. 2 Закону України «Про охорону праці»), опублікованій у № 12/2014.

боти — адаптація трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану.

Цей принцип знайшов своє відображення в положеннях частини третьої ст. 5, частини п'ятої ст. 6, частини третьої ст. 9, статей 10–12 Закону.

Використання економічних методів управління охороною праці, участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству

Для вирішення проблем, які існують у сфері управління охороною праці, застосовуються відповідні механізми, серед яких провідне місце займають економічні методи управління.

На відміну від правових та адміністративних методів управління, які регламентують виконання тих чи інших вимог охорони праці, а отже, потребують жорсткого контролю за їх виконанням, економічні методи більш ліберальні, оскільки базуються не стільки на покаранні, скільки на економічних вигодах тієї особи, до якої застосовуються. Тобто економічні методи управління охороною праці — це інструмент, за допомогою якого держава як гарант прав найманих працівників має формувати такі умови господарювання, щоб роботодавцям було вигідніше спрямовувати свої економічні ресурси на запобігання травматизму, професійній захворюваності та поліпшення стану умов і охорони праці, ніж на компенсації потерпілим та ліквідацію інших наслідків неналежного стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

З метою реалізації цього принципу Законом України «Про охорону праці» передбачено:

✓ створення державного, галузевих та регіональних фондів охорони праці, кошти яких витрачаються виключно на вирішення проблем охорони праці (ст. 21 першої редакції Закону). У 2001 р. ці фонди було ліквідовано, а їх правонаступником став Фонд соціального страхування від не-

щасних випадків на виробництві та професійних захворювань України⁴. У свою чергу, у 2015 р. його буде реорганізовано шляхом злиття з Фондом соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності⁵ у Фонд соціального страхування України (далі — Фонд). Отже, відтепер профілактика нещасних випадків займає третє (не перше!) місце в переліку основних завдань Фонду, а фінансування її відбуватиметься в межах бюджету Фонду, затвердженого Кабінетом Міністрів України;

✓ збереження середнього заробітку за працівником за період простою з причин, що виникли не з його вини (ст. 6 Закону);

✓ виплату вихідної допомоги при розірванні трудового договору за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує вимог законодавства або умов колективного договору з охорони праці (ст. 6 Закону);



✓ загальнообов'язкове державне соціальне страхування всіх працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (ст. 5 Закону та Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»);

✓ безоплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням та інші пільги й компенсації працівникам, зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці (ст. 7 Закону);

✓ відшкодування Фондом та роботодавцем (за колективним чи трудовим договором) шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті (ст. 9 Закону та § 2 глави 82 Цивільного кодексу України від 16.01.2003 № 435-IV);

✓ відшкодування роботодавцем збитків, завданих порушенням вимог з охорони праці іншим юридичним, фізичним особам і державі, на загальних підставах, передбачених законом (ст. 26 Закону);

✓ притягнення юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, до сплати штрафу за порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Сплата штрафу не звільняє від усунення виявлених порушень у визначені строки (ст. 43 Закону);

✓ застосування системи знижок до розміру страхового внеску для кожного підприємства за досягнення належного стану охорони праці та зниження рівня травматизму або надбавок — за зростання рівня травматизму і професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці (частина друга ст. 25 Закону). Цей механізм економічного стимулювання на практиці не реалізується. Згідно з частиною третьою ст. 25 Закону «... розрахунок розміру страхового внеску із застосуванням знижок та надбавок для кожного підприємства, передбачених частиною другою цієї статті, провадиться відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». У свою чергу, дія частини ст. 47 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» щодо встановлення знижок та надбавок до розміру страхового внеску тричі зупинялася, а з 01.01.2011 р. її взагалі виключено з тексту цього закону;

✓ віднесення витрат на заходи з охорони праці до валових витрат виробництва⁶ (ст. 19 Закону), що певним чином стимулює фінансування потреб охорони праці за рахунок собівартості (зменшує базу оподаткування).

Держава фінансує заходи з охорони праці. Це кошти на фінансування важливих наукових досліджень з охорони праці, передбачених загальнодержавною та іншими програмами з цих питань (ст. 37 Закону), утримання мережі органів державного нагляду за охороною праці (ст. 38 Закону), на підготовку фахівців у навчальних закладах Міністерства освіти і науки України (далі — МОН України) (ст. 18 Закону).

⁴ Відповідно до частини шостої п. 3 Прикінцевих положень першої редакції Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV.

⁵ Є правонаступником Фонду соціального страхування Української РСР, створеного відповідно до постанови Ради Міністрів Української РСР і Ради Федерації незалежних профспілок України «Про управління соціальним страхуванням в Українській РСР» від 11.02.1991 № 25.

⁶ Суми витрат на охорону праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, визначаються згідно з Переліком заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до витрат, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 № 994.

Щодо фінансування загальнодержавних (національних) та інших програм з питань охорони праці, слід зауважити, що протягом 1994–1996 рр. для часткового фінансування заходів, передбачених Національною програмою поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища (на 1994–1995 рр. та на 1996–2000 рр.), кошти виділялися окремим рядком видатків державного бюджету.

Відповідно до п. 38 Прикінцевих та перехідних положень Закону України від 28.12.2014 № 77-VIII фінансування заходів Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки здійснюється в межах видатків, передбачених у державному бюджеті головним розпорядником бюджетних коштів, відповідальним за виконання відповідних завдань і заходів цієї Програми (далі – виконавці), та за рахунок коштів інших джерел. Відтепер Фонд соціального страхування України не братиме участі у фінансовому забезпеченні заходів Програми. Крім цього в розділі «Обсяги та джерела фінансування» Програми було виключено частину другу щодо прогнозного обсягу фінансування та його розподілу за джерелами. Отже, зважаючи на реформу контролюючих органів та розмір бюджетного фінансування основних виконавців Програми, можна дійти висновку, що *реалізація заходів Програми державним бюджетом України на 2015 р. не передбачена*.



Ст. 52 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV передбачає лише один механізм економічного впливу на роботодавця:

«...4. У разі систематичного порушення нормативно-правових актів з охорони праці, внаслідок чого підвищується ризик настання нещасних випадків і професійних захворювань, а також у разі непроведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до законодавства підприємство у будь-який час за рішенням територіального органу Фонду може бути віднесено на основі відповідного подання страхового експерта, який обслуговує це підприємство, до іншого, вищого класу професійного ризику виробництва. Такий захід може мати і зворотну дію з початку фінансового року, зокрема у разі проведення атестації та затвердження заходів щодо поліпшення умов праці».



Інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці

Законом України «Про охорону праці» передбачається **вивчення основ охорони праці** в усіх навчальних закладах, **професійна підготовка з охорони праці** у вигляді інструктажів при прийомі на роботу та періодично в процесі роботи, **попереднє спеціальне навчання та щорічна перевірка знань** відповідних нормативно-правових актів з охорони праці працівників, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою, а також на таких роботах, де є необхідність у професійному доборі⁷ (ст. 18 Закону). А також **інформування населення** України органами державного управління охороною праці про реалізацію державної політики у сфері охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих чи регіональних

програм з цих питань, про рівень і причини аварійності, виробничого травматизму і професійних захворювань, про виконання своїх рішень щодо охорони життя та здоров'я працівників (ст. 23 Закону). З цією метою у 1994 р. було створено науково-практичний щомісячний журнал «Охорона праці». Крім цього діє ціла мережа регіональних прес-служб при територіальних управліннях Держгірпромнагляду і державних експертно-технічних центрах, а на офіційному веб-сайті Держгірпромнагляду представлено відкриту інформацію щодо травматизму.



Забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що вирішують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, здійснюючи комплексне управління охороною праці на державному рівні, **координує роботу органів державної влади, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності, а також асоціацій, товариств, фондів та інших добровільних об'єднань громадян у галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища** (ст. 33 та 24 Закону).

Законом передбачено забезпечення ділової співпраці та проведення консультацій між роботодавцем та працівником або їх представниками з питань організації безпечних та здорових умов праці, а також **співпраці між усіма соціальними групами при прийнятті рішень з питань охорони праці на місцевому та державному рівнях**.

⁷ Порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджено наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15 (НПАОП 0.00-4.12-05 та НПАОП 0.00-2.01-05).

У 2008 р. перелік спеціальностей МОН України поповнився спеціальністю «охорона праці». Зростання кількості вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку фахових спеціалістів з охорони праці (див. діаграму), у тому числі і за державним замовленням, свідчить, хоча і помірно, про підвищення престижності роботи в службі охорони праці.

Динаміка зростання кількості ВНЗ, що здійснюють підготовку фахівців з охорони праці в Україні



Діаграма побудована за даними інформаційної системи «Конкурс» (vstup.info)



ПО-НОВОМУ ПРО ВІДОМЕ, або Читаючи Закон...



Олеся Цибульська,
завідувач науково-дослід-
ної лабораторії аналізу
систем управління
охороною праці
ДУ «ННДІПБОП»

У черговій публікації циклу статей, присвячених комплексній оцінці Закону України «Про охорону праці», розглянуто статтю 5 «Права на охорону праці під час укладання трудового договору». Особливу увагу приділено питанню організації та проведення психофізіологічної експертизи.

«Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку...»



Розділ II Гарантії прав на охорону праці

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

Сама назва цієї статті наголошує на тому, що працівник з роботодавцем мають укласти трудовий договір. Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) «**трудо́вий дого́вір** є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені

Продовження. Початок у № 12/2014 і № 1, 2/2015

законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін...».

Згідно з частиною першою ст. 5 Закону України «Про охорону праці» (далі — Закон) **умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці**. Маються на увазі умови трудового договору, які погіршують становище працівників, порівняно із законодавством України про працю. Такі умови, відповідно до ст. 9 КЗпП, є недійсними. Вимоги Закону щодо держання законодавства про охорону праці стосуються укладення трудового договору як за місцем основної роботи, так і за сумісництвом.

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



Мал. Ю. Судака

Відповідно до п. 2 Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28.12.2014 № 77-VIII у ст. 24 КЗпП:

⇒ частину третю викладено у такій редакції: «Працівник **не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування** про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України»;

⇒ частину четверту «Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказу чи розпорядження не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи» **виключено**.

Відповідно до частини першої ст. 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі¹. Факт його укладення оформлюється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу, без якого працівник не може бути допущений до роботи (частина третя ст. 24 КЗпП).

Згідно з частиною другою ст. 5 Закону України «Про охорону праці» під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Умови праці при укладенні трудового договору можуть бути викладені в самому трудовому договорі, в колективному договорі або в правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації і мають відповідати вимогам статей КЗпП щодо норми тривалості робочого часу (ст. 50), обмеження надурочних робіт (ст. 62), надання необхідних перерв для відпочинку та харчування (ст. 66), вихідних днів і щорічних відпусток² (ст. 67, 70, 74–76).

Чинним законодавством не встановлена окрема форма документа, в який би вносилися записи про виконання вимог частини другої ст. 5 Закону.

Протягом дії трудового договору роботодавець повинен своєчасно (не пізніше як за два місяці) письмово інформувати працівника про зміни у виробничих умовах та про розміри пільг і компенсацій, включаючи й ті, що надаються йому додатково (ст. 7 Закону).

Відповідно до ст. 29 КЗпП власник або уповноважений ним орган (іншими словами — роботодавець), крім обов'язків, покладених на нього частиною другою коментованої статті Закону, зобов'язаний до початку роботи за укладеним трудовим договором:

- ⇒ роз'яснити працівникові його права і обов'язки;
- ⇒ ознайомити його з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;
- ⇒ визначити працівникові робоче місце та забезпечити його необхідними для роботи засобами;
- ⇒ проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Згідно з частиною третьою ст. 5 Закону України «Про охорону праці» працівнику не може пропонуватися

ДОВІДКОВО ЩОДО НЕДОДЕРЖАННЯ ВИМОГИ СТОСОВНО ПИСЬМОВОЇ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Трудовий договір може укладатися як в усній, так і в письмовій формі. У певних випадках, передбачених ст. 24 КЗпП, задля забезпечення кращого захисту працівником своїх трудових прав і законних інтересів дотримання письмової форми є обов'язковим:



- при організованому наборі працівників;
- при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- при укладенні контракту;
- у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;
- при укладенні трудового договору з неповнолітнім (ст. 187 КЗпП);
- при укладенні трудового договору з фізичною особою тощо.

Письмовий договір може укладатися і в інших випадках, передбачених законодавством. Так, письмова форма трудових договорів з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею, встановлена постановою Кабінету Міністрів України від 16.11.1994 № 779. Письмова форма трудового договору також передбачена ст. 25 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» від 23.04.1991 № 987-XII (у разі укладення трудового договору з такою організацією), частиною другою п. 5 Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 № 175 (при укладенні строкових трудових договорів на виконання таких робіт), ст. 15 Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12.12.1991 № 1975-XII (при укладенні строкового трудового договору з працівником, який проходить таку службу). Трудовий договір, що містить зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці, теж укладається в письмовій формі.

Законодавство про працю не передбачає будь-яких юридичних наслідків для сторін у разі недодержання ними письмової форми трудового договору у зазначених вище випадках. Зокрема, це не буде підставою визнання цього договору недійсним. Однак у разі виявлення відповідним державним органом, що здійснює контроль за дотриманням законодавства про працю, факту невиконання вимог ст. 24 КЗпП щодо обов'язковості укладення трудового договору в письмовій формі, це може слугувати підставою для такого органу вжити до роботодавця передбачених законом заходів впливу як до порушника трудового законодавства. Зокрема, такий орган може зробити роботодавцеві припис про потребу укладення договору в письмовій формі та притягти винних посадових осіб роботодавця до адміністративної відповідальності відповідно до частин третьої та четвертої ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X.

робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. Ця вимога також викладена у частині п'ятій ст. 24 КЗпП. У зв'язку з цим доводимо висновку, що незаконним буде і переведення працівника на таку роботу, незалежно від того, за чиєю ініціативою здійснюється переведення — працівника чи роботодавця. Звертаємо увагу на те, що з 2002 р. до виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Психофізіологічна експертиза спрямована на встановлення придатності працівника до виконання небезпечної роботи. Вона визначає наявність

та рівень розвитку певних якостей (агресивності, врівноваженості нервових процесів, уваги (концентрації та швидкості переключення), пам'яті, психомоторних якостей, стійкості до впливу стресів, орієнтації у просторі, орієнтації у замкнутому просторі, стійкості до монотонії, сумлінності, схильності до ризику), що впливають на спроможність працівника діяти адекватно при виникненні небезпеки.

