



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

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

Нова стаття циклу присвячена вимогам з охорони праці для певних категорій працівників (ст. 10–12 Закону України «Про охорону праці»).



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



Стаття 10. Охорона праці жінок

Відповідно до частини першої коментованої статті Закону, **забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.**

Таке важке для сприйняття формулювання дає нам друга (від 2002 р.) редакція Закону, проте за

своєю суттю воно повністю відповідає ст. 174 КЗпП України та першій редакції Закону.

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (далі — Перелік), затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України від 30.03.1994 за № 51/260.

Потрібно пам'ятати, що робота або професія, яка визначена у Переліку для певної галузі, застосовна і для інших галузей, де використовується ця робота чи професія.

До Переліку, з урахуванням анатомічної та фізіологічної особливостей жінок, включено окремим розділом (розділ II) низку професій, робота на яких дозволяється до набрання цим розділом чинності шляхом прийняття окремих наказів Міністерством охорони здоров'я України у міру створення в країні необхідних для його введення економічних та технічних умов².

Закон дозволяє використання жіночої праці на деяких підземних роботах, якщо вони є нефізичними або пов'язаними з санітарним та побутовим обслуговуванням. Найчіткіше уявлення про такий виняток дають **постанова Ради Міністрів СРСР «Про заходи із заміни жіночої праці на підземних роботах, у гірничодобувній промисловості і на будівництві підземних споруд»** від 13.07.1957 № 839³ та **постанова Держкомпраці СРСР «Про затвердження Переліку посад, пов'язаних із підземними ро-**

Відповідно до ст. 15 «рамкової» Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи, групи підвищеного ризику повинні мати спеціальний захист від небезпек, що їм загрожують¹.

Під час імплементації цього положення у національне законодавство країн — членів Європейського Союзу найпершими категоріями працівників, які відносять до груп підвищеного ризику, є жінки, неповнолітні та інваліди.

В Україні вимоги з охорони праці для цих категорій працівників визначено **Кодексом законів про працю України** (далі — КЗпП України) та з 1992 року спеціальним законом — **Законом України «Про охорону праці»** (далі — Закон).

Стаття 10. Охорона праці жінок

Забороняється... залучення жінок до підймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми...



Мал. Ю. Судака

¹ Офіційний переклад Міністерства юстиції України (<http://old.minjust.gov.ua/45891>).

² Пункт 2 наказу Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29.12.1993 № 256.

Не дозволяється використання праці жінок на підземних роботах в гірничодобувній промисловості та на будівництві підземних споруд, за винятком:

- жінок, які займають керівні пости і не виконують фізичної роботи;
- жінок, які зайняті санітарним і побутовим обслуговуванням;
- жінок, які проходять курс навчання та допущені до стажування у підземних частинах підприємства;
- жінок, які повинні спускатися час від часу в підземні частини підприємств для виконання нефізичних робіт.

Пункт 1 постанови Ради Міністрів СРСР від 13.07.1957 № 839

ботами, на яких як виняток дозволяється застосування жіночої праці» від 30.08.1957 № 292³.

Відповідно до постанови Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 25.04.1978 № 320 та постанови Ради Міністрів УРСР і Української республіканської ради професійних спілок від 26.05.1978 № 305⁴, за жінками, які вивільняються від виконання важких робіт і робіт із шкідливими умовами праці, зберігається:

⇒ безперервний трудовий стаж, якщо перерва між днем вивільнення від виконання важких робіт і робіт із шкідливими умовами праці і днем влаштування на іншу роботу або навчання не перевищує шести місяців;

⇒ середньомісячна заробітна плата за місцем попередньої роботи та час навчання або перекваліфікації, але не більше ніж шість місяців;

⇒ право користування відомчою жилою площею, а також дитячими дошкільними закладами за місцем попередньої роботи.

У законодавчому порядку заборонено залучати жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993 № 241, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України від 22.12.1993 за № 194. Маса вантажу, що є допустимою для підймання і переміщення жінками, обумовлюється характером виконуваних робіт.

В Україні досить широко використовується праця жінок у нічний час.

Відповідно до ст. 175 КЗпП України, залучення жінок до робіт у нічний час *не допускається, за винятком* тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

Необхідність використання праці жінок у нічний час пов'язана з характером виробництва, умовами праці та

життя, наявністю так званих жіночих професій, а необхідність нічних змін зумовлена вимогами технологічного процесу, специфікою послуг, що надаються населенню, сезонним характером робіт.

Положення законодавства щодо обмеження застосування праці жінок у нічний час не поширюється на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї (частина третя ст. 175 КЗпП України).

Слід зазначити, що в Україні було розроблено систему комплексного вирішення проблеми охорони праці жінок на основі національних про-

праці жінок та поліпшення умов їхньої праці. Наприклад:

⇒ забезпечити поетапне обмеження використання праці жінок у нічний час, а також вивільнення їх із виробництв, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами;

⇒ передбачити відповідні заходи в галузевих і регіональних програмах поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

⇒ забезпечити включення питань щодо вивільнення жінок з нічних робіт і виробництв, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами, до колективних договорів підприємств, установ та організацій;

⇒ попередити керівників підприємств про їх відповідальність за прийняття на роботу жінок за професіями, передбаченими Переліком;

⇒ установити контроль за додержанням підприємствами, установами та організаціями термінів⁶ поетапного вивільнення жінок та їх працевлаштування відповідно до законодавства.

«...Відповідно до частини першої ст. 175 КЗпП залучення жінок до робіт у нічний час за загальним правилом не допускається. Проте винятком становлять ті галузі народного господарства, де це спричинено особливою необхідністю та дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час має затверджуватися Кабінетом Міністрів України. Однак Кабмін до цього часу такий перелік не затвердив. Тож на підставі згоди сторін застосування праці жінок у нічний час допускається. Лише за відсутності такої згоди власник не має права залучати жінок до роботи у нічний час. Зазначені у частині першій ст. 175 КЗпП обмеження щодо залучення жінок до робіт у нічний час не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї (частина третя ст. 175 КЗпП). Як правило, лише на невеликому за обсягом діяльності підприємстві обставини можуть скластися так, що його працівниками будуть тільки члени однієї сім'ї.

Не допускається залучення до робіт у нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП). Як бачимо, ця стаття установлює імперативне правило і не передбачає для зазначених категорій жінок жодних винятків щодо галузей або видів робіт.»

Роз'яснення Управління Держпраці у Хмельницькій області стосовно використання праці жінок у нічний час (<http://dnop.km.ua/index.php?newsid=1893>)

грам, державних напрямів із соціально-економічних питань. Так, **Довгостроковою програмою поліпшення становища жінок, сім'ї, охорони материнства і дитинства⁴ та Програмою вивільнення жінок із виробництв, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час на 1996–1998 роки⁵** визначено шляхи реалізації державної політики у сфері охорони

Відповідно до п. 4 постанови Кабінету Міністрів України від 27.03.1996 № 381, мали бути розроблені та подані на затвердження Кабінету Міністрів України заходи щодо *подальшого* обмеження використання праці жінок у нічний час, а також вивільнення їх із виробництв, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами. На цьому було акцентовано увагу і в **Національному плані дій на 1997–2000 роки щодо поліпшення**

³ Автором не знайдено жодної інформації щодо втрати цими постановами чинності на території сучасної України.

⁴ Схвалено постановою Кабінету Міністрів України від 28.07.1992 № 431.

⁵ Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27.03.1996 № 381.

⁶ Визначено Програмою вивільнення жінок із виробництв, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час на 1996–1998 роки.

⁷ Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 08.09.1997 № 993.

становища жінок і підвищення їх ролі у суспільстві⁷, і в Основних напрямках соціальної політики на 1997–2000 роки⁸, і в Основних напрямках розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року⁹, і в Основних напрямках соціальної політики на період до 2004 року¹⁰.

Показовим є те, що у перших двох документах, що стосуються періоду 1997–2000 рр., йдеться саме про заходи подальшого обмеження використання праці жінок у нічний час, а також вивільнення їх із виробництва, пов'язаних із важкою працею та шкідливими умовами, а в усіх інших (прийнятих пізніше) — про «поліпшення умов праці жінок шляхом вивільнення їх з виробництва з важкими і шкідливими умовами праці, надання можливості для роботи за гнучким графіком», що свідчить про *суто декларативний характер цих заходів*, які переписуються з одного програмного документа в інший і не мають ніякого логічного продовження. Не став винятком і проект Основних напрямів соціальної політики на період до 2015 року¹¹, підготовлений фахівцями відділу економічних проблем соціальної політики Інституту економіки промисловості НАН України.

Відповідно до частини другої коментованої статті Закону, **праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством**.

У главі XII «Праця жінок» КЗпП України лівова частка статей (13 з наявних 15) присвячена саме питанням регулювання праці вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину.

У зв'язку з материнством жінкам встановлюються додаткові гарантії, які надаються понад гарантії, встановлені для всіх працюючих жінок.

Вагітні жінки, відповідно до ст. 178 КЗпП України, у разі наявності медичного висновку, повинні бути переведені на легшу роботу, яка виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попереднім місцем роботи. Якщо заробіток на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

Жінкам у зв'язку з материнством встановлюються пільги і компенсації у сфері робочого часу і часу відпочинку, а саме:

⇒ вагітні жінки і жінки, які мають дітей до трьох років, *не допускаються* до надурочних робіт та робіт у вихідні дні;

⇒ жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, *не можуть залучатись* до надурочних робіт або направлятись у відрядження *без їх згоди*;

⇒ жінкам у зв'язку з материнством надано право працювати на умовах неповного робочого часу, *першочергове право на надомну роботу*;

⇒ жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються додаткові *перерви для годування дитини*, що включаються у робочий час і оплачуються за середнім заробітком.