Чинні на сьогодні нормативно-правові акти передбачають необхідність заходів професійного психофізіологічного відбору і психофізіологічної експертизи працівників для виконання робіт підвищеної небезпеки, але, як правило, не визначають організаційної системи і порядку їх проведення³.

¹ Наприкінці 2014 р. у ЗМІ доволі часто з'являлася інформація, що відповідно до запланованих змін трудові договори укладатимуться лише у письмовій формі, а усна — піде у небуття. Проте, як і раніше, трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі, а в певних випадках додержання письмової форми є обов'язковим.

² Регламентується Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (в редакції від 01.02.2015 р.)

³ На сьогодні проекти спільного наказу МОЗ України та Держгірпромнагляду «Про затвердження Порядку організації та проведення психофізіологічної експертизи працівників для виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору» від 2008 р. та постанови КМУ «Питання організації проведення психофізіологічної експертизи працівників, зайнятих на роботах підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору» від 2010 р. за даними офіційного веб-сайту МОЗ України мають статус «Проект-архів».

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



Мал. Ю. Судака

Роз'яснення щодо проведення психофізіологічної експертизи від 19 червня 2014 р., розміщене на офіційній веб-сторінці Держгірпромнагляду України:

«...Одночасно, в межах повноважень повідомляємо, що на сьогодні відсутній перелік робіт підвищеної небезпеки, який потребує наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Однак, як вище зазначалось, відповідно до спеціального законодавчого акта, регулюючого правовідносини щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, – Закону України «Про охорону праці» встановлена норма стосовно допуску до виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, осіб, які мають висновок психофізіологічної експертизи.

При цьому відповідно до ст. 13 Закону України «Про охорону праці» саме на роботодавця покладено обов'язок створення на робочому місці в кожному структурному підрозділі умов праці відповідно до нормативно-правових актів, що досягається, зокрема, за рахунок функціонування системи управління охороною праці. Відтак, у межах функціонування відповідної системи, на виконання вимог ст. 5 Закону України «Про охорону праці» роботодавець вправі самостійно, з урахуванням специфіки своєї діяльності, як елемент управління, визначати перелік робіт підвищеної небезпеки, відповідно до якого його працівники проходять психофізіологічну експертизу...».

Наказом Держнаглядохоронпраці України від 04.05.2005 № 75 було створено Центр психофізіологічної експертизи працівників для виконання робіт підвищеної небезпеки та затверджено Положення про Систему професійного психофізіологічного відбору працівників для виконання робіт підвищеної небезпеки (далі – СППФВ).

Згідно з наказом Держнагляд-охоронпраці України від 23.09.2005 № 12 з вересня 2005 р. розпочалось поетапне розгортання СППФВ. На даний час створені та отримали експертний висновок на право проведення психофізіологічної експертизи регіональні відділи у більшості областей України.

Нормативно-правові акти, прийняті на міжгалузевому рівні, дають змогу сьогодні здійснювати заходи психофізіологічної експертизи. Так, конкретний перелік робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, наведено у відповідних актах:

✓ *Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки*, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 26.10.2011 № 1107, який містить Перелік видів робіт підвищеної небезпеки (26 видів робіт);

✓ *Типовому положенні про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці* (НПАОП 0.00-4.12-05) та Пе-

реліку робіт з підвищеною небезпекою (НПАОП 0.00-2.01-05), затвердженими наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 № 15;

✓ *Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі*, затвердженому спільним наказом Міністерства охорони здоров'я України та Державного комітету по нагляду за охороною праці від 23.09.1994 № 263/121 (зі змінами, внесеними наказом від 06.06.1995 № 102/85).

Якщо перелік робіт, де потрібно в першу чергу запроваджувати професійний відбір, є досить повним, то перелік психофізіологічних показників, викладений у спільному наказі, потребує впорядкування та корекції.

Отже, ці документи необхідно ще вдосконалювати, а також розробляти значну кількість нових нормативних актів, що регламентують проведення заходів професійного психофізіологічного відбору та психофізіологічної експертизи.

У зв'язку з тим, що практично весь особовий склад силових міністерств за визначенням виконує роботи підвищеної небезпеки та такі, що потребують професійного добору, психофізіологічний відбір та психофізіологічну експертизу особового складу запроваджено в усіх силових міністерствах: Міністерстві оборони України, Міністерстві внутрішніх справ України, Державній службі України з надзвичайних ситуацій, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, а вимоги щодо їх організації та проведення передбачено у відповідних наказах.

Інші нормативні акти різного рівня, що стосуються працівників небезпечних професій окремих галузей, повторюють норму ст. 5 Закону України «Про охорону праці» стосовно необхідності визначення психофізіологічної придатності до виконання цієї роботи, наприклад:

➔ **Гірничий закон України від 06.10.1999 № 1127-XIV** вимагає від власника (керівника) гірничого підприємства забезпечувати «...прийняття працівників на роботу та проходження ними попереднього медичного огляду з метою встановлення фізичної та психофізіологічної придатності до виконання даної роботи»;

➔ **Ліцензійні умови провадження господарської діяльності у сфері розроблення, виготовлення, реалізації озброєння, військової техніки, військової зброї і боєприпасів до неї,**

Розробка Системи професійного психофізіологічного відбору працівників для виконання робіт підвищеної небезпеки була розпочата ще в 1999 р. згідно з дорученням Кабінету Міністрів України від 12.10.1998 № 33 міністерствам економіки, фінансів, праці та соціальної політики. На виконання цього доручення при Державному підприємстві «Головний навчально-методичний центр Держгірпромнагляду України» була створена робоча група, до складу якої були залучені фахівці та науковці Української військово-медичної академії, науково-дослідних установ Міністерства охорони здоров'я та Академії медичних наук України.

затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 17.05.2006 № 682, містять вимогу щодо допуску осіб до виконання робіт підвищеної небезпеки та таких, що потребують професійного добору, лише за наявності висновку психофізіологічної експертизи;

Положення про систему управління охороною праці у рибному господарстві України, затверджене наказом Міністерства аграрної політики та продовольства України від 27.06.2012 № 376, визначає необхідність встановлення фізичної та психофізіологічної придатності працівників окремих спеціальностей (плавсклад суден флоту рибного господарства, водолази, водії транспортних засобів, верхолази, електромонтери, електромеханіки тощо) для безпечного виконання робіт;

Правила охорони праці в деревообробній промисловості (НПАОП 20.0-1.02-05), затверджені наказом Держнаглядохоронпраці України від 31.01.2005 № 20, містять таку вимогу: «Працівники, які допускаються до виконання робіт у виробничих процесах деревообробної промисловості, повинні мати відповідну професійну підготовку та відповідати фізіологічним і психофізіологічним особливостям робіт, які ними виконуються»;

Правила охорони праці для підприємств трикотажної галузі промисловості (НПАОП 17.6-1.11-06), затверджені наказом Держгірпромнагляду України від 22.11.2006 № 4, визначають, що працівники, які допускаються до виконання робіт у виробничих процесах трикотажного виробництва, повинні мати відповідну професійну підготов-

ку та відповідати фізіологічним і психофізіологічним особливостям робіт, які ними виконуються;

Правила охорони праці під час виконання робіт на висоті (НПАОП 0.00-1.15-07), затверджені наказом Держгірпромнагляду України від 27.03.2007 № 62, де вказано: «До виконання робіт на висоті допускаються особи не молодші 18 років та які пройшли: професійний добір відповідно до Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі, затвердженого спільним наказом Міністерства охорони здоров'я України та Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 23.09.1994 № 263/121, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 25.01.95 за № 18/554»;

Правила охорони праці для працівників швейного виробництва (НПАОП 18.2-1.04-13), затверджені наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України від 12.12.2012 № 1416, у п. 1.9 Загальних положень яких сказано, що «працівники, які допускаються до виконання робіт у виробничих процесах швейного виробництва, повинні мати відповідну професійну підготовку та відповідати фізіологічним і психофізіологічним особливостям, необхідним для виконання робіт».

У 2002 р. ст. 5 Закону України «Про охорону праці» поповнилася частиною четвертою, відповідно до якої всі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Отже, знову підкреслюється важливість правильного оформлення правовідносин між працівником і роботодавцем, оскільки трудовий договір є запорукою як для страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності (ст. 18 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»), так і для страхування від нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві (частина перша ст. 35 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»). Відповідно до абзацу другого частини другої ст. 35 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV усі особи, перелічені в частині першій цієї статті, вважаються застрахованими з моменту набрання чинності цим Законом незалежно від фактичного виконання страхувальниками своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків.

Далі буде

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ, ЩО МІСТЯТЬ ВИМОГИ СТОСОВНО ОРГАНІЗАЦІЙ І ПРОВЕДЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ТА ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ ЗА ОКРЕМИМИ НАПРЯМАМИ ДІЯЛЬНОСТІ:

⇒ **Правила визначення придатності за станом здоров'я осіб для роботи на судах**, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 19.11.1996 № 347, визначають перелік вимог до психофізіологічних показників для моряків;

⇒ **Правила медичної сертифікації авіаційного персоналу, крім членів льотного екіпажу**, затверджені наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 27.03.2007 № 243, наказ Державної служби України з нагляду за забезпеченням безпеки авіації «Про застосування в цивільній авіації України Спільних Авіаційних Вимог JAR-FCL 1, 2, 3, 4 «Видача свідоцтв льотному екіпажу» від 27.03.2006 № 223, **Правила медичного забезпечення і контролю польотів цивільної авіації України**, затверджені наказом Державної служби України з нагляду за забезпеченням безпеки авіації від 05.12.2005 № 920, містять вимоги стосовно проведення психофізіологічного відбору льотного авіаційного персоналу (льотного складу та авіаційних диспетчерів);

⇒ **Положення про систему управління безпекою руху поїздів у Державній адміністрації залізничного транспорту України**, затверджене наказом Міністерства інфраструктури України від 01.04.2011 № 27, та **Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій залізничного транспорту, метрополітенів та підприємств міжгалузевого промислового залізничного транспорту України**, затверджений наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 29.04.2010 № 240, визначають необхідність проведення професійного психофізіологічного відбору для осіб, яких приймають на залізничний транспорт на посади, пов'язані з рухом поїздів;

⇒ **нормативний документ «Організація роботи з персоналом підприємств електроенергетики. Положення»** (СОУ-НМПЕ 40.1.12.104:2005), затверджений наказом Міністерства палива та енергетики України від 02.11.2005 № 559, визначає порядок психофізіологічного забезпечення, та, зокрема, передбачає, що «...професійний добір проходять особи, які приймаються на підприємства електроенергетики для виконання робіт, зазначених у Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі...».



ПО-НОВОМУ ПРО ВІДОМЕ, або Читаючи Закон...

Продовження. Початок у № 12/2014 і № 1, 2, 4/2015



Олеся Цибульська,
завідувач науково-
дослідної лабораторії
аналізу систем
управління охороною праці
ДУ «ННДІБООП»

Стаття 6 Закону України «Про охорону праці» у її взаємозв'язку з іншими нормативно-правовими актами. Чергова публікація із циклу статей, присвячених комплексній оцінці основного працезахисного закону.

«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 законодавства»



Стаття 6. Права працівників на охорону праці під час роботи

Стаття 6 Закону України «Про охорону праці» (далі — Закон) є логічним продовженням попередньої, п'ятої статті¹, оскільки описує права на охорону праці на наступному після укладення трудового договору² етапі правовідносин роботодавця та працівника, а саме — під час роботи. Ця стаття зазнала змін лише одного разу — під час другої (останньої на сьогодні) редакції Закону³.

Відповідно до частини першої ст. 6 Закону **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 законодавства.**

Згідно зі ст. 153 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні та нешкідливі умови праці, а забезпечення таких умов покладається на власника або уповноважений ним орган. Саме він повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.

У свою чергу, ст. 158 КЗпП дає більш детальне роз'яснення обов'язків власника або уповноваженого ним органу щодо полегшення та оздоровлення умов праці працівників. Отже, поліпшення умов праці має здійснюватися шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, шляхом зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.

Положення частини першої ст. 6 Закону України «Про охорону праці» повністю відповідають вимогам ст. 16 Конвенції Міжнародної організації праці (далі — МОП) № 155 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище⁴ та більш детально розкриваються у ст. 13 Закону.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля (частина друга ст. 6 Закону). У цьому випадку **період простою, якщо він виник не з вини працівника, оплачується в розмірі його середнього заробітку** (частина третя ст. 6 Закону).

Про наявність такої ситуації працівник зобов'язаний негайно

Стаття 6. Права працівників на охорону праці під час роботи



Мал. Ю. Судака

Настанова ISO 73:2009 «Ризик-менеджмент – Словник» (ISO Guide 73:2009 Risk management – Vocabulary) містить основні терміни та визначення у сфері ризик-менеджменту. Згідно з цим стандартом замість терміна «небезпечна ситуація» має застосовуватись термін «подія» (виникнення чи зміна специфічного набору умов).

повідомити безпосереднього керівника або роботодавця (частина друга ст. 6 Закону). Такий обов'язок працівникові встановлено і абзацом четвертим ст. 159 КЗпП. Проте ніде не вказано, якою має бути форма повідомлення – усною чи письмовою, а також законодавчо не встановлено облікового документа підприємства (журналу), в якому це повідомлення має бути зафіксоване.

За необхідності факт наявності небезпечної виробничої ситуації підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці (частина друга ст. 6 Закону). Проте *період*, протягом якого ця комісія має бути створена, не встановлено. Питання підтвердження/непідтвердження факту наявності небезпечної виробничої ситуації необхідно вирішувати терміново, оскільки тривалість періоду простою працівника, а отже, і його оплата, залежить від оперативності створення зазначеної комісії та часу її роботи, включаючи оформлення відповідного документа.

У другій редакції Закону України «Про охорону праці» (частина друга ст. 6) визначено певне місце страхового експерта з охорони праці на підприємстві. Іншими словами, страховий експерт, як і відповідні служби підприємства, *забезпечує* (не контролює, не наглядає) додержання законодавства про охорону праці на місцях.

Проте сьогодні однозначність такого тлумачення основних функцій страхового експерта з охорони праці як представника Фонду соціального страхування України (далі – Фонд)

Стаття 6. Права працівників на охорону праці під час роботи



ставиться деякими фахівцями з охорони праці під сумнів¹. Проаналізувавши розділ VI «Проведення перевірок стану умов і безпеки праці та профілактичної роботи» **Положення про службу страхових експертів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань** (далі – Положення), можна дійти висновку, що дії страхових експертів з охорони праці та державних інспекторів, які здійснюють нагляд за дотриманням чинного законодавства про охорону праці, повністю дублюються. Пунктом 6.2 цього Положення визначено мету проведення страховими експертами з охорони праці планових перевірок, що полягає у вивченні стану умов і безпеки праці на підприємствах для подальшого надання в ме-

жах компетенції *допомоги* роботодавцю в *удосконаленні системи управління охороною праці*. Проте в переліку питань, що розглядаються під час перевірок (п. 6.17 Положення), немає навіть посилання на необхідність перевірки існуючої системи управління охороною праці, а перераховано питання, що регулюються вимогами чинних нормативно-правових актів з охорони праці.

У разі недосягнення згоди щодо наявності небезпечної виробничої ситуації на робочому місці та виникнення конфлікту рішення приймається відповідним органом державного нагляду за охороною праці за участю представника профспілки.

Відповідно до частини четвертої ст. 6 Закону України «Про охорону праці» **працівник має право розі-**

¹ Коментар до ст. 5 Закону України «Про охорону праці» – у статті О. Цибульської «По-новому про відоме, або Читаючи Закон...», опублікованій у № 4/2015.

² Звертаємо увагу читачів на широке застосування сьогодні нетрадиційних форм трудових відносин: за цивільно-правовими договорами, аутсорсинг, аутстафінг та інші. Ці форми далеко не завжди підпадають під дію законодавства про працю.

³ Друга редакція Закону України «Про охорону праці» затверджена Законом України від 21.11.2002 № 229-IV та набрала чинності 17.12.2002 р.

⁴ Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 155 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» від 02.11.2011 № 3988-VI.

⁵ Детальніше – у статтях І. Калиновської «Про соціальні ризики від соціального фонду», опублікованій у № 4/2015, та Г. Лесенка «Контролер чи аудитор», опублікованій у № 10/2012.

рвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань.

При цьому власник або уповноважений ним орган (іншими словами — роботодавець) зобов'язаний задовольнити цю вимогу та звільнити працівника у визначений ним строк, незважаючи на вид його трудового договору: строковий чи укладений на невизначений строк (частина третя ст. 38 та частина перша ст. 39 КЗпП).

У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку (частина четверта ст. 6 Закону та ст. 44 КЗпП).

Але ким і яким чином буде підтверджуватись факт невиконання роботодавцем законодавства про охорону праці та недодержання умов колективного договору?

У наказі про звільнення працівника та в його трудовій книжці, яка є основним документом про його трудову діяльність (ст. 48 КЗпП), має бути зазначено, що він звільнений за власним бажанням у зв'язку із порушенням роботодавцем законодавства про охоро-

ну праці (п. 2.26 розділу 2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці України, Мін'юсту України, Мінсоцзахисту населення України від 29.07.1993 № 58. Як відомо, при звільненні за власним бажанням з поважних причин і без поважних причин настають різні правові наслідки (збереження безперервного стажу, відкладення виплати допомоги по безробіттю тощо).

Відповідно до частини п'ятої ст. 6 Закону України «Про охорону праці» **працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і в разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.** Як бачимо, порівняно з відповідною статтею в першій редакції Закону роботодавець детальніше визначає права працівника на охорону праці, пов'язані зі станом його здоров'я, зокрема на встановлення скороченого робочого дня та організацію навчання з набуття іншої професії.

«... При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням».

Частина друга ст. 170 КЗпП

Відповідні вимоги містяться у частині першій ст. 170 та у ст. 172 КЗпП.

Медичний висновок лікарсько-консультаційної комісії (далі — ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (далі — МСЕК) є обов'язковим для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, реабілітаційними установами незалежно від типу і форми власності (частина третя ст. 8 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 06.10.2005 № 2961-IV).

Якщо працівник потребує тимчасового переведення на легшу нижчеоплачувану роботу в результаті одержаної травми чи іншого uszkodження здоров'я, роботодавець зобов'язаний надати працівникові за його згодою рекомендовану ЛКК чи МСЕК роботу за наявності відповідних вакансій і зберегти за ним середньомісячний заробіток на термін, визначений ЛКК або до встановлення МСЕК стійкої повної (часткової) втрати працездатності (ст. 39 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV).

Необхідність переведення потерпілого на іншу роботу, її тривалість та характер встановлюються ЛКК або МСЕК. Проте переведення працівника на іншу (легшу) тимчасову чи постійну роботу допускається *тільки за його згодою* (ст. 32 КЗпП).

Якщо у встановлений ЛКК або МСЕК строк роботодавець не забезпечує потерпілого відповідною роботою, Фонд сплачує потерпілому страхову виплату в розмірі його середньомісячного заробітку (частина п'ята ст. 39 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»).

Відповідно до частини шостої ст. 6 Закону України «Про охорону праці» **на час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охо-**

ЯСКРАВИЙ ПРИКЛАД ПРАВОВОЇ КОЛІЗІЇ

Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 06.10.2005 № 2961-IV (частина третя ст. 8)

«Рішення медико-соціальних експертних комісій є обов'язковими для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, реабілітаційними установами незалежно від типу і форми власності»

Положення про медико-соціальну експертизу, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 № 1317 (п. 6)

«Висновки комісії, реабілітаційні заходи, визначені в індивідуальній програмі реабілітації інваліда, обов'язкові для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, реабілітаційними підприємствами, установами, організаціями, в яких працює або перебуває інвалід, незалежно від їх відомчої підпорядкованості, типу і форми власності»

Зважаючи на те, що Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» визначає 8 видів реабілітації, серед яких і професійна, і трудова, і соціальна, і психологічна, цілком можливо дійти висновку, що підприємства, установи та організації, на яких продовжує працювати потерпілий (інвалід), також займаються його реабілітацією.

З іншого боку, відповідно до ст. 1 цього Закону, на термінологію якого посилається й наведене вище положення, *реабілітаційна установа* — це установа, підприємство, заклад, у тому числі їх відділення, структурні підрозділи, незалежно від форми власності, що здійснює реабілітацію інвалідів і дітей-інвалідів відповідно до державних соціальних нормативів у сфері реабілітації*. Тобто підприємства, установи та організації, що не працюють за видами економічної діяльності секції Q «Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги» (Національний класифікатор України «Класифікація видів економічної діяльності» ДК 009:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України від 11.10.2010 № 457), априорі не належать до реабілітаційних. Отже, згідно з п. 6 згаданого положення виконання висновку МСЕК не є для них обов'язковим.

Як відомо, законодавчий акт має вищу юридичну силу, ніж підзаконний (нормативно-правовий). Проте саме підзаконний акт, як правило, встановлює механізм реалізації законодавчих норм, тому питання недопущення таких правових колізій залишається відкритим.

* Соціальні нормативи у сфері надання реабілітаційних послуг інвалідам та дітям-інвалідам затверджені наказом Мінсоцполітики України від 31.03.2015 № 352.

роною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заріток.

Отже, право зупиняти експлуатацію підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування належить органам державного нагляду за охороною праці та спеціалістам служби охорони праці підприємств (абзац 4 частини першої ст. 39 та абзац 3 частини шостої ст. 15 Закону відповідно).

Відповідно до ст. 41 Закону України «Про охорону праці» та ст. 40 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV *право зупиняти ведення робіт на підприємстві в разі грубих порушень правил техніки безпеки та охорони праці надано технічній інспекції профспілок галузевого рівня*, що здійснює контроль за дотриманням умов праці та техніки безпеки працівників, зазначених у ст. 1 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці» від 02.09.2008 № 345-VI.

У листопаді 2008 р. для реалізації норм Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці»

Центральним комітетом профспілки працівників вугільної промисловості України (далі — ЦК ППВПУ) були внесені зміни в існуюче Положення про технічну інспекцію праці профспілок, а відповідний проект оприлюднено на офіційній веб-сторінці ППВПУ.

Якщо згідно з розділом 4 **Положення про технічну інспекцію праці профспілок**, прийнятого постановою Президії ФПУ від 17.09.2003 № П-5-13, технічні (головні технічні) інспектори праці *мають право «... вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому в разі загрози життю або здоров'ю працівників на час усунення цієї загрози...»*, то відповідно до розділу 4 запропонованого **проекту Положення про технічну інспекцію праці профспілки працівників вугільної промисловості України** вони мають право «... негайно припиняти роботи на виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому в разі загрози життю або здоров'ю працівників на час усунення цієї загрози (згідно із Законом Украї-

ни «Про підвищення престижності шахтарської праці»)...». Станом на сьогоднішній день проект не затверджено.

Відповідне право технічних інспекторів праці профспілок галузевого рівня на зупинення ведення робіт закріплене і в **Галузевій угоді між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості** від 03.07.2001 (zareєстрована в Міністерстві праці та соціальної політики України від 07.08.2001 № 71) з доповненнями та змінами (частина друга п. 10.29 розділу 10 «Питання безпеки праці і охорони навколишнього середовища»). Проте механізм такого припинення робіт і досі не прописано.

Слід також звернути увагу на те, що ст. 6 Закону України «Про охорону праці» у 2002 р. була приведена у відповідність до ст. 113 КЗпП, тобто на час простою через причини, зазначені в частині шостій цієї статті, за працівником зберігається не тільки місце роботи, а й *середній заріток*.

Далі буде



**Пропонуємо комплекс послуг,
які охоплюють майже всі сфери діяльності
підприємства, пов'язані з роботами
підвищеної небезпеки**

- 🕒 Навчання посадових осіб, фахівців, членів комісій та робітників з питань охорони праці
- 🕒 Атестація зварників (усі способи зварювання)
- 🕒 Професійно-технічне навчання: ліфтер, водій навантажувача, оператор АЗС, електрогазозварник, стропальник
- 🕒 Огляд (крім первинного та позачергового), випробування, експертне обстеження машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки та їх елементів
- 🕒 Послуги виміральної електротехнічної лабораторії
- 🕒 Підготовка необхідної документації для отримання дозволів Держгірпромнагляду та свідоцтв ДП «Укрметртестстандарт»
- 🕒 Розробка та атестація зварювальних технологій
- 🕒 Допомога у працевлаштуванні наших випускників

02089, м. Київ, вул. Радистів, 64 (їхати 10 хвилин від метро «Лісова», автобус №11, зупинка «Радіоцентр»)
www.liftzvar.com.ua

e-mail: info@liftzvar.com.ua
 тел.: (044) 496 95 89
 (097) 329 47 98
 (068) 373 37 88
 бухгалтерія, тел.: (044) 496-95-91, (068) 323 44 95



ПО-НОВОМУ ПРО ВІДОМЕ, або Читаючи Закон...

Продовження. Початок у № 12/2014 і № 1, 2, 4, 6/2015



Олеся Цибульська,
завідувач науково-
дослідної лабораторії
управління охороною праці
ДУ «ННДІББОП»

У рамках циклу, присвяченого комплексній оцінці Закону України «Про охорону праці», пропонуємо огляд ст. 7 «Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці». У статті також окреслено ситуацію, що склалася із застосуванням нової Гігієнічної класифікації праці під час проведення атестації робочих місць за умовами праці.



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

На сьогодні рівень розвитку техніки поки що не здатний забезпечити створення в усіх випадках і всім працівникам належних умов праці, які б запобігали дії шкідливих умов праці на їхній організм. Тому для таких працівників законодавством передбачено певні види пільг та компенсацій.

Відповідно до частини першої ст. 7 Закону України «Про охорону праці» (далі — Закон) **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. Тобто згідно з положеннями Закону працівникам гарантується надання *восьми* видів пільг і компенсацій.

Ще *одна* обов'язкова пільга надається відповідно до ст. 165 **Кодексу законів про працю України** (далі — КЗпП), а саме — безоплатне забезпечення працівників милом. Отже, чинним законодавством України передбачено надання працівникам, які зайняті на роботах в умовах праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, *дев'яти* видів пільг і компенсацій.

Лікувально-профілактичне харчування (далі — ЛПХ) надається лише тим працівникам, які зайняті на роботах з особливо шкідливими умовами праці, з метою зміцнення їхнього здоров'я та запобігання професійним захворюванням. Таке харчування надається працівникам у ті дні, коли вони фактично виконували роботи на виробництвах за професіями і на посадах, передбачених відповідним переліком (див. *інфографіку*), а також у дні хвороби з тимчасовою втратою працездатності, якщо захворювання за своїм характером є професійним, і хворого не було госпіталізовано. Тим працівникам, які одержують ЛПХ, додаткова безоплатна видача молока не здійснюється.

Витрати, пов'язані з безоплатною видачею ЛПХ працівникам, повинні провадитись за рахунок собівартості продукції. А в бюджетних організаціях — за рахунок асигнувань з бюджету.

Працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці, передбачено видачу молока або інших рівноцінних харчових продуктів (див. *інфографіку*). Основною метою видачі молока є підвищення опору організму людини несприятливим чинникам виробничого середовища.

Молоко видається по 0,5 л на зміну незалежно від її тривалості у дні

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...»



«...мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі...»

Мал. Ю. Судака

фактичної зайнятості працівника *на роботах, пов'язаних з виробництвом або застосуванням хімічних речовин*, передбачених у **Переліку хімічних речовин, при роботі з якими в профілактичних цілях рекомендується вживання молока або інших рівноцінних харчових продуктів¹**, затвердженому Міністерством охорони здоров'я СРСР від 04.11.1987 № 4430-87.

Разом з тим не рекомендується видавати молоко *на роботах, пов'язаних з постійним контактом із неорганічними сполуками свинцю*. Тому на таких роботах рекомендується замість молока видавати кисломолочні продукти та продукти, що містять пектин (киселі, мармелад, концентрат пектину з чаєм, фруктові соки, повидло, джем тощо). Причому перші — протягом робочого дня, а другі — перед початком роботи.