Види соціальних відпусток та порядок їх надання жінкам у зв'язку з материнством визначаються ст. 179–182¹ КЗпП України та **Законом України «Про відпустки»** (розділ IV «Соціальні відпустки»).

У ст. 184 КЗпП України для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, визначено гарантії під час їх прийняття на роботу та заборона їх звільнення.

Слід зазначити, що всі перелічені вище норми українського права у сфері регулювання праці вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, загалом відповідають положенням **Конвенції Міжнародної організації праці «Про охорону материнства (переглянута)»** від 28.06.1952 № 103¹² і **Директиви Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують**¹³.



Стаття 11. Охорона праці неповнолітніх

Відповідно до частини першої коментованої статті Закону, **не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я**.

Неповнолітні, тобто особи, які не досягли 18 років, у трудових відносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а у сфері охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України (ст. 187 КЗпП України).

Стаття 11. Охорона праці неповнолітніх

...Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду...



Мал. Ю. Судака

⁸ Затверджено Указом Президента України від 18.10.1997 № 1166/97.

⁹ Схвалено Указом Президента України від 03.08.1999 № 958/99.

¹⁰ Схвалено Указом Президента України від 24.05.2000 № 717/2000.

¹¹ Ознайомитись можна за посиланням: fpo.lg.ua/upload/docs/upload/docs2/230320111.doc.

¹² Ратифіковано Україною від 14.09.1956 р.

¹³ Десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС, на імплементацію якої, відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, відведено 3 роки.

З метою захисту життя, здоров'я та працездатності неповнолітніх встановлено заборону застосування їх праці для виконання важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також підземних робіт (ст. 190 КЗпП України).

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 № 46, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України від 28.07.1994 за № 176/385.

Застосування праці осіб, які не досягли 18 років, у виробництвах, професіях і на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, зазначених у цьому переліку, *заборонено на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності і видів їх діяльності*.

Коментована стаття містить заборону залучати неповнолітніх до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 № 59, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України від 16.04.1996 за № 183/1208.

Зазначені граничні норми діють на всій території України і поширюються на всі підприємства, установи, організації, навчальні заклади, а також на юридичних та фізичних осіб, які використовують працю підлітків від 14 до 18 років.

Неповнолітніх забороняється призначати на роботи, що пов'язані виключно з підйманням, утриманням або переміщенням важких речей.

До роботи, що потребує підймання та переміщення важких речей, допускаються неповнолітні, які *не мають медичних протипоказань*, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом. До тривалої роботи по підйманню та переміщенню важких речей *особи до 15 років не допускаються*.

Відповідно до частини другої ст. 11 Закону, **неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду**.

Згідно зі ст. 191 КЗпП України, усі особи молодше 18 років приймаються на роботу лише після *попереднього*

медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (*періодичному*). Це повністю відповідає положенням ст. 66 **Основ законодавства України про охорону здоров'я**¹⁴.

Попередній медогляд має на меті виявити придатність неповнолітнього за станом здоров'я до виконання його майбутньої роботи. Періодичні медогляди здійснюються з метою постійного медичного контролю за станом здоров'я неповнолітнього, з'ясування впливу виробничого середовища на його організм. За результатами таких оглядів вживаються заходи попередження та лікування початкових форм захворювання. Якщо під час чергового медогляду буде встановлено, що виконувана робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, медична установа дає висновок про неможливість використання його праці на такій роботі та необхідність полегшення умов праці або переведення його на іншу роботу. Висновок медичної установи є обов'язковим для роботодавця.

Відповідно до частини третьої коментованої статті Закону, **порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці, визначається положенням, яке затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці**.

Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки, затверджене наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 30.12.1994 № 130, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України від 20.01.1995 за № 14/550.

Прийом на навчання за професіями, пов'язаними з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці, допускається за умови досягнення особами 18-річного віку на момент закінчення навчання¹⁵.

Відповідно до п. 5.1 зазначеного положення, на неповнолітніх, які про-

ходять виробничу практику або виробниче навчання в умовах підприємства, поширюються діючі на підприємстві правила внутрішнього трудового розпорядку, правила, норми та інструкції з охорони праці.

ДО ВІДОМА

«Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.»

Частина третя ст. 54 КЗпП України

«Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня.»

Частина перша ст. 62 КЗпП України

Під час проходження виробничої практики (виробничого навчання) особи, які не досягли 18-річного віку і навчаються у професійно-навчальних закладах, можуть перебувати у виробництвах, професіях і на роботах, включених до Переліку, *не більш як 4 години за умов суворого дотримання діючих санітарних норм і правил, а також правил і норм з охорони праці*¹⁶.

Відповідно до частини четвертої ст. 11 Закону, **вік, з якого допускається прийняття на роботу, тривалість робочого часу, відпусток та деякі інші умови праці неповнолітніх визначаються законом**.

З метою захисту життя, здоров'я та працездатності неповнолітніх встановлено мінімальний вік прийняття їх на роботу (ст. 188 КЗпП України) та заборону залучати їх до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 193 КЗпП України).

Питання тривалості робочого часу неповнолітніх регулюється ст. 51 КЗпП України, тривалості та порядку надання їм відпусток — ст. 75, 195 КЗпП України та Законом України «Про відпустки», норм виробітку, оплати праці, додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню та від незаконного звільнення з роботи — ст. 193, 194, 196—198 КЗпП України відповідно.

Мінімальні стандарти з охорони праці неповнолітніх встановлюються міжнародними трудовими нормами, які розробляє Міжнародна організація праці (далі — МОП) у формі конвенцій та відповідних рекомендацій. Україною ратифіковано щонайменше шість таких конвенцій (*Таблиця*).

¹⁴ Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII (зі змінами та доповненнями).

¹⁵ Відповідно до п. 2.2 Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, і п. 2.3 Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки.

¹⁶ Згідно з п. 2.3 Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, і п. 5.4 Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки.



Стаття 12. Охорона праці інвалідів

У міжнародному та національному законодавстві термін «інвалід» трактується так:

⇒ **Конвенція МОП «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів»** від 20.06.1983 № 159 (ратифікована Законом України від 06.03.2003 № 624-IV):

«Особа, можливості якої отримувати, зберігати підходящу роботу та просуватися по службі значно обмежені у зв'язку з належним чином підтвердженою фізичною чи розумовою вадою (визначення введено для цілей цієї Конвенції)».

⇒ **Конвенція ООН «Про права осіб з інвалідністю»** від 13.12.2006 (ратифікована Законом України від 16.12.2009 № 1767-VI):

«Особи зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними бар'єрами можуть заважати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими».

⇒ **Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»** від 21.03.1991 № 875-XII (зі змінами та доповненнями) і **Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні»** від 06.10.2005 № 2961-IV (зі змінами та доповненнями):

«Особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава

Перелік конвенцій МОП, ратифікованих Україною (стосовно охорони праці неповнолітніх)

№ з/п	Конвенція МОП	Дата ратифікації	Статус
1	Конвенція 1946 року про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці у промисловості (№ 77)	14.09.1956	ратифікована
2	Конвенція 1946 року про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці на непромислових роботах (№ 78)	14.09.1956	ратифікована
3	Конвенція 1946 року про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах (№ 79)	14.09.1956	ратифікована
4	Конвенція (переглянута) 1948 року про нічну працю підлітків у промисловості (№ 90)	14.09.1956	ратифікована
5	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
6	Конвенція 1973 року про мінімальний вік для прийому на роботу (№ 138)	03.05.1979	ратифікована

зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист».

Відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», інваліди в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України (ст. 1). Дискримінація за ознакою інвалідності забороняється і переслідується законом (ст. 2 та 42 цього Закону).

Інвалідність як міра втрати здоров'я визначається за допомогою експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи централь-

ного органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Питання медико-соціальної експертизи регулюються положеннями Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні», а також **Положенням про медико-соціальну експертизу**¹⁷, яке затверджується Кабінетом Міністрів України з урахуванням думок громадських організацій інвалідів.

Відповідно до частини першої коментованої статті Закону, **підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників**.

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації¹⁸ їм **забезпечується право працювати** на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів, у разі необхідності створюють **спеціальні ро-**

Стаття 12. Охорона праці інвалідів

Підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані... вживати додаткових заходів безпеки праці...



Мал. Ю. Судака

¹⁷ Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 № 1317.

¹⁸ Форма індивідуального плану реабілітації інваліда затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 01.04.2014 № 170, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України від 11.04.2014 за № 409/25186.

бочі місця для працевлаштування інвалідів, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей інваліда.

Варто нагадати, що **Положення про робоче місце інваліда і порядок працевлаштування інвалідів**, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 03.05.1995 № 314, втратило чинність на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 31.01.2007 № 70.

З метою наближення національного законодавства у сфері соціального захисту прав інвалідів до міжнародного у 2014 р. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» було доповнено термінами «розумне пристосування», «універсальний дизайн» і «дискримінація за ознакою інвалідності» у значенні, наведеному в Конвенції ООН «Про права осіб з інвалідністю». Так, частиною другою ст. 27 відповідного Закону визначено: «У разі якщо діючі об'єкти неможливо повністю пристосувати для потреб інвалідів, за погодженням з громадськими організаціями інвалідів здійснюється їх розумне пристосування з урахуванням універсального дизайну».

«...роботодавці повинні вживати необхідних заходів, щоб там, де у конкретному випадку це необхідно, надавати можливість особам з обмеженими фізичними можливостями (інвалідам) отримати роботу, працювати або отримувати підвищення по службі або проходити навчання, якщо тільки такі заходи не накладають непропорційного навантаження на роботодавця. Таке навантаження не буде непропорційним, якщо воно достатньо компенсується заходами, які існують в рамках політики відповідної держави-члена по відношенню до осіб з обмеженими фізичними можливостями (інвалідів)...»

Стаття 5 Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року, що встановлює загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності

в Україні» визначено, що для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється **норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів** у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, — у кількості одного робочого місця (ст. 19).

Підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань інваліда, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи (ст. 18 відповідного Закону).

Згідно зі ст. 25 Закону України «Про основи соціальної захищеності

найману працю, під час роботи в яких настала інвалідність.

Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності **не допускається, за винятком випадків**, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я самого інваліда (ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»).

Відповідно до частини третьої коментованої статті Закону, **залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії**.

Про роботу в нічний час, крім коментованої статті Закону, йдеться також у двох статтях КЗпП України. Відповідно до ст. 172, залучення інвалідів до робіт у нічний час не допускається, що відповідає формулюванню коментованої статті у першій редакції Закону. У свою чергу, формулювання відповідної норми у ст. 55 КЗпП України є набагато ближчим до другої редакції Закону, оскільки містить другу умову для можливості залучення інвалідів до роботи у нічний час, а саме: «...за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям».

Така сама ситуація склалася і з нормою щодо залучення інвалідів до надурочних робіт:

⇒ відповідно до ст. 172 КЗпП України, не допускається без згоди інвалідів;

⇒ згідно зі ст. 63 КЗпП України, можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

«Розумне пристосування» означає внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і підхожих модифікацій і коректив, що не становлять непропорційного чи невиннованого тягара, для цілей забезпечення реалізації або здійснення особами з інвалідністю нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод.

«Універсальний дизайн» означає дизайн предметів, обстановок, програм та послуг, покликаний зробити їх максимально можливою мірою придатними для використання для всіх людей без необхідності адаптації чи спеціального дизайну. «Універсальний дизайн» не виключає допоміжних пристроїв для конкретних груп осіб з інвалідністю, де це необхідно.

Стаття 2 Конвенції ООН «Про права осіб з інвалідністю»

Відповідно до частини другої ст. 12 Закону, **у випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій**. Це повністю відповідає положенням ст. 172 КЗпП України.

На заохоченні програм професійної та кваліфікаційної реабілітації, збереження робочих місць і повернення на роботу для осіб з інвалідністю наголошується у ст. 27 «Праця та зайнятість» Конвенції ООН «Про права осіб з інвалідністю».

Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів

інвалідів в Україні», за інвалідами внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, які проходять професійну реабілітацію¹⁹, у тому числі професійну підготовку і перепідготовку згідно з індивідуальною програмою реабілітації, якщо з моменту встановлення інвалідності минуло не більше року, зберігається середній зарібок за попереднім місцем роботи із зарахуванням пенсії по інвалідності протягом строку, передбаченого програмою. У таких випадках відшкодування витрат з урахуванням сплачених сум пенсій здійснюється підприємством, установою та організацією чи фізичною особою, яка використовує

¹⁹ Пункт п'ятий розділу III Соціальних нормативів у сфері надання реабілітаційних послуг інвалідам та дітям-інвалідам, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 31.03.2015 № 352, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України від 10.04.2015 за № 408/26853.



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»



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

3 вважаючи 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.

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



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 дотримання (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**).

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.

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».

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=TekhnichniReglementi>.

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

<p>...організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;</p>	<p>Стаття 10. Інформування працівників</p> <p>1. Роботодавець вживає необхідних заходів з тим, щоб працівники та/або їх представники на підприємстві та/або виробництві, відповідно до національного законодавства та/або практики, з урахуванням масштабів підприємства або виробництва, одержували всю необхідну інформацію стосовно:</p> <p>(а) загроз для безпеки і здоров'я (the safety and health risks), а також захисних та запобіжних заходів на підприємстві або виробництві в цілому, а також для кожного робочого місця або виду робіт;</p> <p>(б) заходів, вжитих відповідно до частини 2 статті 8.</p> <p>2. Роботодавець здійснює необхідні заходи з тим, щоб роботодавці працівників інших підприємств, залучених до роботи на його підприємстві або виробництві, відповідно до національного законодавства та/або практики одержували призначену для них інформацію, про яку йдеться в пунктах (а) і (б) частини 1.</p> <p>3. Роботодавець здійснює необхідні заходи з тим, щоб працівники, які виконують особливі функції щодо безпеки і здоров'я працівників, або представників працівників, наділених такими функціями, для виконання зазначеної діяльності відповідно до національного законодавства та/або практики мали доступ до:</p> <p>(а) оцінки небезпек (the risk assessment) та необхідних захисних заходів, про які йдеться в пунктах (а) і (б) частини 1 статті 9;</p> <p>(б) обліку та звітів, про які йдеться в пунктах (с) і (д) частини 1 статті 9;</p> <p>(с) інформації щодо захисних і запобіжних заходів, а також повідомлень компетентних органів у сфері безпеки і охорони здоров'я.</p> <p>Стаття 11. Заслуховування та залучення працівників</p> <p>1. Роботодавці заслуховують думку працівників та/або їх представників і забезпечують їх участь у обговоренні всіх питань, що стосуються безпеки і охорони здоров'я на робочому місці.</p> <p>Це передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> – заслуховування думки працівників; – право працівників та/або їх представників подавати пропозиції; – пропорційну участь відповідно до національного законодавства та/або практики. <p>2. Працівники чи їх представники, що виконують особливі функції щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, беруть пропорційну участь, відповідно до національного законодавства та/або практики, або попередньо заслуховуються роботодавцем з питань:</p> <p>(а) будь-яких заходів, що можуть суттєво впливати на безпеку і здоров'я;</p> <p>(б) призначення працівників, про яких йдеться у частині 1 статті 7 та частині 2 статті 8, а також стосовно дій, про які йдеться у частині 1 статті 7;</p> <p>(с) інформування, про яке йдеться у частині 1 статті 9 та статті 10;</p> <p>(д) залучення, за необхідністю, сторонніх служб або фахівців на підприємство та/або виробництво, про що йдеться у частині 3 статті 7;</p> <p>(е) планування і організацію навчання, про яке йдеться у статті 12.</p> <p>3. Представники працівників, наділені особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, мають право звертатись до роботодавця з пропозиціями щодо необхідних захисних заходів, а також запобігання будь-якій небезпеці для працівників та/або усунення джерел небезпеки.</p> <p>4. Працівники, про яких йдеться у частині 2, а також їх представники, про яких йдеться у частинах 2 і 3, не повинні зазнати будь-яких негативних наслідків унаслідок їх діяльності, визначеної в частинах 2 і 3.</p> <p>5. Роботодавець повинен надавати представникам працівників, наділених особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, достатньо вільного часу без втрат у заробітній платі, а також забезпечити їх засобами, необхідними для реалізації прав і завдань, що випливають з цієї Директиви.</p> <p>6. Працівники та/або їх представники мають право відповідно до національного законодавства та/або практики, звертатись до компетентних органів, відповідальних за безпеку і захист здоров'я на робочому місці, якщо вони вважають, що вжиті роботодавцем заходи і надані в розпорядження засоби недостатні для забезпечення безпеки і охорони здоров'я на робочих місцях.</p> <p>Представникам працівників повинна бути надана можливість подавати свої зауваження компетентним органам під час відвідань і перевірок, які ними проводяться.</p>	<p>Частково врегульовано</p>
<p>вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.</p>	<p>Стаття 8. Перша допомога, протипожежні заходи, евакуація працівників, серйозна і безпосередня небезпека</p> <p>1. Роботодавець:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вживає відповідних заходів щодо 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. 	<p>Частково врегульовано</p>
<p>Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.</p>	<p>СЕКЦІЯ II. ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ</p> <p>Стаття 5. Загальні положення</p> <p>...2. Якщо роботодавець, відповідно до частини 3 статті 7 залучає компетентні сторонні служби або осіб, це не звільняє його від відповідальності у цій сфері.</p> <p>3. Обов'язки працівника у сфері безпеки і охорони здоров'я під час роботи не впливають на принципи відповідальності роботодавця.</p> <p>4. Ця Директива не обмежує право вибору держав-членів передбачати скасування або обмеження відповідальності роботодавців, якщо трапляється щось через незвичайні й непередбачувані обставини, які не залежать від контролю роботодавця, або з надзвичайних випадків, результатів яких не можна уникнути, незважаючи на всі зусилля.</p>	<p>Частково врегульовано</p>



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

Продовження. Початок у №№ 12/2014; 1, 2, 4, 6, 9/2015; 3, 7, 9/2016; 8/2017

Про обов'язки працівників щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці відповідно до статті 14 Закону України «Про охорону праці».



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

Створення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці на робочих місцях — основна мета функціонування системи управління охороною праці (далі — **СУОП**), і неодмінною умовою її досягнення є щоденна сумлінна робота як самого роботодавця, так і його найманих працівників.