Молоко або інші рівноцінні харчові продукти видаються також працівникам, які зайняті *на роботах із застосуванням радіоактивних речовин у відкритому вигляді, що використовуються за першим та другим класами робіт*.

Відповідно до частини другої ст. 7 Закону України «Про охорону праці» **в разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором**.

При роботі в умовах високої температури (понад +30 °C) та інфрачервоного випромінювання відбувається сильне потовиділення, у процесі якого організм працівника втрачає ряд необхідних для нормальної життєдіяльності солей. Для збереження нормального стану організму під час роботи в таких умовах велике значення має раціональний питний режим. Отже, обов'язковим є безоплатне надання *працівникам гарячих цехів і виробничих ділянок газованої підсоленої води* (див. *інфографіку*). Поряд з іншими санітарно-гігієнічними і технічними заходами це дає змогу зменшити шкідливий вплив високої температури і променистого тепла на організм працівників і запобігти тепловим ударами.

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



Відповідно до ст. 168 КЗпП працівникам, які працюють *у холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях*, а також *вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством*, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються в робочий час. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний обладнати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників. Тривалість таких перерв передбачається в колективному договорі підприємства або визначається спеціальним наказом по підприємству.

Працівникам, які зайняті *на роботах у важких або шкідливих умовах праці не менше 50% робочого часу*, надається скорочений робочий тиждень, тривалість якого не повинна перевищувати 36 годин. Згідно з частиною другою ст. 51 КЗпП перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством (див. *інфографіку*).

Відповідно до ст. 76 КЗпП щорічні додаткові відпустки надаються працівникам за роботу із шкідливими і важкими умовами праці. Тривалість додаткової оплачуваної відпустки, що нада-

ється при зайнятості працівника *у шкідливих умовах праці не менше 50% робочого часу*, залежить від ступеня дії шкідливих виробничих чинників, які мають бути виявлені під час атестації умов праці на робочому місці, та може становити до 35 календарних днів. Законодавчі та нормативно-правові акти, відповідно до яких надається така відпустка, наведено на *інфографіці*.

Працівникам, зайнятим *у важких та шкідливих умовах праці не менше 80% робочого часу*, що підтверджується протоколом хронометражу робочого часу², надається пенсійне забезпечення за віком на пільгових умовах. Підставою для цього є законодавчі та нормативно-правові акти, наведені на *інфографіці*.

Відповідно до ст. 100 КЗпП працівникам, зайнятим на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах в умовах підвищеного ризику для здоров'я, встановлюється підвищена оплата праці. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України (див. *інфографіку*).

Доплата до заробітної плати варіюється від 4 до 24% посадового окладу. Розмір доплат залежить від ступеня і тривалості дії протягом робочої зміни всіх шкідливих виробничих чинників (хімічних, фізичних, важкості та напруженості праці, а також зайнятості в різних змінах), що мають бути виявлені під час атестації робочих місць.

Ст. 165 КЗпП та ст. 8 Закону України «Про охорону праці» законодавець встановив обов'язковість без-

¹Відповідно до Порядку безоплатної видачі молока та інших рівноцінних харчових продуктів працівникам та службовцям, зайнятим на роботах зі шкідливими умовами праці, затвердженого постановою Держкомітету СРСР з праці і соціальних питань та Президії ВЦРПС від 16.12.1987 № 731/П-13, рівноцінними молоку харчовими продуктами вважається кефір, простокваша, мацони та інші.

²Детальніше про організацію хронометражних спостережень — у статті О. Орехової та О. Павленка «Вчимося правильно складати фотографію робочого дня», опублікованій у № 6/2015.



ПО-НОВОМУ ПРО ВІДОМЕ, або Читаючи Закон...

Продовження. Початок у № 12/2014 і № 1, 2, 4, 6, 9/2015

У продовження циклу статей, присвячених комплексній оцінці Закону України «Про охорону праці», пропонуємо огляд статті 8 щодо забезпечення працівників засобами індивідуального захисту.



Олеся Цибульська,
завідувач науково-
дослідного сектору
експертизи нормативно-
правових актів науково-
дослідної лабораторії
нормативно-правових
актів ДУ «ННДІПБОП»

Стаття 8. Забезпечення працівників спецодягом, іншими засо- бами індивідуального захи- сту, мийними та знешкод- жувальними засобами

Безоплатне забезпечення спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту (далі — ЗІЗ), мийними та знешкоджувальними засобами є одним із соціально-економічних заходів, спрямованих на збереження життя та здоров'я працівників.

Протягом 13 років від моменту набуття чинності другою редакцією Закону України «Про охорону праці»

(далі — Закон) коментована стаття не зазнала жодних змін. Вона не суперечить вимогам ст. 163 та 164 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України), але відрізняється від них більшою деталізацією.

Відповідно до частини першої ст. 8, **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 ЗІЗ, а також мийні та знешкоджувальні засоби.**

Вимоги до рівня безпеки ЗІЗ, процедури оцінки їх відповідності цим вимогам визначає Технічний регламент засобів індивідуального захисту, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27.08.2008 № 761. У ньому зазначено, що під *засобом індивідуального захисту* слід розуміти спорядження, призначене для носіння користувачем та/або забезпечення його захисту від одного або

кількох видів небезпеки для життя чи здоров'я.

До ЗІЗ також належать:

⇒ поєднання кількох видів пристосування чи спорядження, що призначаються для забезпечення захисту користувача від одного чи кількох видів потенційного (одночасного) ризику;

⇒ захисне пристосування чи спорядження, що призначається для носіння користувачем або забезпечення його захисту, яке є частиною або використовується разом з іншим обладнанням;

⇒ замінні компоненти ЗІЗ, що необхідні для їх нормального функціонування та використовуються тільки для таких засобів.

Відповідно до п. 2 Загальних положень вищезазначеного Технічного регламенту, ЗІЗ поділяються на три категорії:

1) перша — ЗІЗ, що мають конструкцію простої складності і призначаються для захисту від:

⇒ незначного механічного впливу (садові рукавички, наперстки тощо);

⇒ впливу слабких мийних засобів, наслідки дії яких легко усуваються (рукавички для захисту від впливу розчинів мийних засобів);

⇒ температурного впливу при взаємодії з поверхнями, нагрітими до температури, що не перевищує 50 °С, і нешкідливого механічного впливу (рукавички, фартухи тощо);

⇒ впливу погодних умов (головні убори, сезонний одяг, взуття тощо);

⇒ слабких ударів та вібрації, що не впливають на життєво важливі органи та не здатні спричиняти невеличкі ушкодження (легкі захисні шоломи, рукавички, легке взуття тощо);

⇒ сонячного світла (сонцезахисні окуляри);

2) друга — ЗІЗ, що мають конструкцію середньої складності та не належать до першої та третьої категорій;

3) третя — ЗІЗ, що мають конструкцію високої складності та призначені для захисту від небезпеки, що загрожує життю людей, або небезпеки заподіяння невеличких тілесних ушкоджень, ступінь якої користувач ЗІЗ не може визначити своєчасно.

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

На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці...



...працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту...

Мал. Ю. Судака

«...Засоби індивідуального захисту означають все обладнання, призначене для носіння і використання працівником для свого захисту від однієї чи більшої кількості небезпек, які могли б становити загрозу безпеці та здоров'ю на роботі, а також будь-які додаткові пристрої, призначені для цієї мети».

Стаття 2 Директиви Ради [ЄЕС] про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (третя окрема Директива у значенні частини 1 ст. 16 Директиви 89/391/ЄЕС) (89/656/ЄЕС)

При визначенні потреби працівників у ЗІЗ застосовуються **норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту** (далі — норми безоплатної видачі ЗІЗ) у порядку, визначеному чинним законодавством. Станом на 15.07.2015 чинними були 77 НПАОП, що регулюють норми безоплатної видачі ЗІЗ (див. таблицю).

Слід зауважити, що за результатами засідань робочих підгруп з переглядута вдосконалення нормативно-правових актів з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, охорону та гігієну праці, а також удосконалення законодавства у цих сферах кількість наведених норм безоплатної видачі ЗІЗ може зменшитися. 10 НПАОП (у таблиці позначено рожевим) потрапили до переліку нормативно-правових актів ЄСРР, які будуть визнані такими, що не застосовуються на території України, у разі затвердження цього переліку наказом Міністерства соціальної політики України. Крім того, ще чотири НПАОП (зелений колір) будуть визнані такими, що втратили чинність, із моменту підписання відповідного наказу¹.

Відповідно до ст. 165 КЗпП України, на роботах, пов'язаних із забрудненням, видається безоплатно за встановленими нормами мило. На роботах, де можливий вплив на шкіру шкідливих речовин, видаються безоплатно за встановленими нормами також мийні та знежелювальні засоби.

Відповідно до п. 3.16 Плану діяльності Держпраці з підготовки проектів регуляторних актів на 2016 рік, має бути розроблено проект наказу Мінсоцполітики «Про затвердження Норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам, зайнятим на хімічному виробництві. Частина 3».

Що стосується видачі мийних засобів, на території України є чинною постанова НКП РРФСР «Про видачу мила на підприємствах» від 26.08.1922

№ 383 (НПАОП 0.00-3.06-22). Найближчим часом перегляд цього нормативного акта не передбачений.

У 2002 р. частину першу коментованої статті було доповнено положенням такого змісту: «**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**». Таким чином, було передбачено індивідуальний захист працівників під час виконання не характерних для них робіт за форс-мажорних обставин.

Відповідно до п. 3.2 НПАОП 0.00-4.01-08 «**Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту**» (далі — Положення), затвердженого наказом Держгірпромнагляду України від 24.03.2008 № 53, при визначенні потреби в ЗІЗ роботодавець повинен передбачати спеціальний одяг і спеці-

«...В Україні практично відсутні офіційні нормативні та методичні документи з розробки норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту. Є лише лист Держгірпромнагляду України від 12.02.1997 № 01-3-01/318 щодо порядку опрацювання та затвердження норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту...»

«Точка зору» Сергія Ткаченка, опублікована в журналу № 5/2013 (с. 30)

альне взуття окремо для чоловіків і жінок, вказуючи найменування ЗІЗ, враховуючи їх моделі, найменування нормативних документів (ДСТУ, ГОСТ, ТУ тощо), призначення ЗІЗ за захисними властивостями, розмір і зріст, а для захисних касок і запобіжних поясів — типорозміри.

Якщо існування більше одного шкідливого та/чи небезпечного виробничого чинника робить необхідним для працівника носіння одночасно більше одного ЗІЗ (наприклад: захисної каски, лицьового щитка чи захисних окулярів, шумозахисних навушників), вони повинні бути сумісними та ефективними проти існуючої небезпеки (небезпек) (п. 3.3 відповідного Положення).

В окремих випадках, враховуючи особливості виробництва, роботода-

вець може за погодженням із профспілковою організацією підприємства (уповноваженою найманими працівниками особою з питань охорони праці за відсутності профспілок) замінювати деякі ЗІЗ, визначені п. 3.4 Положення. При цьому не повинні погіршуватись їх захисні властивості та умови праці для користувача.

Відповідно до частини другої коментованої статті, а також п. 1.2 Положення, **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**.

Такий обов'язок встановлено для роботодавця і п. 5 ст. 6 «рамкової» Директиви Ради [ЄЕС] про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи (89/391/ЄЕС), де сказано: «Заходи щодо безпеки, гігієни та охорони здоров'я під час роботи *ні в якому разі* не повинні здійснюватись за рахунок коштів працівників»².

Передача ЗІЗ в експлуатацію не вважається постачанням товару, адже право власності на нього залишається за роботодавцем і до працівника не переходить. Отже, ЗІЗ є власністю підприємства та підлягають поверненню.

У 2003 р. забезпечення працівників засобами індивідуального захисту відповідно до встановлених норм безоплатної видачі ЗІЗ було включено до **Переліку заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до (валових³) витрат** (п. 5), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 № 994.

Строки носіння спеціального одягу, спеціального взуття та інших ЗІЗ установлюються календарні і відраховуються зі дня фактичної видачі працівникам. **У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знежелювальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором** (частина третя ст. 8 Закону).

¹ Ознайомитись із проектами вказаних наказів можна на офіційній веб-сторінці Державної служби України з питань праці (dsp.gov.ua/category/diyalnist).

² Усі посилання та цитування з актів *acquis communautaire* здійснюються на основі офіційних перекладів Міністерства юстиції України (old.minjust.gov.ua/section/454).

³ У тексті постанови слово «валові» виключено на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 30.03.2011 № 321.

Відповідно до частини четвертої коментованої статті, згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад установлені норми видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.

Розділом VII Положення визначено порядок забезпечення працівників ЗІЗ понаднормово.

Пункт 7.5 Положення визначає обов'язок роботодавця з'ясувати, чи відповідає ЗІЗ, який він планує застосувати, умовам праці та небезпекам на робочому місці. Для цього роботодавець попередньо повинен провести:

☑ визначення характеристик, які повинні мати ЗІЗ для ефективного захисту працівників, беручи до уваги незручності, які вони можуть створювати;

☑ порівняння ЗІЗ за необхідними захисними властивостями, експлуатаційними й ергономічними характери-

«Загальне правило.» Засоби індивідуального захисту повинні використовуватися тоді, коли неможливе уникнення чи значне обмеження небезпечної ситуації (risks) технічними засобами колективного захисту або засобами, методами чи процедурою організації роботи».

Стаття 3 Директиви Ради [ЄЕС] про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (89/656/ЄЕС)



стиками з огляду на специфіку їх безпосереднього використання.

У жодному разі не слід плутати перевищення норм безоплатної видачі ЗІЗ із відсутністю у цьому переліку певних засобів. Наприклад, при застосуванні на території України нових технологій. У таких випадках в колективному договорі у розділі «Охорона праці» необхідно дати конкретний перелік засобів із зазначенням професій.

Додатки 2–4 до Положення містять орієнтовний перелік небезпечних ситуацій, за яких ЗІЗ використовуються понаднормово, орієнтовний перелік робіт, які потребують застосування певних видів ЗІЗ, та форму для врахування небезпек щодо обґрунтування використання ЗІЗ.

І наостанок...

У п. 1.3 Положення зазначено, що його текст враховує основні вимоги Директиви Ради [ЄЕС] про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (89/656/ЄЕС).