Сьогодні численні вітчизняні підручники і навчальні посібники з дисциплін «Охорона праці», «Основи охорони праці», «Охорона праці в галузі» визначають **суб'єктом управління в СУОП** на підприємстві роботодавця чи уповноважену ним особу, а в цехах, на виробничих дільницях і в службах — керівників відповідних структурних підрозділів і служб. **Об'єктом управління в СУОП** визначено діяльність структурних підрозділів та служб підприємства із забезпечення безпечних і здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та на підприємстві загалом. **І в жодному з них немає ані слова про працівників**, які є джерелом як самої діяльності структурних підрозділів та служб, так і зворотного зв'язку (реакції) на управлінські рішення ке-

рівництва. Працівникам у СУОП відводиться суто пасивна роль: працівників навчають, перевіряють їхні знання; для працівників проводять інструктажі; вони проходять медичні огляди тощо.

Незважаючи на це, варто пам'ятати, що в реальному житті результативне функціонування СУОП на підприємстві, а отже, і створення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці на робочих місцях **можливе тільки за активної участі працівників** у цьому процесі. І цілком зрозуміло, що в кожного учасника будь-якого процесу мають бути як права, так і обов'язки. Права працівників у сфері охорони праці визначені статтями розділу II «Гарантії прав на охорону праці» **Закону України «Про охорону праці»** (далі — **Закон**). Про обов'язки працівників мова йтиме далі.



Стаття 14. Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці

У першій редакції Закону зазначена стаття мала де-що інший зміст, акцент було зроблено на зобов'язаннях працівника:

- ⇒ знати *нормативні акти* про охорону праці (замість *нормативно-правових актів*);
- ⇒ додержуватися зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором;
- ⇒ співробітничати з власником у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці;

⇒ особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або оточуючих людей.

Це повністю відповідало положенням статті 159 **Кодексу законів про працю України** (далі — **КЗпП України**).

У 2002 р. коментована стаття Закону набула свого сучасного вигляду і відтоді не зазнавала жодних змін чи доповнень.

Отже, відповідно до частини першої цієї статті, **працівник зобов'язаний дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства.**

Стаття 14. Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці



Мал. Ю. Судака

З одного боку, схоже положення було й раніше. З іншого — евакуація з приміщення, де виникла загрозна виробнича ситуація (тобто уникнення цієї загрози), та повідомлення відповідних аварійно-рятувальних служб здебільшого є найбезпечнішими заходами як для самого працівника, так і для людей, які його оточують, особливо у порівнянні з особистим (хоча й «популярним») усуненням будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю. Розробники другої редакції Закону зробили акцент на першочерговому забезпеченні особистої безпеки, оскільки у такий спосіб мінімізується тяжкість негативних наслідків і підвищується імовірність надання допомоги іншому потерпілому. Крім того, таке положення відповідає частині першій статті 13 секції III «Обов'язки працівників» **Директиви Ради 89/391/ЄЕС про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи від 12 червня 1989 р.**

Логічно, що забезпечення безпечних і здорових умов праці на виробництві неможливе без **знання і виконання працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці** (далі — **НПАОП**), **правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користування засобами колективного та індивідуального захисту** (абзац третьої частини першої статті 14 Закону).

Обов'язком працівника є проходження всіх видів навчання (інструктажу), які проводить роботодавець з вивчення вимог НПАОП та локальних нормативних актів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва. Кожен працівник повинен знати, що Закон забороняє допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж та перевірку знань з питань охорони праці. Якщо роботодавець не дотримується строків проведення чергового навчання (інструктажу), то працівник має право нагадати про це відповідному керівникові. На прохання працівника проводиться додатковий інструктаж з питань охорони праці. Після навчання (інструктажу) працівник повинен отримати інструкцію з охорони праці за своєю професією.

Неухильне дотримання працівниками вимог НПАОП та локальних нормативних актів з охорони праці не є стовідсотковою запорукою запобігання аваріям і нещасним випадкам на виробництві, проте суттєво знижує імовірність їх настання.

Порушення технологічного процесу, правил дорожнього руху, незастосування засобів індивідуального чи колективного захисту або недотримання інших вимог безпеки праці рано чи пізно призводить до тяжких наслідків. Тому не випадково в абзаці третьому частини другої статті 42 **Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»** вказано: якщо нещасний випадок стався «не лише з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці», розмір одноразової допомоги може зменшуватися до 50%.

Під час роботи працівники повинні користуватися відповідними засобами індивідуального захисту (далі — **ЗІЗ**). Відповідно до **Порядку забезпечення пра-**

СЕКЦІЯ III ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ



Стаття 13

1. Кожен працівник зобов'язаний, наскільки дозволяє можливість, дбати про свої власні безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я осіб, на яких можуть вплинути його дії чи помилки під час роботи, відповідно до пройденого ним навчання та вказівок роботодавця.

2. Для цього працівники повинні, зокрема, відповідно до пройденого навчання та вказівок роботодавця:

(а) правильно і за призначенням використовувати устаткування, апаратуру, інструменти, небезпечні речовини, транспортні та інші засоби праці;

(б) правильно використовувати надані йому в розпорядження засоби індивідуального захисту та після використання повертати їх на передбачене для цього місце;

(с) за своєю ініціативою не відключати, змінювати або переставляти захисні пристосування, особливо встановлені на машинах, установках і спорудах, використовувати ці пристосування тільки за призначенням;

(д) негайно повідомляти роботодавцю або працівникам, наділеним особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я, про будь-яку виробничу ситуацію, щодо якої вони мають обґрунтовані підстави вважати, що вона являє серйозну і безпосередню загрозу безпеці і здоров'ю, а також про будь-який помічений дефект у захисній системі;

(е) співпрацювати відповідно до національної практики з роботодавцем або працівниками, наділеними особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, стільки часу, скільки потрібно для виконання всіх заходів і дотримання всіх вимог, передбачених компетентними органами для безпеки і охорони здоров'я працівників на робочих місцях;

(ф) співробітничати відповідно до національної практики з роботодавцем або з працівниками, наділеними особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, стільки часу, скільки потрібно для того, щоб роботодавець міг забезпечити безпечність виробничого середовища і умов праці і запобігти виникненню будь-якої загрози для безпеки і здоров'я (*risk to safety and health*) працівника в межах зони його діяльності.

Директива Ради 89/391/ЄЕС про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи від 12 червня 1989 р.
(офіційний переклад Міністерства юстиції України)

цівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту¹, роботодавець не повинен допускати до роботи працівників без ЗІЗ, встановлених Нормами безоплатної видачі ЗІЗ та іншими нормативно-правовими актами з охорони праці, а також якщо ЗІЗ знаходяться в забрудненому, несправному стані або з простроченими строками періодичних випробувань, що проводяться відповідно до інструкцій з їх експлуатації.

Відповідно до абзацу 4 частини першої коментованої статті, **працівник зобов'язаний проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.**

¹ Затверджений наказом Держгірпромнагляду України від 24.03.2008 № 53, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 21.05.2008 за № 446/15137.

Згідно зі статтею 17 Закону та статтею 169 КЗпП України працівники під час прийняття на роботу і протягом трудової діяльності на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, повинні проходити попередній і періодичний медичні огляди. **Перелік професій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам**, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 № 559, а **Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій** — наказом Міністерства охорони здоров'я від 21.05.2007 № 246, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 23.07.2007 за № 846/14113.

Усі особи молодше вісімнадцяти років, незалежно від того, на яких роботах вони будуть працювати, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному огляду.

Працівники, які ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду, можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності і відсторонені від роботи без збереження заробітної плати (стаття 17 Закону).

Частина друга статті 14 Закону встановлює **безпосередню відповідальність працівника за порушення зазначених вимог**.

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

Невиконання працівником вимог НПАОП є порушенням трудової дисципліни, яке тягне за собою застосування до порушника дисциплінарних стягнень (догана, звільнення з роботи).

Такий захід впливу, як звільнення, може бути застосовано до працівників, якщо до них раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (пункт 3 частини першої статті 40 КЗпП України), а до керівних працівників (пункт 1 частини першої статті 41 КЗпП України) також за одноразове грубе порушення трудових обов'язків.

Притягнення до дисциплінарної відповідальності проводиться в порядку і в строки, передбачені статтями 148 і 149 КЗпП України, тобто після одержання від порушника письмового пояснення (у разі відмови дати пояснення про це складається акт) та в місячний строк з дня виявлення порушення. Якщо порушення виявлено пізніше шести місяців з дня його вчинення, стягнення не може бути накладено.

Одночасно або замість притягнення до дисциплінарної відповідальності до працівника може бути застосовано інші заходи впливу: громадського (зборами трудового колективу, профспілкової організації) або матеріального (позбавлення премії, інших заохочувальних виплат).

Крім того, стаття 41² **Кодексу України про адміністративні правопорушення** визначає розмір штрафу, що накладається на працівників та посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності, за порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці.

У наступній статті циклу буде розглянуто статтю 15 «Служба охорони праці на підприємстві» та статтю 16 «Комісія з питань охорони праці підприємства».

² У редакції 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.

ДП «Редакція журналу «Охорона праці»

Вперше
в Україні!

ПРАКТИКУМ З РОЗСЛІДУВАННЯ нещасних випадків відповідно до нової редакції Порядку

від А до Я

8 грудня
2017 р.



Ознайомимо
зі змінами
в законодавстві,
підготуємо
до покрокових дій
у разі настання
нещасного випадку
на виробництві.

Кожен учасник практикуму:

- 01** проведе розслідування нещасного випадку за розробленим сценарієм за допомогою досвідчених експертів
- 02** стане учасником театралізованого заняття з розслідування нещасного випадку
- 03** отримає сертифікат від Академії управління ризиками в системах менеджменту при редакції журналу «Охорона праці»

З вами працюватимуть:

- інспектори Держпраці
- фахівці Федерації профспілок України
- експерти Фонду соціального страхування
- юристи, адвокати і спеціалісти з ОП підприємств

Дізнайся сьогодні про те,
що тобі знадобиться завтра!