Але є дві суттєві відмінності:

☑ оперування поняттям «небезпека» замість «ризик» упродовж усього тексту Положення, що пояснюється неврегульованістю питання оцінки та управління ризиками для життя і здоров'я працівників єдиним кодифікованим нормативно-правовим актом у сфері регулювання трудових відносин (КЗпП України) та спеціальним законодавчим актом (Законом), що мають вищу юридичну силу;

☑ наявність у тексті посилання на Норми безоплатної видачі ЗІЗ, що затверджуються як НПАОП. Норми безоплатної видачі ЗІЗ у такому разі можна розглядати як НПАОП, де встановлено мінімальні кількісні та якісні показники, що характеризують ЗІЗ із метою забезпечення оптимального рівня захисту працівника певної професії (посади) за певних умов праці. Проте передбачити всі умови, що виникають на виробництві, складно. Виходячи з цього, можна стверджувати, що чинний механізм забезпечення ЗІЗ за ринкових умов є малоефективним⁵.

Перелік НПАОП, що визначають норми безоплатної видачі ЗІЗ

№ з/п	Позначення нормативного акта	Найменування нормативного акта
НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ, ДІЯ ЯКИХ ПОШИРЮЄТЬСЯ НА ДЕКІЛЬКА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ (КОД 0.00)		
1	НПАОП 0.00-3.01-98	Типові норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам сільського та водного господарства
2	НПАОП 0.00-3.05-07	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам приладобудівної промисловості
3	НПАОП 0.00-3.07-09	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості
4	НПАОП 0.00-3.08-09	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам водного господарства
5	НПАОП 0.00-3.09-05	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників підприємств електроенергетичної галузі
6	НПАОП 0.00-3.10-08	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам гірничодобувної промисловості
7	НПАОП 0.00-3.12-81	Типові галузеві норми безоплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям підприємств та організацій матеріально-технічного постачання
8	НПАОП 0.00-3.15-08	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам авіаційної та оборонної промисловості
9	НПАОП 0.00-3.16-12	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам нафтогазової промисловості
10	НПАОП 0.00-3.17-12	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам окремих виробництв
11	НПАОП 0.00-3.18-13	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам житлово-комунального господарства
12	НПАОП 0.00-3.19-13	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам виробництва штучної шкіри і технічних тканин
13	НПАОП 0.00-3.20-13	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам паросилового, енергетичного господарства, станцій і цехів з вироблення генераторного газу
14	НПАОП 0.00-3.21-13	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам гірничорятувальних та газорятувальних команд
15	НПАОП 0.00-3.22-14	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам, які зайняті на роботах з радіоактивними речовинами та джерелами іонізуючого випромінювання
ЛІСОВЕ ГОСПОДАРСТВО (КОД КВЕД 02)		
16	НПАОП 02.0-3.03-05	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників лісового господарства

⁴ Такий підхід відповідає ієрархії запобігання, наведених у п. 4. 3. 1 ДСТУ OHSAS 18001:2010, та одному із загальних принципів запобігання, визначеному п. 2 ст. 6 Директиви Ради [ЄЕС] (89/391/ЄЕС), а саме: «Пріоритет колективних заходів захисту над індивідуальними».

⁵ Детальніше про це – у статті В. Гибівського та Н. Чумакової «Забезпечення ЗІЗ на підставі аналізу професійних ризиків», опублікованій у журналі № 10/2013.

РИБНЕ ГОСПОДАРСТВО (КОД КВЕД 05)		
17	НПАОП 05.0-3.03-06	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам рибного господарства
ВИДОБУВАННЯ ВУГІЛЛЯ І ТОРФУ (КОД КВЕД 10)		
18	НПАОП 10.3-3.01-80	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям торфозаготівельних та торфопереробних підприємств
ХАРЧОВА ПРОМИСЛОВІСТЬ (КОД КВЕД 15)		
19	НПАОП 15.0-3.01-07	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників кондитерського, хлібопекарного та макаронного виробництва
20	НПАОП 15.0-3.02-98	Типові норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам елеваторної, борошномельно-круп'яної і комбікормової промисловості
21	НПАОП 15.0-3.03-98	Типові норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам м'ясної і молочної промисловості
22	НПАОП 15.0-3.09-98	Типові галузеві норми безплатної видачі працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту в харчовій промисловості (олійно-жирове, спиртове, лікєро-горіччане, пиво-безалкогольне, тютюнове та тютюново-ферментаційне, парфюмерно-косметичне та ефіролійне виробництва)
ТЕКСТИЛЬНА ПРОМИСЛОВІСТЬ (КОД КВЕД 17)		
23	НПАОП 17.0-3.01-79	Типові галузеві норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям підприємств текстильної і легкої промисловості
24	НПАОП 17.0-3.02-08	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам текстильного (бавовняного) виробництва
25	НПАОП 17.0-3.03-12	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівників виробництва нетканних матеріалів
26	НПАОП 17.2-3.01-08	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам вовняного виробництва
27	НПАОП 17.6-3.01-08	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам трикотажного виробництва
ВИРОБНИЦТВО ГОТОВОГО ОДЯГУ ТА ХУТРА (КОД КВЕД 18)		
28	НПАОП 18.3-3.01-13	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам виробництва хутра та хутряних виробів
ВИРОБНИЦТВО ШКИРИ ТА ШКИРЯНОГО ВЗУТТЯ (КОД КВЕД 19)		
29	НПАОП 19.0-3.01-07	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам шкіряної галузі промисловості
30	НПАОП 19.3-3.01-07	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам взуттєвої галузі промисловості
ВИРОБНИЦТВО І ОБРОБЛЕННЯ ДЕРЕВИНИ (КОД КВЕД 20)		
31	НПАОП 20.0-3.10-05	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників деревообробної промисловості
ЦЕЛЮЛОЗНО-ПАПЕРОВА ПРОМИСЛОВІСТЬ (КОД КВЕД 21)		
32	НПАОП 21.0-3.01-00	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників целюлозно-паперової промисловості
ВИДАВНИЧА СПРАВА (КОД КВЕД 22)		
33	НПАОП 22.1-3.03-85	Типові галузеві норми безплатної видачі робітникам і службовцям спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту
34	НПАОП 22.2-3.44-80	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям поліграфічного виробництва та книжкової торгівлі
КОКСОХІМІЧНА І НАФТОПЕРЕРОБНА ПРОМИСЛОВІСТЬ (КОД КВЕД 23)		
35	НПАОП 23.2-3.26-13	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам нафтопереробної промисловості
ХІМІЧНЕ ВИРОБНИЦТВО (КОД КВЕД 24)		
36	НПАОП 24.0-3.01-04	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам хімічних виробництв (Частина 1)
37	НПАОП 24.0-3.03-07	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам хімічних виробництв (Частина 2)
38	НПАОП 24.0-3.04-13	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам гідролізного та лісохімічного виробництва
39	НПАОП 24.4-3.37-80	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям виробництв медикаментів, медичних і біологічних препаратів і матеріалів
40	НПАОП 24.4-3.38-80	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям мікробіологічної промисловості
41	НПАОП 24.4-3.39-80	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям установ охорони здоров'я та соціального забезпечення, медичних науково-дослідних установ та учбових закладів, виробництв бактеріальних і біологічних препаратів, матеріалів, учбових наочних посібників по заготівлі, вирощуванню та обробці медичних п'явок
ГУМОВА ТА ПЛАСТМАСОВА ПРОМИСЛОВІСТЬ (КОД КВЕД 25)		
42	НПАОП 25.1-3.01-07	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам на підприємствах гумотехнічної галузі
ВИРОБНИЦТВО НЕМЕТАЛЕВИХ МІНЕРАЛЬНИХ ВИРОБІВ (КОД КВЕД 26)		
43	НПАОП 26.0-3.01-07	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам, зайнятим на підприємствах промисловості будівельних матеріалів
44	НПАОП 26.0-3.29-80	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям промисловості будівельних матеріалів, підприємств скляної і фарфоро-фаянсової промисловості
45	НПАОП 26.1-3.01-06	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам, зайнятим на підприємствах скляної промисловості
46	НПАОП 26.2-3.01-12	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників фарфоро-фаянсового виробництва
47	НПАОП 26.6-3.01-13	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам виробництва матеріалів і виробів на основі хризотилового азбесту

МЕТАЛУРГІЯ (КОД КВЕД 27)		
48	НПАОП 27.0-3.01-08	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам металургійної промисловості
ВИРОБНИЦТВО МАШИН ТА УСТАТКОВАННЯ (КОД КВЕД 29)		
49	НПАОП 29.0-3.02-06	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам машинобудування та металообробної промисловості
ВИРОБНИЦТВО ЕЛЕКТРИЧНИХ МАШИН І АПАРАТУРИ (КОД КВЕД 31)		
50	НПАОП 31.0-3.01-08	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам електротехнічної промисловості
ВИРОБНИЦТВО УСТАТКОВАННЯ ДЛЯ РАДІО, ТЕЛЕБАЧЕННЯ ТА ЗВ'ЯЗКУ (КОД КВЕД 32)		
51	НПАОП 32.1-3.01-07	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам радіоелектронної промисловості
ВИРОБНИЦТВО ТРАНСПОРТНОГО УСТАТКУВАННЯ (КОД КВЕД 35)		
52	НПАОП 35.1-3.15-07	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам суднобудівної промисловості
53	НПАОП 35.3-3.16-80	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям підприємств та організацій авіаційної та оборонної промисловості
ВИРОБЛЕННЯ ЕЛЕКТРОЕНЕРГІЇ, ГАЗУ, ТЕПЛА (КОД КВЕД 40)		
54	НПАОП 40.1-3.03-84	Галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям підприємств і організацій Міністерства Енергетики СРСР
55	НПАОП 40.1-3.19-80	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям підприємств електроенергетичної промисловості
БУДІВНИЦТВО (КОД КВЕД 45)		
56	НПАОП 45.2-3.01-04	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам, зайнятим у будівельному виробництві
57	НПАОП 45.21-3.04-81	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям житлово-комунального господарства, які займаються на будівельно-монтажних та ремонтно-будівельних роботах паросилового та енергетичного господарства
РОЗДРІБНА ТОРГІВЛЯ (КОД КВЕД 52)		
58	НПАОП 52.0-7.02-80	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам державної торгівлі
НАЗЕМНИЙ ТРАНСПОРТ (КОД КВЕД 60)		
59	НПАОП 60.1-3.01-04	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам залізничного транспорту України
60	НПАОП 60.1-3.02-09	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам метрополітенів
61	НПАОП 60.1-3.30-80	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям залізничного транспорту підприємств (залізничний внутрішньозаводський)
62	НПАОП 60.2-3.06-98	Типові норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам автомобільного транспорту
ВОДНИЙ ТРАНСПОРТ (КОД КВЕД 61)		
63	НПАОП 61.1-3.33-80	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям морського транспорту
64	НПАОП 61.2-3.32-80	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям річкового транспорту
АВІАЦІЙНИЙ ТРАНСПОРТ (КОД КВЕД 62)		
65	НПАОП 62.0-3.01-08	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам авіаційного транспорту
ТРАНСПОРТНІ ПОСЛУГИ (КОД КВЕД 63)		
66	НПАОП 63.21-3.03-08	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам дорожнього господарства
ПОШТА І ЗВ'ЯЗОК (КОД КВЕД 64)		
67	НПАОП 64.2-3.04-98	Типові норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам зв'язку
НАДАННЯ ПОСЛУГ (КОД КВЕД 74)		
68	НПАОП 74.2-3.01-86	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітників і службовців, які здійснюють спостереження і роботи по гідрометеорологічному режиму навколишнього середовища
69	НПАОП 74.2-3.10-80	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям, які займаються на геологічних, топографо-геодезичних, розвідувальних, землевпорядних роботах та в картографічному виробництві
70	НПАОП 74.2-3.35-80	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям, що здійснюють нагляд і роботи щодо гідрометеорологічного режиму навколишнього середовища
ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ (КОД КВЕД 75)		
71	НПАОП 75.0-3.40-80	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам державних установ
ОСВІТА (КОД КВЕД 80)		
72	НПАОП 80.3-3.41-81	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям вищих навчальних закладів
ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я (КОД КВЕД 85)		
73	НПАОП 85.0-3.01-88	Галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, а також норм санітарного одягу і санітарного взуття працівникам установ, підприємств і організацій системи охорони здоров'я
74	НПАОП 85.11-3.02-84	Норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття, санітарно-гігієнічного одягу, санітарного взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам і службовцям закладів, підприємств, організацій і господарств санітарно-курортної системи профспілок
СФЕРА ВІДПОЧИНКУ, РОЗВАГ, КУЛЬТУРИ ТА СПОРТУ (КОД КВЕД 92)		
75	НПАОП 92.0-3.01-83	Галузеві норми безплатної видачі засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям підприємств, організацій і закладів Міністерства культури СРСР
76	НПАОП 92.0-3.46-82	Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям підприємств, установ та організацій культури
ІНДИВІДУАЛЬНІ ПОСЛУГИ (КОД КВЕД 93)		
77	НПАОП 93.0-3.02-12	Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам побутового обслуговування



ПО-НОВОМУ ПРО ВІДОМЕ, або Читаючи Закон...

Продовження. Початок у № № 12/2014, 1, 2, 4, 6, 9/2015, 3/2016

Продовжуючи цикл статей, присвячених комплексній оцінці Закону України «Про охорону праці», проаналізуємо положення статті 9 «Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті» з урахуванням положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (друга редакція).



Олеся Цибульська,
завідувач наукової
лабораторії
нормотворчої діяльності
ДУ «ННДІПБОП»



Стаття 9. Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я праців- ників або у разі їх смерті

Заробітна плата або інші види винагороди, які людина отримує за виконану роботу, є основним джерелом її існування та утримання своєї сім'ї.

Заробітна плата або посадовий оклад працівника відповідно до ст. 94–104 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України)

визначаються й виплачуються залежно від кількості та якості виконаної роботи, наявності тривалого трудового стажу, присвоєного кваліфікаційного розряду, категорії державного службовця, у певних випадках з нарахуванням доплати за виконання роботи у тяжких або шкідливих умовах.