Реєстрація триває до 7 грудня.
Поспішайте! Кількість акційних місць обмежена!

Вартість участі для однієї особи — 810 грн (з ПДВ).
У разі реєстрації до 30 листопада — 600 грн (з ПДВ).
Місце проведення: м. Київ, готель «Братислава».
Час проведення: 10.00 — 17.00.
Тел./факс: (044) 558-74-27, 559-19-51
Електронна адреса: peredplata.op@gmail.com



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

Продовження. Початок у №№ 12/2014; 1, 2, 4, 6, 9/2015; 3, 7, 9/2016; 8, 11/2017



Олеся Цибульська,
провідний інженер технічного
управління адміністрації
КП «Київський метрополітен»

**Про службу охорони
праці підприємства
та комісію
з питань охорони
праці підприємства,
їхні основні функції
та відмінності
(статті 15 і 16
Закону України
«Про охорону праці»
відповідно) ¹.**

Згідно зі статтею 13 **Закону України «Про охорону праці»** (далі – **Закон**) роботодавець для забезпечення функціонування системи управління охороною праці (далі – **СУОП**) створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх дотримання.

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

Основною такою службою є служба охорони праці на підприємстві.



Стаття 15. Служба охорони праці на підприємстві

У першій редакції Закону 1992 року стаття мала аналогічну назву та порядковий номер 23. За змістовним наповненням вона відрізнялася від чинної нині статті 15 тільки тим, що не мала деталізації умов створення служби (залежно від кількості працівників) на підприємстві.

Отже, відповідно до частини першої коментованої статті, **на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.**

Роботодавець створює службу охорони праці для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням та аваріям у процесі трудової діяльності.

На основі **Типового положення про службу охорони праці**² (НПАОП 0.00-4.35-04) з урахуванням специфіки виробництва та видів діяльності, чисельності працівників, умов праці та інших факторів роботодавець розробляє і затверджує Положення про службу охорони праці відповідного під-

приємства, визначає структуру служби охорони праці, її чисельність, основні завдання, функції та права її працівників відповідно до законодавства.

На підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку (частина друга статті 15 Закону).

Раніше, згідно з наказом Держнаглядохоронпраці України від 03.08.1993 № 73 «Про Типове положення про службу охорони праці», структура та чисельність служби охорони праці залежали від небезпечності й шкідливості виробництва, чисельності працюючих, ефективного річного фонду робочого часу спеціаліста з охорони праці та визначались відповідно до **Рекомендацій щодо структури та чисельності служби охорони праці**, затверджених цим же наказом і скасованих наказом Держнаглядохоронпраці України від 15.11.2004 № 255.

Відповідно до листа-роз'яснення Держгірпромнагляду від 15.01.2015 № 188/0/8.1-03/6/15, **визначення**

¹ У наступній статті циклу розглядатимуться стаття 17 «Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій» і стаття 18 «Навчання з питань охорони праці».

² Затверджене наказом Держнаглядохоронпраці України від 15.11.2004 № 255, зареєстрованим у Міністерстві 01.12.2004 за № 1526/10125.

структури та чисельності служби охорони праці належить до виключної компетенції роботодавця.

Такої ж думки дотримується і правонаступник Держгірпромнагляду – Державна служба України з питань праці (Держпраці). У листі департаменту з питань праці Держпраці від 05.01.2017 № 46/4.1/4.4-ЗВ-17³ повідомляється, що правові основи господарської діяльності (господарювання) встановлено **Господарським кодексом України**, пунктом 3 статті 64 якого визначено, що підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис. Тому роботодавець може покласти виконання обов'язків (завдань і функцій), передбачених НПАОП 0.00-4.35-04, як на службу (управління, відділ, сектор) охорони праці, так і на окремого працівника, якщо чисельність працівників на підприємстві менша за 50 осіб.

Порівняно з першою редакцією Закону стаття «Служба охорони праці на підприємстві» доповнена новою частиною (частина третя статті 15 Закону), а саме: **«на підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку»**. Сьогодні все більшої популярності набуває так званий **аутсорсинг**, сутність якого полягає у підвищенні ефективності роботи підприємства за рахунок передачі певних функцій на виконання зовнішнім організаціям для оптимізації всіх видів ресурсів і концентрації на основному напрямі діяльності. (Докладніше про аутсорсинг з охорони праці читайте далі).

Відповідно до частини четвертої коментованої статті, **служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю**. Ця законодавча вимога передбачена і в п. 1.3 НПАОП 0.00-4.35-04.

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

Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб (частина п'ята статті 15).

На відміну від Закону в редакції 1992 року, у коментованій статті з'явилося доповнення, що керівники та спеціалісти служби охорони праці прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб саме за своєю посадою та заробітною платою, що підвищує престиж служби на підприємстві та є одним з видів мотивації її спеціалістів.

Водночас зазначимо, що для спеціалістів служби охорони праці в пункті 1.5 НПАОП 0.00-4.35-04 визначено: «Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності, повинні відповідати кваліфікаційним вимогам, зазначеним у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 1), затверджену наказом Мінсоцполітики від 16.02.1998 № 24 (із змінами)».

Порівняно з попередньою редакцією Закону в частині шостій коментованої статті збережено основні права спеціалістів служби охорони праці в разі виявлення порушень охорони праці, а саме:

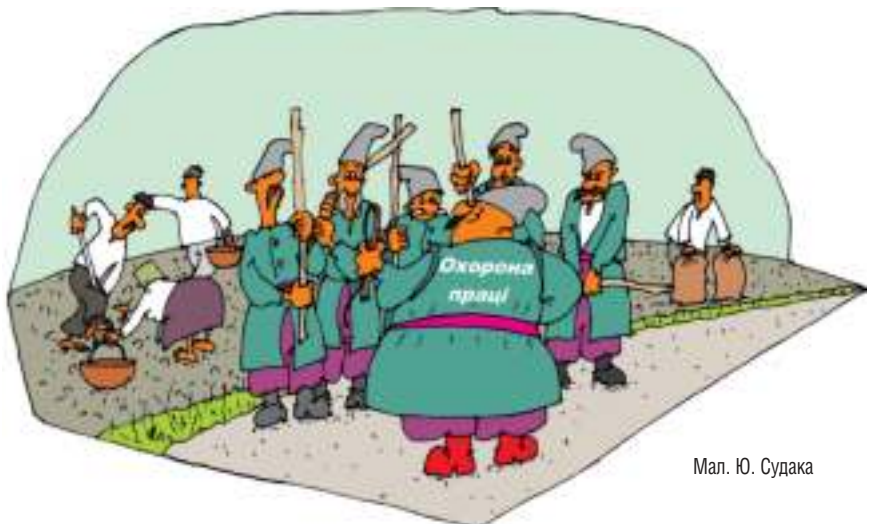
⇒ право **видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконан-**

ня приписи (за формою згідно з додатком до НПАОП 0.00-4.35-04) **щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці**. До того ж **припис спеціаліста з охорони праці** зберігається протягом п'яти років, а **скасувати його може лише роботодавець** (згідно з частиною сьомою). Якщо керівник структурного підрозділу підприємства відмовляється від підпису в одержанні припису, спеціаліст з охорони праці надсилає відповідне подання на ім'я посадової особи, якій адміністративно підпорядкований цей структурний підрозділ, або роботодавцю;

⇒ право **вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці**;

⇒ право **зупиняти роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих**;

⇒ право **надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці**.



Мал. Ю. Судака

³ Текст листа опубліковано в додатку до журналу № 2 / 2017 р. на с. 62–63.

АУТСОРСИНГ

Аутсорсинг з охорони праці передбачає передачу основних функцій для забезпечення вимог законодавства про охорону праці професійній експертній організації.

Звідси й відповідні вимоги до підготовки такого спеціаліста, а саме: вища технічна освіта, стаж роботи на виробництві, досвід роботи у сфері охорони праці, своєчасне проходження навчання з охорони праці.

Інженер з охорони праці на аутсорсингу виконує ті самі завдання, що й штатний інженер, але «із більшою ефективністю і меншими витратами для замовника»³.

Однією з основних перешкод на шляху активного впровадження аутсорсингу, зокрема і з охорони праці, на ринку України є невизначення процесів аутсорсингу та їх нормативно-правового регулювання, контролю та відповідальності за порушення. Саме поняття «аутсорсинг» в українському праві не має правової дефініції. Водночас у законодавчому полі визначено економічну взаємодію через укладання договорів, а також те, що кожен має право займатися підприємницькою діяльністю, яка не заборонена законом, тобто наданням тривалих послуг (абонентського обслуговування) у вузькоспеціалізованих сферах діяльності.

³ Лозунг більшості аутсорсингових компаній України.



ПЕРЕВАГИ

- ✓ Зростання рентабельності бізнесу. Аутсорсинг дає змогу скоротити витрати на обслуговування бізнес-процесів замовника.
- ✓ Концентрація всіх зусиль на основному бізнесі. Передача супутніх бізнес-процесів на аутсорсинг дає змогу спрямовувати зусилля на основний вид діяльності замовника.
- ✓ Залучення чужого досвіду. Аутсорсингова компанія спеціалізується на визначеному виді діяльності й обслуговує велику кількість фірм, що допомагає їй досконало розбиратися у всіх поточних питаннях і використовувати напрацьований досвід.
- ✓ Надійність і стабільність. Аутсорсингова компанія несе відповідальність за роботу, яку виконує згідно з договором на обслуговування та чинним законодавством.
- ✓ Гнучкість масштабів бізнесу. У разі збільшення (скорочення) масштабів бізнесу замовнику потрібно буде наймати (скорочувати) працівників, нести витрати на їхнє навчання, обладнання робочого місця, платити додаткові податки, компенсації та ін., що потребує часу та може призвести до зниження мобільності бізнесу й зростання витрат. Для аутсорсингової компанії збільшення або скорочення масштабів бізнесу замовника буде супроводжуватися лише переглядом вартості послуг (функцій), які передані на аутсорсинг.

НЕДОЛІКИ



- ✓ Загроза невиконання конфіденційності. Аутсорсингова фірма гарантує, що витік інформації про замовника неможливий, але виконання цього пункту не можна гарантувати стовідсотково. В аутсорсинговій фірмі діє положення про комерційну таємницю замовника, порушення якої несе збитки насамперед безпосередньо самій аутсорсинговій компанії. Передачу інформації про діяльність замовника можна здійснити тільки згідно з чинним законодавством.
- ✓ Людський чинник. Зміна інженерів, які є співробітниками аутсорсингової компанії, призводить до відсутності у виконавця повної картини стану інфраструктури замовника загалом та окремих його систем управління зокрема. Це може серйозно впливати на рівень ефективності бізнес-діяльності замовника.
- ✓ Вартість аутсорсингу досить часто може бути вищою за вартість тих самих функцій, які б виконували штатні працівники замовника.
- ✓ Загроза банкрутства аутсорсингової компанії. Як і будь-яка фірма, аутсорсингова компанія потенційно може збанкрутувати, що спричиняє додаткові проблеми щодо пошуку іншої аутсорсингової фірми й передачі їй усіх справ.

Відповідно до частини восьмої статті 15, **ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.**

Досить часто у нормативних актах підприємств зустрічається, що створення

та ліквідація служби охорони праці здійснюється за наказом роботодавця. Це є грубим та цілковито неправильним трактуванням частини восьмої коментованої статті. Служба охорони праці може бути ліквідована тільки разом з підприємством. До того ж під час підготовки другої редакції Закону було

враховано нюанс щодо ліквідації служби охорони праці в разі, якщо суб'єкт господарювання є фізичною особою.

Звертаємо увагу читачів, що відповідно до змін пункту 5.5 НПАОП 0.00-4.35-04, внесених згідно з наказом Мінсоцполітики від 31.01.2017 № 148, працівники служби охорони

праці не можуть залучатися до виконання функцій і завдань, не передбачених Законом, НПАОП 0.00-4.35-04 та системою управління охороною праці на підприємстві.

Таке доповнення є досить суттєвим у разі, коли підприємство добровільно бере на себе зобов'язання дотримуватись вимог не тільки чинного законодавства України, а й міжнародних стандартів (британського стандарту BS OHSAS 18001:2007 і віднедавна ISO 45001:2018).

Крім того, відповідно до листа департаменту з питань праці Держпраці від 05.01.2017 № 46/4.1/4.4-ЗВ-17, питання щодо покладання обов'язків на керівників і фахівців служби з охорони праці, пов'язаних із системою управління охороною праці на підприємстві, вирішує роботодавець.



Стаття 16. Комісія з охорони праці на підприємстві

Ця стаття практично залишилась у попередній редакції 1992 року.

Отже, разом зі службою охорони праці на підприємстві може діяти комісія з охорони праці, яка не є обов'язковою, проте, у разі прийняття рішення про її створення, стає постійно діючим консультативно-дорадчим органом.

Відповідно до частини першої статті 16 Закону, **з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу на підприємстві може створюватися комісія з питань охорони праці.**

Рішення про доцільність створення комісії, її кількісний і персональний склад приймає трудовий колектив на загальних зборах (конференції) за поданням роботодавця та професійної спілки.

Комісія складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до типового положення,



Засідання комісії з охорони праці

Мал. Ю. Судака

що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці (частина друга коментованої статті Закону).

Відповідно до **Типового положення про комісію з питань охорони праці на підприємстві** (НПАОП 0.00-4.09-07), затвердженого наказом Держгірпромнагляду від 21.03.2007 № 55, зареєстрованим у Мін'юсті 04.04.2007 за № 311/13578, комісія формується на засадах рівного представництва осіб від роботодавця (спеціалісти з безпеки,

Основні відмінності комісії з питань охорони праці на підприємстві від служби охорони праці:

- 1) обов'язковість створення комісії законодавчо не встановлена;
- 2) відсутнє пряме підпорядкування роботодавцеві – підзвітність трудовому колективу;
- 3) члени цієї комісії виконують свої обов'язки на громадських засадах;
- 4) рішення комісії з питань охорони праці на підприємстві мають рекомендаційний характер;
- 5) комісію можна розпустити рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу в разі визнання її діяльності незадовільною.

гігієни праці та інших служб підприємства) та професійної спілки, а у разі її відсутності – уповноважених найманими працівниками осіб. Діє ця комісія на принципах взаємної поваги, довіри, рівноправності, відповідальності сторін за виконання ухвалених рішень і досягнутих домовленостей та обов'язкового додержання вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці.

Очолює комісію з питань охорони праці на підприємстві голова, якого обирають загальні збори (конференція) трудового колективу. На засіданні комісії обираються заступник голови та секретар комісії.

Не допускається обирати головою цієї комісії роботодавця.

На посаду секретаря може бути обрано працівника служби охорони праці. Крім того, відповідно до пункту 3.13 НПАОП 0.00-4.35-04, до основних завдань служби охорони праці входить забезпечення організаційної підтримки роботи комісії з питань охорони праці підприємства (у разі наявності останньої).

Члени цієї комісії виконують свої обов'язки на громадських засадах. У разі залучення до окремих перевірок вони можуть звільнятися від основної роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

Комісія з питань охорони праці на підприємстві здійснює свою діяльність на основі планів, розроблених на певний період (квартал, півріччя, рік) і які затверджує голова комісії.

Ця комісія проводить засідання за потреби, але не рідше одного разу на квартал.

Рішення комісії з питань охорони праці на підприємстві мають рекомендаційний характер (частина третя статті 16 Закону), але згідно з пунктом 3.6 НПАОП 0.00-4.09-07 оформлюються протоколом.

У разі незгоди роботодавця з рішенням цієї комісії він повинен надати протягом п'яти днів із дня одержання зазначеного рішення письмове аргументоване пояснення.



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

Продовження. Початок у № 12/2014; 1, 2, 4, 6, 9/2015; 3, 7, 9/2016; 8, 11/2017; 7/2018.



Олеся Цибульська,
провідний інженер технічного
управління адміністрації
КП «Київський метрополітен»

**У статті йтиметься
про обов'язкові
медичні огляди
працівників певних
категорій та навчання
з питань охорони
праці (статті 17 та 18
Закону України
«Про охорону праці»
відповідно).**

¹ Для написання цієї статті використано стандарт ISO 45001:2018 «Occupational health and safety management systems. Requirement with guidance for use» в авторському перекладі В. О. Качалова (російською мовою).

² Офіційний переклад Міністерства юстиції України (https://minjust.gov.ua/m/str_45891).

Результативне функціонування системи управління охороною праці (далі – **СУОП**) на підприємстві, як і загалом функціонування будь-чого, неможливе без потрібних для цього ресурсів.

Відповідно до міжнародного стандарту ISO 45001:2018 «Системи менеджменту охорони здоров'я та забезпечення безпеки праці. Вимоги та настанова з їх застосування»¹ (далі – **ISO 45001:2018**), організація має визначити (встановити) та надати ресурси, що необхідні для створення, застосування (використання), підтримки у працездатному стані та постійного вдосконалення системи менеджменту охорони здоров'я і забезпечення безпеки праці (у національній практиці – **СУОП**). Прикладами таких ресурсів є **людські** та природні ресурси, інфраструктура, технології та фінансові ресурси.

Отже, найбільш необхідним для функціонування СУОП і важко від-

новлюваним ресурсом на підприємстві є **персонал (працівники) та їхні професійні навички**, для збереження яких Законом України «Про охорону праці» (далі – **Закон**) встановлено вимоги щодо проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій та навчання з питань охорони праці.

Розглянемо ці вимоги докладніше.

Стаття 17. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій



У першій редакції Закону (від 1992 року) стаття мала аналогічну назву й порядковий номер 19. За змістовним наповненням вона дещо відрізнялася від чинної нині статті 17.

Відповідно до частини першої статті 6 «рамкової» **Директиви Ради 89/391/ЄЕС про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи**² (далі – **Директива Ради 89/391/ЄЕС**), у межах своїх обов'язків роботодавець вживає заходів, необхідних для безпеки і охорони здоров'я працівників, включаючи заходи щодо запобігання професійним небезпекам, а також щодо підготовки належних організаційних заходів і необхідних засобів.

Отже, з метою запобігання професійним небезпекам, відповідно до частини першої коментованої статті Закону, **роботодавець**



ДО ВІДОМА

12 березня 2018 року було опубліковано новий **міжнародний** стандарт ISO 45001:2018, який містить глобально діючі вимоги до системи управління гігієною та безпекою праці (у деяких варіантах перекладу – «система менеджменту охорони здоров'я і забезпечення безпеки праці») і приходить на заміну попередньому **британському** стандарту BS OHSAS 18001:2007 (в Україні – ДСТУ OHSAS 18001:2010).

зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

На відміну від першої редакції Закону, у статті 17 зроблено акцент на тому, що роботодавець за свої кошти зобов'язаний **не тільки організувати** проведення попереднього і періодичних медичних оглядів працівників певних категорій, **але й забезпечити фінансування** безпосередньо процесу проведення цих медичних оглядів.