Каліцтво або інше ушкодження здоров'я працівника веде до втрати ним професійної працездатності, а відтак — до втрати заробітної плати та інших передбачених законодавством доходів, тим самим він втрачає можливість для нормального існування як самого себе, так і своїх утриманців.

Тому, згідно зі ст. 173 КЗпП України, шкода, заподіяна працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, відшкодовується у встановленому законодавством порядку.

Між положеннями ст. 9 у першій редакції Закону України «Про охорону праці» (1992 р.) та у другій (2002 р.) є суттєві відмінності, що пов'язані з прийняттям і набранням чинності Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»¹.

Відповідно до частини першої коментованої статті Закону України «Про охорону праці», **відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування України згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»**. Натомість у першій редакції цього закону відшкодування працівникові такої шкоди було **обов'язком власника та здійснювалось ним безпосередньо**.

Тобто з 1 квітня 2001 року підприємства не відшкодовують шкоду потерпілим на виробництві у разі нещасного випадку або професійного захворювання. Усі виплати потерпілим здійснює Фонд соціального страхування України.

Варто нагадати, що з 1 січня 2015 року чинною є **друга редакція** Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», що має назву «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі — Закон) та поєднала в собі два

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 України...

Мал. Ю. Судака

види загальнообов'язкового державного соціального страхування:

1) у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності²;

2) від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (далі – страхування від нещасного випадку).

Згідно з частиною першою ст. 35 Закону, **страхуванню від нещасного випадку підлягають:**

1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту);

2) 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;

3) особи, які утримуються у виправних закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

Усі перелічені вище особи вважаються застрахованими з моменту набрання чинності цим Законом незалежно від фактичного виконання страхувальниками³ своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків.

Факт нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання розслідується в порядку⁴, затвердженому Кабінетом Міністрів України, відповідно до Закону України «Про охорону праці».

Перелік обставин, за яких настає страховий випадок, і перелік професійних захворювань визначено Кабінетом Міністрів України, а саме:

⇒ Додаток 6 до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві **«Перелік обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професій-**

ного захворювання», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232;

⇒ **Перелік професійних захворювань**, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 08.11.2000 № 1662.

Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є *акт розслідування нещасного випадку*⁵ або *акт розслідування професійного захворювання (отруєння)*⁶ за встановленими формами (частина третя ст. 36 Закону).

Порядок призначення, перерахування та проведення страхових виплат затверджено постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 27.04.2007 № 24 і зареєстровано в Міністерстві юстиції України 22.06.2007 за № 715/13982.

Зазначимо, що для визначення розміру суми страхового відшкодування спершу визначається ступінь втрати працездатності потерпілим. Згідно зі ст. 38 Закону, ступінь втрати працездатності потерпілим установлюється Медико-соціальною експертною комісією (далі – МСЕК) за

Страхові випадки за соціальним страхуванням від нещасних випадків – нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання (у тому числі встановлене чи виявлене в період, коли потерпілий не перебував у трудових відносинах з підприємством, на якому він захворів), що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму;

нещасний випадок або професійне захворювання, яке сталося внаслідок порушення застрахованим нормативних актів про охорону праці.

Нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть.

Професійне захворювання – захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

Частиною сьомою ст. 36 Закону встановлено, **що страхові виплати складаються із:**

1) страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності (далі – щомісячна страхова виплата);

2) страхової виплати в установлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого);

3) страхової виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;

4) страхових витрат на медичну та соціальну допомогу.

участю Фонду соціального страхування України і визначається у відсотках професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я⁷. 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 необхідні види медичної та соціальної допомоги⁸.

Огляд потерпілого, складання та корегування індивідуальної програми реабілітації інваліда, в якій визначаються види реабілітаційних заходів та строки їх виконання, проводиться

¹ Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.1999 № 1105-XIV набрав чинності з 01.04.2001 р.

² Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності» втратив чинність від 01.01.2015 р.

³ Відповідно до частини другої ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та частини першої ст. 1 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI, страхувальники – роботодавці та інші особи, які відповідно до цього Закону зобов'язані сплачувати єдиний внесок.

⁴ Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» від 30.11.2011 № 1232 (зі змінами та доповненнями від 11.02.2016 р.).

⁵ Додаток 3 «Акт проведення розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку (аварії), що стався (сталася) (форма Н-5)» і додаток 4 «Акт про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом (форма Н-1)» до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232.

⁶ Додаток 17 «Акт розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання (форма П-4)» до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232.

⁷ Порядок встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 05.06.2012 № 420, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 16.08.2012 за № 1387/21699.

⁸ Положення про медико-соціальну експертизу, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 № 1317.

МСЕК за умови подання акта про нещасний випадок на виробництві, акта розслідування професійного захворювання за встановленими формами⁹, висновку спеціалізованого медичного закладу (науково-дослідного інституту профпатології чи його відділення) про професійний характер захворювання¹⁰, направлення лікувально-профілактичного закладу або роботодавця чи профспілкового органу підприємства, на якому потерпілий одержав травму чи професійне захворювання, або робочого органу виконавчої дирекції Фонду, суду чи прокуратури.

Позачергова експертиза проводиться МСЕК за заявою потерпілого, страховика (Фонду соціального страхування України) чи інших заінтересованих осіб, суду чи прокуратури.

Сума щомісячної страхової виплати встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку¹¹, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я.

У разі стійкої втрати професійної працездатності, встановленої МСЕК, Фонд соціального страхування України проводить *одноразову страхову виплату* потерпілому, розмір якої визначається відповідно до ступеня втрати професійної працездатності, виходячи з 17 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб¹², встановленого законом на день настання права потерпілого на страхову виплату.

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

Згідно з частиною третьою ст. 42 Закону, Фонд соціального страхування України фінансує *витрати на медичну та соціальну допомогу*, у тому числі на додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, протезуван-

ня, медичну реабілітацію, санаторно-курортне лікування, придбання спеціальних засобів пересування тощо, якщо потребу в них визначено висновками МСЕК та індивідуальною програмою реабілітації інваліда (у разі її складення). Фонд організовує 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. Витрати на догляд за потерпілим відшкодовуються Фондом соціального страхування України незалежно від того, ким вони здійснюються.

У разі смерті потерпілого право на одержання щомісячних страхових

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

5) 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 восьмирічного віку (частина третя ст. 41 Закону).

У разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку на виробництві також виплачується одноразова допомога його сім'ї у сумі, що дорівнює 100 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встанов-

Справи про страхові виплати потерпілим на виробництві та заінтересованих осіб з усіма необхідними документами зберігаються в територіальних органах Фонду соціального страхування України **протягом 75 років** після зняття застрахованої особи з обліку.



Відповідно до статті 49

Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

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.

Відповідно до частини другої ст. 41 Закону, **такими непрацездатними особами є:**

1) 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;

2) особи, які досягли пенсійного віку, передбаченого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», якщо вони не працюють;

3) інваліди – члени сім'ї потерпілого на час інвалідності;

леного законом на день настання права на страхову виплату, та одноразова допомога кожній особі, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого, у сумі, що дорівнює 20 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на день настання права на страхову виплату (частина шоста ст. 42 Закону).

Крім того, витрати на поховання потерпілого від нещасного випадку або професійного захворювання несе Фонд соціального страхування України згідно з порядком¹³, визначеним Кабінетом Міністрів України.

Відшкодування моральної (немайнової) шкоди потерпілим від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань і членам їхніх сімей *не є страховою виплатою* та здійснюється *незалежно від часу настання страхового випадку* відповідно до положень Цивільного ко-

⁹ Відповідно до п. 1.4 Порядку встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 05.06.2012 № 420, необхідними є тільки акти за формами Н-1 та П-4.

¹⁰ Додаток 16 «Медичний висновок лікарсько-експертної комісії спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу про наявність (відсутність) професійного характеру захворювання» до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232.

¹¹ Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 (зі змінами від 29.07.2015 р.)

¹² Відповідно до Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» від 19.05.2016 № 1384-VIII, що набрав чинності з 15.06.2016 р., розмір прожиткового мінімуму на одну особу для працездатних осіб у розрахунку на місяць з 1 травня 2016 р. становить 1 450 грн, а з 1 грудня – 1 600 грн.

¹³ Порядок проведення витрат на поховання у разі смерті потерпілого від нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 11.07.2001 № 826.

дексу України (ст. 23) та Кодексу законів про працю України (ст. 237¹).

Згідно з частиною другою ст. 9 Закону України «Про охорону праці», **роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.**

Тобто роботодавець може *додатково за рахунок прибутку* визначати в колективному договорі виплати потерпілим від нещасного випадку або професійного захворювання. Такі виплати сплачуються за рахунок прибутку підприємства і підлягають оподаткуванню згідно із законодавством.

Частиною третьою коментованої статті Закону України «Про охорону праці» визначено, що **за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій**, що корелюється з положеннями частини п'ятої ст. 6 цього закону.

Ця норма відповідає пункту п'ятому частини першої ст. 40 КЗпП України, яка передбачає можливі випадки звільнення (розірвання трудового договору) з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (тобто роботодавця), крім працівників, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням.

Зазначимо, що стійкою втратою професійної працездатності вважається будь-яка втрата професійної працездатності, визначена МСЕК.

Якщо працівник потребує тимчасового переведення на легшу нижчеоплачувану роботу в результаті одержаної травми чи іншого uszkodження здоров'я, роботодавець зобов'язаний надати працівникові рекомендовану лікарсько-консультаційною комісією (далі — ЛКК) чи МСЕК роботу за наявності відповідних вакансій і зберегти за ним середньомісячний заробіток на термін, визначений ЛКК, або до встановлення МСЕК стійкої повної (часткової) втрати працездатності.

Відповідно до ст. 39 Закону, необхідність переведення потерпілого на іншу роботу, її тривалість та характер установлюються ЛКК або МСЕК. Проте переведення працівника на іншу (легшу) тимчасову чи постійну роботу допускається тільки за його згодою (ст. 32, 170 КЗпП України та частина четверта ст. 39 Закону).

Якщо у встановлений ЛКК або МСЕК строк роботодавець не забезпе-

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 в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.

На час першої редакції Закону України «Про охорону праці» це було новою нормою, що доповнювала тогочасний

Особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав.

Моральна шкода полягає:

- у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;
- у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів;
- у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна;
- у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи.

Моральна шкода відшкодовується грошми, іншим майном або в інший спосіб.

Розмір грошового відшкодування моральної шкоди визначається судом залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення. При визначенні розміру відшкодування враховуються вимоги розумності і справедливості.

Моральна шкода відшкодовується незалежно від майнової шкоди, яка підлягає відшкодуванню, та не пов'язана з розміром цього відшкодування.

Моральна шкода відшкодовується одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом.

Відповідно до статті 23 Цивільного кодексу України

чує потерпілого відповідною роботою, Фонд соціального страхування України сплачує потерпілому страхову виплату в розмірі його середньомісячного заробітку (частина п'ята ст. 39 Закону).

Потерпілому, який проходить *професійне навчання або перекваліфікацію за індивідуальною програмою реабілітації* (якщо з часу встановлення ступеня втрати професійної працездатності минуло не більше одного року), Фонд соціального страхування України провадить щомісячні страхові виплати в розмірі середньомісячного заробітку протягом строку, визначеного програмою реабілітації.

Оплату вартості придбаних потерпілим інструментів, протезів та інших пристосувань, відшкодування потерпілому інших необхідних витрат, пов'язаних з його професійною підготовкою, здійснює також Фонд соціального страхування України (частина друга ст. 40 Закону).

Згідно з частиною четвертою ст. 9 Закону України «Про охорону праці», **час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на**

Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 № 1788-ХІІ.

У 1993 р. ст. 56 «Види трудової діяльності, що зараховуються до стажу роботи, який дає право на трудову пенсію» цього закону було доповнено частиною п'ятою, що відповідає частині четвертій коментованої статті.

Відповідно до ст. 25 Закону України «Про пенсійне забезпечення», пенсії по інвалідності внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання (ст. 26 цього закону) призначаються *незалежно від стажу роботи*.

У разі переведення з пенсії по інвалідності внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання на пенсію по інвалідності внаслідок загального захворювання необхідний стаж визначається за віком¹⁴ на час початкового встановлення інвалідності.

У наступній статті циклу буде розглянуто останні три статті розділу II Закону України «Про охорону праці», що визначають вимоги з охорони праці для певних категорій працівників.

¹⁴ Частини друга, третя та четверта ст. 25 Закону України «Про пенсійне забезпечення».

Ботієвська ВЕС: турбінам – вітер, школярам – знання

У Всесвітній день охорони праці автору цих рядків випала щаслива нагода побувати на зовсім новому, масштабному, але при цьому нечисленному підприємстві самого півдня Запорізької області – на Ботієвській вітряній електростанції.



Олег Моїсєєнко,
власкор



ВИХОВУВАТИ Й ПРИЩЕПЛЮВАТИ КУЛЬТУРУ БЕЗПЕКИ

Головне управління (ГУ) Держпраці у Запорізькій області, яке очолює Олександр Бабенко, постійно приділяє увагу питанням підвищення в ді-

тей рівня культури безпеки, зокрема й електробезпеки. Проведення уроків охорони праці за участю посадових осіб ГУ стало нормою у школах Запорізької області.

Торік під час проведення таких уроків почали використовувати мультфільми із серії «Напо», що сприяло підвищенню інтересу школярів до занять. Для популяризації серед дітей правил і прийомів безпеки (зокрема й у побуті) вирішили



організувати екскурсію школярів молодших класів однієї з мелітопольських шкіл на Ботієвську ВЕС – найбільшу вітроелектростанцію України.

Цю ідею підтримало керівництво станції й компанії «Вінд Пауер», яке з початку будівництва ВЕС проводило роботу щодо інформування населення про екологічну безпеку енергопостачання, особливості роботи вітроелектростанції та важливість розвитку поновлюваних джерел енергії.

Завдяки спільним діям керівництва станції, компанії «Вінд Пауер» і начальника управління нагляду в промисловості й на об'єктах підвищеної небезпеки ГУ Держпраці в Запорізькій області Андрія Адамчука така екскурсія відбулася 28 квітня – у Всесвітній день охорони праці.

На початку заходу керівник служби охорони праці Ольга Цвітанська провела для дітей вступний інструктаж. Потім школярі надягли видані на час екскурсії новенькі білі захисні каски, які їм дуже сподобались.