Попередній медичний огляд проводиться під час прийняття на роботу з метою:

- ⇒ визначення стану здоров'я працівника і реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я та можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу;
- ⇒ виявлення професійних захворювань (отруень), що виникли раніше під час роботи на попередніх виробництвах, та попередження виробничо зумовлених і професійних захворювань (отруень).

Періодичні медичні огляди проводяться з метою:

- ⇒ своєчасного виявлення ранніх ознак гострих і хронічних професійних захворювань (отруень), загальних та виробничо зумовлених захворювань у працівників;
- ⇒ забезпечення динамічного спостереження за станом здоров'я працівників в умовах дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу;

Стаття 17. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій



- ⇒ вирішення питання щодо можливості працівника продовжувати роботу в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу;
- ⇒ розробки індивідуальних та групових заходів охорони здоров'я та реабілітаційних заходів працівникам, що віднесені за результатами медичного огляду до групи ризику;
- ⇒ проведення відповідних оздоровчих заходів.

Періодичність проведення медичних оглядів у закладах охорони здоров'я може змінюватися, виходячи з конкретної санітарно-гігієнічної та епідемічної ситуації, але не рідше одного разу на два роки.

Для осіб віком до 21 року **щорічний медичний огляд** проводять обов'язково, незалежно від того, в яких умовах вони працюють. На підставі щорічних медичних оглядів приймається рішення про допуск до роботи працівників віком до 21 року.

За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів (частина перша ст. 17 Закону).

Цієї вимоги не було в першій редакції Закону. Вона чітко вказує на

логічне продовження такого лікувально-профілактичного заходу, як медичний огляд, у вигляді оздоровчих заходів за його результатами.

Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника (частина перша ст. 17 Закону).

Слід звернути увагу на те, що медичні огляди проводять не будь-які, а відповідні заклади охорони здоров'я, тобто тільки ті, що пройшли в установленому порядку процедуру акредитації та мають право визначати відповідні оздоровчі заходи (динамічне обстеження та лікування, реабілітація, диспансерний нагляд за станом здоров'я працівників груп ризику розвитку професійних захворювань, тимчасове переведення за станом здоров'я на іншу роботу, направлення на медико-соціальну експертну комісію (МСЕК), військово-лікарську комісію (ВЛК) тощо) та приймати рішення про профпридатність працівника.

Порядок проведення медичних оглядів визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формуван-

ня державної політики у сфері охорони здоров'я (частина перша ст. 17 Закону).

До 2002 року зазначений порядок установлювався Міністерством охорони здоров'я України за погодженням з Державним комітетом України по нагляду за охороною праці.

Нині чинним є **Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій** (далі – **Порядок**), затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 23.07.2007 за № 846/14113.

З березня 2012 року в Порядок не було внесено жодних змін чи доповнень. З огляду на це оптимізація системи центральних органів виконавчої влади 2014 року³ та відповідний перерозподіл функцій між центральними органами виконавчої влади не знайшли свого відображення в цьому нормативно-правовому акті⁴.

Отже, звертаємо увагу читачів, що під час організації попереднього, періодичних медичних оглядів працівників певних категорій, а також щорічних обов'язкових медичних оглядів осіб, які не досягли 21 року, потрібно керуватися Порядком з урахуванням перерозподілу функцій у сфері гігієни праці, адже функції закладів державної санітарно-епідеміологічної служби, зазначені у Порядку, тепер виконують територіальні органи Держпраці. Відповідні роз'яснення можна знайти на офіційних веб-сторінках територіальних органів Держпраці або отримати, особисто звернувшись до спеціалістів відділу гігієни праці відповідного територіального органу Держпраці.

Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження



ДО ВІДОМА

У вересні 2014 року було створено Державну службу України з питань праці (Держпраці), на яку, серед інших функцій, покладено функції щодо реалізації державної політики у сфері гігієни праці та здійснення дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників.

Держпраці відповідно до покладених на неї завдань:

⇒ здійснює державний нагляд (контроль) за:

- виконанням заходів щодо запобігання виникненню професійних захворювань;
- своєчасним здійсненням профілактичних заходів, спрямованих на попередження шкідливої дії факторів виробничого середовища і трудового процесу;
- збереженням здоров'я працівників;
- наявністю обов'язкових медичних оглядів працівників;

⇒ проводить моніторинг стану умов праці та здоров'я працівників шляхом вивчення показників стану здоров'я працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічному обов'язковому медичному огляді осіб віком до 21 року.

ня обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати (частина друга ст. 17 Закону).

Згідно зі статтею 147 **Кодексу законів про працю** (далі – **КЗпП**), за порушення трудової дисципліни (у цьому випадку за ухилення від проходження обов'язкового медичного огляду) до працівника може бути засто-

совано тільки один з таких заходів стягнення:

- 1) догана;
- 2) звільнення.

Законодавством, статутами та положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Відповідно до статті 46 КЗпП відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом (читайте: *роботодавцем*) допускається, зокрема, у разі їх відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів.

Зауважимо, що роботодавець, відсторонюючи працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, уникає можливих негативних наслідків для безпеки та здоров'я насамперед цього працівника і водночас усуває імовірне джерело небезпеки в його особі для решти персоналу.

Оскільки ухилення працівника від проходження обов'язкового медичного огляду є порушенням вимог чинного законодавства, спричиняє його відсторонення від роботи (тобто зумовлює простій з вини працівника), цілком логічно, що заробітна плата за період простою за таким працівником не зберігається.

Відповідно до частини третьої коментованої статті, **роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:**

- за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;
- за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

Відмінність чинної редакції Закону від редакції 1992 року полягає в тому, що раніше позачерговий

³ Постанова Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади».

⁴ Докладніше про це читайте у статті І. Конової «Потрібно оновлювати нормативну базу», опублікованій у № 12/2016 журналу (с. 44).

медичний огляд працівників можливо було організувати лише за бажанням працівника: «...якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці». З 2002 року в роботодавця з'явилося право направити працівника на позачерговий медичний огляд (за рахунок роботодавця, звісно) у випадку, якщо він вважає, що стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток (частина четверта ст. 17 Закону).

Зазначене положення є соціально-економічною гарантією прав працівника.

Слід зазначити, що стаття 17 Закону повністю враховує вимоги статті 14 «Профілактичний медичний нагляд» секції IV «Інші положення» Директиви Ради 89/391/ЄЕС.

Стаття 18. Навчання з питань охорони праці



Відповідно до частини першої статті 6 «рамкової» Директиви Ради 89/391/ЄЕС, у межах своїх обов'язків робото-

давець вживає заходів, необхідних для безпеки і охорони здоров'я працівників, включаючи заходи щодо інформування і навчання, а також підготовки належних організаційних заходів і необхідних засобів.

Водночас новий міжнародний стандарт ISO 45001:2018 встановлює такі вимоги до організації (роботодавця) щодо компетентності працівників:

«Організація повинна:

- ⇒ встановити (визначити) необхідну компетентність працівників, які впливають або можуть вплинути на показники її діяльності у сфері охорони здоров'я та забезпечення безпеки праці;
- ⇒ забезпечити, щоб працівники були компетентними (включаючи здатність виявляти небезпеки) на основі відповідної освіти, підготовки чи досвіду;
- ⇒ там, де це можливо, набувати і підтримувати необхідну компетентність⁵, а також оцінювати результативність здійснених дій;
- ⇒ фіксувати та зберігати відповідну задокументовану інформацію, яка є свідченням компетентності».

Згідно з частиною першою коментованої статті, **працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні про-**

ходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

Логічно, що забезпечити безпечні і здорові умови праці на виробництві неможливо без знання і виконання працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці (далі – **НПАОП**), правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користування засобами колективного та індивідуального захисту, з надання домедичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також правил поведінки у разі виникнення аварії.

Звертаємо увагу читачів на те, що загальні питання пожежної безпеки є складовою частиною навчання з питань охорони праці.

Обов'язком працівника є проходження всіх видів навчання (інструктажу), які проводить роботодавець, з вивчення вимог НПАОП та локальних нормативних актів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва. Кожен працівник повинен знати, що Закон забороняє допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж та перевірку знань з питань охорони праці. Якщо роботодавець не дотримується строків проведення чергового навчання (інструктажу), то працівник має право нагадати про це відповідному керівникові. На прохання працівника проводиться додатковий інструктаж з питань охорони праці. Після навчання (інструктажу) працівник повинен отримати інструкцію з охорони праці за своєю професією.

⁵ Прикладами таких дій є: організація підготовки наявного персоналу, застосування щодо нього інституту наставництва або заміна виконавців, а також залучення компетентного персоналу до виконання конкретної роботи за контрактом.

Стаття 18. Навчання з питань охорони праці



Мал. Ю. Судака

Неухильне дотримання працівниками вимог НПАОП та локальних нормативних актів з охорони праці не є запорукою стовідсоткового запобігання аваріям і нещасним випадкам на виробництві, проте істотно знижує імовірність їх настання.

А обов'язком роботодавця є організація проведення відповідного навчання та інструктажів, що відповідає вимогам статті 12 Директиви Ради 89/391/ЄЕС.

Навчання з питань охорони праці в частині організації навчального процесу (матеріально-технічне забезпечення, формування навчальних груп, розробка навчально-тематичних планів і програм, форм навчальної документації та порядок їх ведення тощо) має здійснюватися відповідно до вимог чинного законодавства.