Начальник Ботієвської ВЕС Геннадій Жуков розповів екскурсантам про Всесвітній день охорони праці й провів з ними заняття з електробезпеки. Дітям пояснили, чим відрізняється вітряна,



Диспетчерська: ми себе бачимо!



ПО-НОВОМУ ПРО ВІДОМЕ, або Читаючи Закон...

Продовження. Початок у № № 12/2014, 1, 2, 4, 6, 9/2015, 3, 7, 9/2016

Про управління охороною праці та обов'язки роботодавця відповідно до Закону України «Про охорону праці» і Директиви Ради 89/391/ЄЕС.



Олеся Цибульська,
завідувач наукового
сектору аналізу
нормативно-правових
актів ДУ «ННДІПБОП»

Зважаючи на міжнародні зобов'язання України, визначені Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ми не тільки розглянемо взаємозв'язок ст. 13 Закону України «Про охорону праці» з іншими актуальними нормативно-правовими актами в цій сфері, але й проведемо порівняльно-правовий аналіз її положень з положеннями «рамкової» Директиви Ради 89/391/ЄЕС про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи (далі — **Директива Ради 89/391/ЄЕС**) (таблиця).

РОЗДІЛ III ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Цей розділ налічує 12 статей, що регулюють основні моменти організації охорони праці на рівні підприємства: від обов'язків роботодавців та працівників до можливості добровільних об'єднань громадян, працівників і спеціалістів з охорони праці.

Відкриває цей розділ ст. 13, яка є свого роду установчою, оскільки акцентує увагу на необхідності функціонування системи управління охороною праці на підприємстві та встановлює основні обов'язки роботодавця в цій сфері.



Стаття 13. Управління охороною праці та обов'язки роботодавця

Зазначена стаття цікава тим, що це стаття прямої дії, тобто для її реалізації не є обов'язковим ухвалення відповідних підзаконних актів. Положення ст. 13 є конкретними і, в принципі, не потребують затвердження механізмів їх реалізації. З 2002 р. вони не зазнали жодних змін чи доповнень.

Згідно з частиною першою коментованої статті, **роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.**

ного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутових умов вимогам нормативних актів про охорону праці.

Така жорстка прив'язка до нормативно-правової бази з питань охорони праці не знаходить відображення в «рамковій» Директиві Ради 89/391/ЄЕС. Відповідно до частини першої ст. 5 цієї директиви, «Роботодавець зобов'язаний забезпечувати безпеку і захист здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи». Тобто європейський роботодавець не має права обмежитися тільки виконанням правових вимог, якщо на цей момент у нього є реальна можливість досягти вищого рівня безпеки та захисту здоров'я своїх працівників.

Згідно з частиною другою ст. 13, **з цією метою** [створення умов праці

Найменування	Республіка Молдова	Україна
Угода про партнерство та співробітництво з ЄС	Підписано у 1994 р. Набрала чинність у 1998 р.	Підписано у 1994 р. Набрала чинність у 1998 р.
Угода про асоціацію з ЄС	Підписано у 2014 р. Ратифіковано.	Підписано у 2014 р. Ратифіковано.

Цікаво, що, попри рівні умови (строки підписання міжнародних договорів), Республікою Молдова вже **повною мірою** імплементовано положення «рамкової» Директиви Ради 89/391/ЄЕС через прийняття Закону «Про охорону здоров'я та безпеку праці» від 10.07.2008 № 186, а Україною — ні.

На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці. Згідно зі ст. 153 Кодексу законів про працю України (далі — **КЗпП України**) досягається це забезпеченням відповідності умов праці на робочому місці, безпеки технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стану засобів колектив-

відповідно до нормативно-правових актів] **роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці.**

Закон України «Про охорону праці» (далі — **Закон**) є єдиним нормативно-правовим актом в Україні, який зобов'язує роботодавця впроваджувати на підприємстві систему управління охороною праці. Водночас зазначимо, що серед країн

Стаття 13. Управління охороною праці та обов'язки роботодавця



Мал. Ю. Судака

пострадянського простору такий обов'язок роботодавцю встановлено лише в Україні.

Ця правова вимога визначає, що в основу організації охорони праці покладено забезпечення послідовного та **системного підходу** до управління охороною праці, що відповідає конвенції Міжнародної організації праці (далі — **МОП**) нового покоління, а саме **Конвенції 2006 року про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (№ 187)**¹.

праці, затверджує інструкції про їхні обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання (абзац 2 частини другої коментованої статті).

Таким чином, роботодавець визначає організаційну структуру своєї СУОП і здійснює функціональний розподіл обов'язків у сфері охорони праці між структурними підрозділами свого підприємства, установи чи організації (далі — **підприємства**).

Свого часу під час визначення чисельності служби охорони праці згідно з **Рекомендаціями щодо структури та чисельності служби охорони праці**³ враховувалися **специфіка виробництва, видів економічної діяльності, чисельність працівників, умови праці, ефективний річний фонд робочого часу спеціаліста з охорони праці**. Сьогодні, відповідно до листа-роз'яснення Держгірпромнагляду від 15.01.2015 № 188/0/8.1-03/6/15, визначення **структури та чисельності служби охорони праці** належить до **виключної компетенції роботодавця**.

Крім того, на великих підприємствах з числа вищого керівництва призначається посадова особа, яка забезпечує вирішення конкретних питань охорони праці (наприклад, заступник директора з охорони праці, головний інженер, директор департаменту тощо).

Цікаво, що 10 серпня 2016 року на офіційному сайті Держпраці було оприлюднено **проект** наказу Мінсоцполітики України «Про затвердження змін до Типового положення про службу охорони праці».

Відповідно до пп. 2.46.4 Плану заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні, затвердженого розпорядженням КМУ від 28.12.2016 № 1044-р, Мінсоцполітики, МОЗ, Держпраці, інші заінтересовані центральні органи виконавчої влади за участю спільного представницького органу роботодавців і спільного представницького органу об'єднань профспілок мають разом опрацювати протягом 2016–2017 рр. пропозиції щодо ратифікації Конвенції МОП № 187 2006 року про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці.

Отже, з метою забезпечення функціонування системи управління охороною праці (далі — **СУОП**) на підприємстві роботодавець **створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони**

Відповідно до ст. 15 Закону, на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб створюється служба охорони праці, що діє на підставі Положення про службу охорони праці відповідного підприємства² та підпорядковується безпосередньо роботодавцю.

¹ Станом на сьогодні не ратифікована в Україні.

² Положення про службу охорони праці відповідного підприємства розробляється на основі Типового положення про службу охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 15.11.2004 № 255, зареєстрованим у Мін'юсті 01.12.2004 за № 1526/10125. Останні зміни до цього Типового положення внесені наказом Мінсоцполітики від 31.01.2017 № 148.

³ Доповнення до Типового положення про службу охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 03.08.1993 № 73, зареєстрованим у Мін'юсті 30.09.1993 за № 140 (втраатило чинність у зв'язку із затвердженням у 2004 р. нового Типового положення про службу охорони праці).

Незважаючи на відсутність правового закріплення на законодавчому рівні оцінки та управління ризиками для життя та здоров'я працівників, цим проектом передбачалося, що «У разі впровадження роботодавцем систем запобігання виникненню нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві з урахуванням ризик-орієнтованого підходу, оцінка ризиків на підприємстві та робочих місцях здійснюється у відповідному порядку:

- ⇒ визначення небезпек та працюючих осіб, які піддаються ризику для життя та здоров'я;
- ⇒ оцінка ризику, який виникає внаслідок небезпек;
- ⇒ визначення запобіжних і захисних заходів;
- ⇒ практичне впровадження запобіжних і захисних заходів;
- ⇒ моніторинг, аналіз та в разі необхідності перегляд запобіжних і захисних заходів.»

Це доповнення нагадує широко відому у світі методику **«5 КРОКІВ ДЛЯ ОЦІНКИ РИЗИКІВ»**:



Проте тільки це доповнення з усього проекту не було реалізовано в останніх змінах до Типового положення про службу охорони праці, що набрали чинності 14.04.2017 р.

Роботодавець **розробляє за участю сторін колективного дого-**

вору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці (абзац 3 частини другої ст. 13 Закону).

Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів (частина восьма ст. 153 КЗпП України).

Згідно з ст. 161 КЗпП України, план заходів щодо охорони праці включається до колективного договору. Пояснити це можна тим, що саме в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема **умов і охорони праці** (ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Абзац 4 частини другої коментованої статті визначає обов'язковість забезпечення роботодавцем **виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються**.

Отже, профілактичні заходи не повинні бути «статичними» та повторюватися з року в рік, вони мають враховувати зміни умов праці, особливості нових працівників і легко коригуватись, щоб відповідати наявним обставинам на робочому місці.

«Рамкова» Директива Ради 89/391/ЄЕС визначає, що роботодавець повинен стежити за тим, щоб ці заходи враховували **обставини, що змінюються**, і спрямовувати зусилля на поліпшення існуючих умов праці (ст. 6), а також визначити захисні заходи та, у разі потреби, захисні засоби, які мають бути застосовані (ст. 9).

Відповідно до абзацу 5 частини другої ст. 13, роботодавець **впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці** тощо.

Ця правова норма кореспондує зі ст. 158 КЗпП України, в якій сказано, що власник або уповноважений ним орган (тобто роботодавець) зобов'язаний вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впрова-

дження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.

Подібні вимоги можна знайти і в переліку основних принципів попередження (профілактики) «рамкової» Директиви Ради 89/391/ЄЕС, а саме: врахування людського фактора під час роботи, особливо при облаштуванні робочих місць, виборі засобів праці, робочих і технологічних процесів, передусім з погляду полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому машиною, а також послаблення її шкідливого впливу на здоров'я; адаптування до технічного прогресу (частина друга ст. 6).

Роботодавець **забезпечує належне утримання будівель і споруд⁴, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом** (абзац 6 частини другої коментованої статті).

Утримання будівель регламентують державні нормативні документи (державні будівельні норми, державні санітарні норми та правила, нормативно-правові акти з охорони праці, правила пожежної безпеки), а також документи (положення, інструкції тощо) відомчих організацій.

Загальні вимоги до організації утримання об'єктів будівництва визначає ст. 39² Закону України «Про регулювання містобудівної діяльності» та ухвалені на її реалізацію підзаконні нормативно-правові акти.

До нормативних документів, пов'язаних з експлуатацією виробничих будівель і споруд, відносять: постанову КМУ «Про забезпечення надійності й безпечної експлуатації будівель, споруд та інженерних мереж» від 05.05.1997 № 409, що *втратила чинність* відповідно до постанови КМУ від 23.11.2016 № 1059; Положення про безпечну та надійну експлуатацію виробничих будівель і споруд, Правила обстеження, оцінки

⁴ Детальніше про це – у циклі консультативно-методичних матеріалів з організації утримання будівель і споруд М. Федоренка, що публікується в додатку до журналу «Охорона праці» протягом 2017 року.

технічного стану та паспортизації виробничих будівель і споруд, затверджені спільним наказом Держбуду та Держнаглядохоронпраці від 27.11.1997 № 32/288, що *втратили чинність* на підставі спільного наказу Мінрегіону та Міненерговугілля від 14.07.2014 № 193/507.

Нині механізм проведення обстеження прийнятих в експлуатацію об'єктів будівництва визначено постановою КМУ від 12.04.2017 № 257, а вимоги до обстеження будинків, будівель, споруд, лінійних об'єктів інженерно-транспортної інфраструктури для визначення та оцінки їх технічного стану встановлено у ДСТУ-Н Б В.1.2-18:2016 «Настанова щодо обстеження будівель і споруд для визначення та оцінки їх технічного стану»⁵.

Є також і відомчі нормативні документи, пов'язані з експлуатацією виробничих будівель і споруд, наприклад, **Положення про безпечну та надійну експлуатацію зовнішніх мереж і споруд водопостачання й каналізації та Правила обстежень, оцінки технічного стану та паспортизації зовнішніх мереж і споруд водопостачання й каналізації**, затверджені наказом Держбуду від 03.04.1998 № 69, що *втратили чинність на підставі наказу Мінрегіону від 01.03.2017 № 44*; СОУ-Н МПЕ 40.1.21.525:2006 «Виробничі будівлі та споруди суб'єктів електроенергетики. Типова інструкція з експлуатації. Частина 1. Організація експлуатації будівель та споруд», затверджений наказом Мінпаливенерго від 19.05.2006 № 170; **Інструкція про порядок огляду будівель і споруд на залізничному транспорті**, затверджена наказом Мінтрансв'язку від 13.10.2004 № 793-ЦЗ; **Порядок технічного огляду, обстеження, оцінки та паспортизації технічного стану, здійснення запобіжних заходів для безаварійного експлуатування систем газопостачання**, затверджений наказом Міненерговуглепрому від 24.10.2011 № 640.

Чинними є ДБН В.3.1-1-2002 «Експлуатація конструкцій та інженерного обладнання будівель



і споруд та систем життєзабезпечення. Ремонт і підсилення несучих і огорожувальних будівельних конструкцій та основ промислових будинків і споруд».

Безпечний стан виробничого обладнання та устаткування забезпечується відповідністю вимогам технічних регламентів⁶.

Залежно від розміру і структури підприємства обов'язки зі спостереження за експлуатацією будівель і споруд повинні покладатися або на спеціальну службу — службу спостереження за безпечною експлуатацією будівель і споруд підприємства, або на відділ капітального будівництва, будівельну групу, а також на відповідні експлуатаційні служби: відділ головного енергетика, транспортний відділ тощо.

Усі виробничі будівлі та споруди підприємства або його частини (прогін, поверх) наказом керівника підприємства, якому належить будівля, закріплюються за цехами, відділами та іншими підрозділами (організаціями), які займають зазначені площі. Начальники відповідних підрозділів (цех, відділ тощо) є особами, відповідальними за правильну експлуатацію, збереження та своєчасний ремонт закріплених за підрозділами будівель, споруд або окремих приміщень.

Склад комісії із загального огляду будівель і споруд призначає керівник підприємства. Очолює комісію керівник підприємства або його заступник.

Нагляд за технічним станом об'єкта будівництва, його частин, окремих конструкцій або основ з оцінюванням їх деформацій та не-

сучої здатності, стійкості та придатності до експлуатації (моніторинг) складається з:

⇒ попереднього (візуального) обстеження об'єкта, зокрема огляду та фотографування об'єкта і його конструктивних елементів, виконання обмірів, визначення категорії складності об'єкта, аналізу проектної та іншої технічної документації (за наявності);

⇒ детального (інструментального) обстеження об'єкта, зокрема визначення параметрів і характеристик матеріалів, виробів та конструкцій, із залученням фахівців відповідної спеціалізації та атестованих лабораторій (у разі потреби).

Роботодавець **забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин** (абзац 7 другої частини ст. 13 Закону).

Стаття 171 КЗпП України та частина перша ст. 22 Закону визначають, що власник або уповноважений ним орган (тобто роботодавець) повинен проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві відповідно до порядку, встановленого КМУ.

Згідно з **Порядком проведення розслідувань та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві**⁷ (далі — **Порядок**), затвердженим постановою КМУ від 30.11.2011 № 1232, роботодавець зобов'язаний:

⇒ у п'ятиденний строк після затвердження акта за формою Н-5⁸ видати наказ про вжиття запропонованих комісією із роз-

⁵ Принятий 02.07.2016 р., набрав чинності 01.04.2017 р.

⁶ З реєстром технічних регламентів від 23.03.2017 можна ознайомитись за адресою: <http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&tag=TekhnichniReglamenti>.

⁷ Останні зміни внесені постановою КМУ від 26.04.2017 № 294.

⁸ Акт проведення розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку (аварії), що стався (сталася).

слідування (спеціальною комісією) заходів та запобігання виникненню подібних нещасних випадків;

⇒ у п'ятиденний строк після закінчення розслідування причин виникнення професійного захворювання розглянути матеріали розслідування та видати наказ про вжиття заходів щодо запобігання виникненню професійних захворювань;

⇒ провести аналіз причин настання нещасних випадків за підсумками кварталу, півріччя і року та розробити і виконати план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам.

Органи державного управління охороною праці, органи державного нагляду за охороною праці, виконавча дирекція Фонду соціального страхування України та її робочі органи, профспілки перевіряють відповідно до компетенції ефективність роботи з профілактики нещасних випадків і вживають заходів щодо усунення виявлених порушень вимог цього Порядку згідно із законодавством.

Фахівці Держпраці підготували *проект* постанови КМУ «Про затвердження Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві»⁹ з метою забезпечення виконання в повному обсязі функцій і повноважень Держпраці в частині проведення розслідування й ведення обліку аварій і нещасних випадків, розслідування обставин та причин виникнення гострих і хронічних професійних захворювань та отруєнь.

Відповідно до абзацу 8 частини другої коментованої статті Закону, роботодавець **організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів.**

У 2002 р. під час підготовки другої редакції Закону положення ко-

ментованої статті були дещо змінені, зокрема доповнені в частині зобов'язання роботодавця організувати проведення аудиту охорони праці.

Крім того, *мала бути вилучена* фраза про атестацію робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці (далі — **НПАОП**), оскільки під час організації проведення аудитів роботодавців буде зобов'язаний виявляти і усувати ризики настання нещасних випадків на виробництві, тобто здійснювати управління ризиками. Це є набагато ефективнішим, бо виявлення невідповідності обладнання або технологічного процесу вимогам НПАОП є лише одним з аспектів ідентифікації небезпек у процесі управління ризиками. Такі зміни відображали, на думку фахівців, сучасні погляди на побудову і функціонування СУОП на виробництві.

Проте в результаті чинний на сьогодні Закон містить правову вимогу щодо проведення аудиту охорони праці **поряд** із правовою вимогою щодо проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці.

Варто зауважити, що аудит охорони праці, який має проводитись з урахуванням положень міжнародного стандарту ISO 19011:2011¹⁰, не знайшов свого розвитку в підзаконному нормативно-правовому акті, який би встановлював механізм його реалізації. Є лише визначення терміна в документі рекомендаційного характеру, а саме в **Рекомендаціях щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці**, затверджених Головою Держгірпромнагляду від 07.02.2008.

Що ж до атестації робочих місць на відповідність НПАОП звертаємо увагу, що законодавством і досі не визначено ані порядку, ані строків для її проведення.

Свого часу Держгірпромнагляд на виконання вимог ст. 13 Закону та Плану заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і під-

приємців та всеукраїнськими профспілками та профоб'єднаннями на 2008–2009 роки¹¹ розробив Порядок проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативно-правовим актам з охорони праці та проект постанови КМУ про його затвердження.

24 червня 2016 р. постановою КМУ № 461 було затверджено нові (істотно скорочені) списки виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, і скасовано попередні, затверджені в 2003 р.

Основною метою розробки цього порядку було виявлення небезпек на кожному робочому місці під час експлуатації виробничих об'єктів, машин та обладнання, встановлення рівня забезпеченості працівників засобами індивідуального та колективного захисту, що мають відповідати вимогам чинного законодавства, зокрема НПАОП. Проте розроблений Держгірпромнаглядом *порядок методологічно повторював* **Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці**, затверджений постановою КМУ від 01.08.1992 № 442, і потребував доопрацювання для визначення єдиного порядку здійснення атестації робочих місць з інтегрованими завданнями.

Варто відмітити й сьогоднішню нестабільну ситуацію у сфері правового регулювання процесу атестації робочих місць за умовами праці¹², зокрема перегляд і скорочення списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах (Списки № 1 і № 2).

Затвердження нових списків викликало хвилю обурення, тому після після чергового перегляду постановою КМУ від 04.07.2017 № 479 до них були внесені зміни, які наберуть чинності 01.01.2018 р.

Контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці, правильністю застосування нормативно-правових

⁹ З проектом можна ознайомитись на офіційному веб-сайті Держпраці у підрозділі «Регуляторна діяльність» розділу «Діяльність».

¹⁰ Нині в Україні діє ДСТУ ISO 19011:2012 «Настанови щодо здійснення аудитів систем управління» (ISO 19011:2011, IDT).

¹¹ Затверджений розпорядженням КМУ від 17.09.2008 № 1250-р, втратив чинність 30.03.2011.

¹² Детальніше про це у статті А. Дутчака «Країна суперечностей», опублікованій у № 1/2015 журналу «Охорона праці», і статтях інших авторів, присвячених цій темі.

актів (списків, переліків тощо), відповідно до яких надаються пільги та компенсації працівникам за роботу із шкідливими умовами праці, *покладається на Держпраці*. З цією метою фахівці Держпраці опрацювали *проект* Порядку здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці, з яким можна ознайомитись на офіційному веб-сайті Держпраці в розділі «Діяльність» (підрозділ «Регуляторна діяльність»).

Фактичне значення факторів виробничого середовища і трудового процесу визначається методом лабораторно-інструментальних досліджень і розрахунків.

Згідно з п. 3.4 **Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці**, затверджених постановою Мінпраці від 01.09.1992 № 41, лабораторно-інструментальні дослідження фізичних, хімічних, біологічних, визначення психофізичних

місць за умовами праці, затверджене наказом МОЗ від 21.04.1999 № 91, зареєстрованим у Мін'юсті 07.10.1999 за № 686/3979, на сьогодні є чинним.

Безпечний стан обладнання забезпечується відповідністю вимогам Технічного регламенту безпеки машин¹³, Технічного регламенту безпеки обладнання, що працює під тиском¹⁴, Технічного регламенту обладнання та захисних систем, призначених для використання в потенційно вибухонебезпечних середовищах¹⁵ тощо.

Оцінка технічного стану машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (далі — **устаткування**) або їх складових частин, що являє собою оцінювання стану устаткування або його складових частин у певний момент часу і в певних умовах зовнішнього середовища, здійснюється як один з етапів проведення і технічного огляду, і експертного обстеження відповідно до **Порядку проведення огляду,**

Згідно з **Порядком опрацювання та затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві**¹⁶, затвердженим наказом Держнагляд-охоронпраці від 21.12.1993 № 123, зареєстрованим у Мін'юсті 07.02.1994 за № 20/229, нормативні акти з охорони праці, що затверджуються роботодавцем, *спрямовані на побудову чіткої СУОП та забезпечення* в кожному структурному підрозділі і на робочому місці *безпечних і нешкідливих умов праці*, встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці.

Нормативні акти з охорони праці, що підлягають затвердженню трудовим колективом (Положення про комісію з питань охорони праці підприємства, Положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці тощо) опрацьовує роботодавець разом з відповідними громадськими організаціями.

Інструкція з охорони праці є нормативним актом, що містить обов'язкові для дотримання працівниками вимоги з охорони праці при виконанні ними робіт певного виду або за певною професією на робочих місцях, у виробничих приміщеннях, на території підприємства і будівельних майданчиках або в інших місцях, де за дорученням власника чи уповноваженого ним органу (тобто роботодавця) виконуються ці роботи, трудові чи службові обов'язки.

Вимоги до змісту, побудови і викладу інструкцій з охорони праці встановлює **Положення про розробку інструкцій про охорону праці**¹⁷, затверджене наказом Держнагляд-охоронпраці від 29.01.1998 № 9, зареєстрованим у Мін'юсті 07.04.1998 за № 226/2666. Крім того, це положення визначає порядок опрацювання та введення в дію нових, перегляду та скасування чинних інструкцій.

Контроль безпеки умов праці, відповідно до ст. 3 Закону України «Про метрологію та метрологічну діяльність», належить до сфери дії законодавчо регульованої метрології.

Згідно зі змінами до цього закону, що набрали чинності з 01.01.2016, проведення атестації вимірювальних лабораторій не передбачено.



факторів проводяться у процесі роботи в характерних (типових) виробничих умовах, при справних та ефективно діючих засобах колективного та індивідуального захисту.

Відповідно до п. 7 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу проводяться лабораторіями, атестованими **Держпраці і МОЗ** в порядку, визначеному Мінсоцполітики разом з МОЗ.

Водночас **Положення про проведення органами, установами та закладами державної санепідслужби Міністерства охорони здоров'я України атестації санітарних лабораторій підприємств і організацій на право проведення санітарно-гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу для атестації робочих**

випробування та експертного обстеження (технічного діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, затвердженого постановою КМУ від 26.05.2004 № 687.

Роботодавець **розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства (далі — акти підприємства), та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці** (абзац 9 частини другої ст. 13 Закону).

¹³ Затверджений постановою КМУ від 30.01.2013 № 62.

¹⁴ Затверджений постановою КМУ від 19.01.2011 № 35.

¹⁵ Затверджений постановою КМУ від 28.12.2016 № 1055. Набрав чинності з 27.07.2017.

¹⁶ Останні зміни внесені наказом Мінсоцполітики від 01.11.2016 № 1259.

¹⁷ Ще в жовтні 2016 р. на офіційному веб-сайті Держпраці було оприлюднено проект наказу Мінсоцполітики «Про внесення змін до Положення про розробку інструкцій про охорону праці», з яким можна ознайомитись і сьогодні.

З метою забезпечення безпечних та здорових умов праці роботодавці здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці (абзац 10 частини другої коментованої статті Закону).

Статтею 160 КЗпП України визначено, що постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на власника або уповноважений ним орган (тобто роботодавця).

У свою чергу, громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників або уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці (у разі якщо на підприємстві профспілка не створювалася).

Триступінчатий (адміністративно-громадський) контроль у СУОП

є основною формою контролю адміністрації й комітетів профспілки підприємства за станом умов і безпеки праці на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах, а також дотриманням усіма службами, посадовими особами й працівниками вимог трудового законодавства, законодавства про охорону праці, правил, норм, інструкцій та інших нормативно-технічних документів з охорони праці.

Триступінчатий контроль не включає проведення двох раніше згаданих видів контролю.

Крім цього, роботодавець зобов'язаний **організовувати пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці** (абзац 11 частини другої ст. 13 Закону).

Ця правова вимога є втіленням у життя одного з принципів державної політики у сфері охорони праці. У «рамковій» Директиві Ради 89/391/ЄЕС цьому питанню присвячено ст. 10 «Інформування працівників» і ст. 11 «Заслуховування та залучення працівників».

Відповідно до абзацу 12 частини другої коментованої статті, роботодавець **вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків**.

Роботодавець в ЄС вживає відповідних заходів щодо надання першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, з урахуванням характеру діяльності і масштабів підприємства або виробництва, враховуючи наявність сторонніх осіб, а також організовує необхідний зв'язок із зовнішніми службами, особливо стосовно першої допомоги, медичного забезпечення, рятування і боротьби з пожежами (ст. 8 Директиви Ради 89/391/ЄЕС).

Частина третя ст. 13 Закону встановлює **безпосередню відповідальність роботодавця за порушення зазначених вимог**.

Відповідно до ст. 44 Закону, винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

положень статті 13 Закону України «Про охорону праці» (чинна редакція) і Директиви Ради № 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки працівників на роботі (Офіційний вісник ЄС L 183, 29.06.1989)

Закон України «Про охорону праці» (стаття 13 «Управління охороною праці та обов'язки роботодавця»)	Директива Ради 89/391/ЄЕС (офіційний переклад Міністерства юстиції України)	Примітка
Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.	СЕКЦІЯ II. ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ Стаття 5. Загальні положення 1. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати безпеку і захист здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи.	Частково врегульовано
З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:...		
...розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;	Стаття 9. Інші обов'язки роботодавця 1. Роботодавець повинен: ...(b) визначити захисні заходи, та, за необхідності, захисні засоби, які мають бути застосовані;...	Частково врегульовано
забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;	Стаття 6. Загальні обов'язки роботодавця 1. ...Роботодавець повинен слідувати за тим, щоб ці заходи враховували обставини, що змінюються, і спрямовувати зусилля на поліпшення існуючих умов праці...	
впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;...	Стаття 6. Загальні обов'язки роботодавця ...2. Роботодавець вживає заходи, про які йдеться у першому абзаці першої частини на підставі наступних загальних принципів техніки безпеки:.. ... (d) врахування людського фактора під час роботи, особливо при облаштуванні робочих місць, виборі засобів праці, робочих і технологічних процесів, передусім з точки зору полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому машиною, а також послаблення її шкідливого впливу на здоров'я; (e) адаптування до технічного прогресу;...	Частково врегульовано