Навчання з питань охорони праці може проводитись як традиційними методами, так і з ви-

користанням сучасних видів навчання – модульного, дистанційного тощо, а також з використанням технічних засобів навчання: аудіовізуальних, комп'ютерних навчально-контрольних систем, комп'ютерних тренажерів.

Обов'язком роботодавця є також фінансування процесу проведення відповідного навчання та інструктажів своїм працівникам, що відповідає вимогам частини п'ятої статті 6 Директиви Ради 89/391/ЄЕС: *«Заходи щодо безпеки, гігієни та охорони здоров'я під час роботи ні в якому разі не повинні здійснюватися за рахунок коштів працівників»*.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці (частини друга і третя ст. 18 Закону).

Посадові особи та інші працівники, безпосередньо зайняті на роботах, зазначених у **Переліку робіт з підвищеною небезпекою⁶** та **Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі⁷** (далі – **роботи підвищеної небезпеки**), проходять спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Спеціальне навчання з питань охорони праці може проводитись як безпосередньо на підприємстві, так і навчальним центром.

На підприємстві таке навчання проводить роботодавець за навчальними планами та програмами, які розробляють з ураху-

ванням конкретних видів робіт, виробничих умов, функціональних обов'язків працівників і затверджують наказом (розпорядженням) роботодавця.

Перевірка знань з питань охорони праці після проведення спеціального навчання здійснюється або комісією підприємства (якщо навчання проводилось безпосередньо на підприємстві), або комісією відповідного територіального органу Держпраці за участю відповідних профспілок (якщо навчання проводилось у навчальному центрі).

У разі якщо комісію з перевірки знань з питань охорони праці неможливо створити на підприємстві, яке входить в об'єднання підприємств, перевірка знань здійснюється комісією іншого підприємства – учасника об'єднання.

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок (частина четверта ст. 18 Закону).

Перші заступники та заступники міністрів, керівників інших центральних органів виконавчої влади, перші заступники та заступники міністрів, керівників інших центральних органів виконавчої влади Ради міністрів Автономної Республіки Крим, заступники керівників обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, посадові особи Держпраці; керівники об'єднань підприємств, керівники підприємств (чисельністю понад 1000 працівників), керівники служб охорони праці, члени комісій з перевірки знань з питань охорони праці цих підприємств (крім членів комісій окремих структурних підрозділів),



ДО ВІДОМА

У країнах Європейського Союзу роботодавець повинен забезпечити, щоб **кожен** працівник у момент прийняття на роботу, переміщення (переведення) на інше місце або зміни виду робіт, введення нових або зміни наявних засобів праці, введення будь-якої нової технології одержував достатнє відповідне навчання щодо безпеки і охорони здоров'я, зокрема у формі інформації та інструктажу, які стосуються саме його робочого місця та виду робіт. Це навчання повинно враховувати небезпечні моменти і можливість виникнення нових небезпек (*new or changed risks*, що у перекладі з англійської означає «нові ризики або ризики, що змінились»), а також за потреби регулярно повторюватись.

Стаття 12 Директиви
Ради 89/391/ЄЕС

⁶ Затверджено наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 232/10512.

⁷ Затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України та Держнаглядохоронпраці України від 23.09.1994 № 263/121, зареєстрованим Міністерством юстиції України 25.01.1995 за № 18/554.

керівники та викладачі кафедр охорони праці вищих навчальних закладів, керівники і штатні викладачі галузових навчальних центрів проходять навчання у **навчальних центрах**.

Перевірка знань з питань охорони праці цієї категорії посадових осіб проводиться комісією, створеною наказом Держпраці. Очолює комісію Голова (заступник Голови), до складу комісії входять посадові особи Держпраці та її територіальних органів, а також представники відповідних профспілок.

До складу комісії можуть також залучатися представники інших органів державного управління охороною праці, викладачі охорони праці Головного навчально-методичного центру Держпраці та інші викладачі, які проводили відповідне навчання (за згодою).

Згідно з частиною п'ятою статті 18 Закону, **порядок проведення навчання та перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці визначається типовим положенням, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці**.

Нині є чинним **Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці**, затверджене наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511 (далі – **Типове положення**), що спрямоване на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників, надання домедичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварій.

На підприємствах на основі Типового положення з урахуванням специфіки виробництва та вимог нормативно-правових актів

з охорони праці розробляють і затверджують відповідні положення підприємств про навчання з питань охорони праці, а також формують плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, які мають бути оприлюднені роботодавцем.

Востаннє Типове положення змінювалось та доповнювалось у 2017 році.

Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці (частина шоста ст. 18 Закону).

Відповідно до статті 46 КЗпП, відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом (тобто роботодавцем) допускається, зокрема, у разі відмови або ухилення від навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони.

Водночас варто пам'ятати, що перевірка знань працівників з питань охорони праці проводиться за нормативно-правовими актами з охорони праці, додержання яких входить до їхніх функціональних обов'язків.

Працівники, які суміщають професії, проходять навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці як з їхніх основних професій, так і за професіями, що суміщаються.

Згідно з частиною сьомою коментованої статті, **у разі виявлення у працівників, у тому числі посадових осіб, незадовільних знань з питань охорони праці, вони повинні у місячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань**.

Вивчення основ охорони праці, а також підготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці з урахуванням особливостей виробництва відповідних об'єктів економіки забезпечуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує фор-

мування державної політики у сфері освіти і науки, в усіх навчальних закладах за програмами, погодженими із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці (частина восьма ст. 18 Закону).

Вивчення основ охорони праці в навчальних закладах, а саме предмета «Охорона праці» (професійно-технічні навчальні заклади), навчальних дисциплін «Основи охорони праці» (вищі навчальні заклади) та «Охорона праці в галузі» (вищі навчальні заклади), проводиться за типовими навчальними планами і програмами з цього предмета і навчальних дисциплін, які затверджуються головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти і науки (Міністерство освіти і науки України) за погодженням із Держпраці.

Окремі питання (розділи) з охорони праці мають передбачатися у навчальних програмах загальнотехнічних і спеціальних дисциплін.

Під час підготовки у професійно-технічних навчальних закладах працівників за професіями, пов'язаними з роботами підвищеної небезпеки, навчання проводиться з урахуванням вимог Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 30.12.1994 № 130, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 20.01.1995 за № 14/550.

У наступній статті циклу буде розглянуто статтю 19 «Фінансування охорони праці» та статтю 20 «Регулювання охорони праці в колективному договорі, угоді».



Олеся Цибульська,
провідний інженер технічного
управління дміністрації
КП «Київський метрополітен»

Розглянемо процес фінансування охорони праці та регулювання охорони праці в колективному договорі, угоді (статті 19, 20 Закону України «Про охорону праці»).

Результативне функціонування системи управління охороною праці (далі – **СУОП**) на підприємстві неможливе без потрібних для цього ресурсів. Це твердження не потребує жодних доведень, це аксіома.

Відповідно до міжнародного стандарту ISO 45001:2018 «Системи менеджменту охорони здоров'я та забезпечення безпеки праці. Вимоги та настанови щодо їх застосування»¹, організація має визначити (встановити) та надати ресурси, що потрібні для створення, застосування (використання), підтримання у працездатному стані та постійного вдосконалення системи менеджменту охорони здоров'я і забезпечення безпеки праці (у національній практиці – СУОП). Найбільш очевидним та зрозумілим для роботодавця і працівника прикладом таких ресурсів є фінансові ресурси. Від них залежать людські ресурси, інфраструктура, технології, що використовують на підприємстві.

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



Стаття 19. Фінансування охорони праці

В історії цієї статті **Закону України «Про охорону праці»** (далі – **Закон**) варто виділити три основні моменти: перша редакція (1992 р.), друга редакція (2002 р.) та чинна на сьогодні друга редакція зі змінами (2019 р.).

Відповідно до ч. 1 ст. 19 фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем.

У редакції 1992 р. окремо наголошувалось, що працівник не несе жодних витрат на заходи щодо охорони праці.

Подібне формулювання містить і частина п'ята ст. 6 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**)², а саме: «Заходи щодо безпеки, гігієни та охорони здоров'я під час роботи ні в якому разі не повинні здійснюватись за рахунок коштів працівників».

Зазначимо, що законопроект під робочою назвою «Про безпеку праці та здоров'я працівників»³ містить обов'язок саме роботодавця забезпечувати фінансування заходів щодо безпеки праці та охорони здоров'я працівників у потрібних для цього обсягах.



До відома

Наказом Міністерства соціальної політики України від 18.03.2019 № 401 створено робочу групу з підготовки проекту Закону України під робочою назвою «Про безпеку праці та здоров'я працівників» (громадянська ініціатива з охорони праці з Директивою Ради 89/391/ЄЕС). Його з'ясуємо, коли прийняти у 2020 році.

Відповідно до ст. 162 **Кодексу законів про працю України** (далі – **КЗпП**), для проведення заходів з охорони праці кошти і необхідні матеріали виділяються у встановленому порядку. Витрачаючи ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється.

Відповідно до ч. 2 ст. 19 фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці

¹ Під час написання цієї статті використано стандарт ISO 45001:2018 «Occupational health and safety management systems. Requirement with guidance for use» в українському перекладі В. О. Кочолова.

² Офіційний переклад Міністерства України (https://minjust.gov.ua/m/str_45891).

³ З текстом законопроекту можна ознайомитись за посиланням: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti-okhorona-pratsi-i-zdorov-ya/15962-pro-naradu-shchodo-novoji-redaktsiji-zakonu-pro-okhoronu-pratsi>.

та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається, поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах.

У першій редакції Закону коментована стаття встановлювала відмінний від нинішнього механізм фінансування охорони праці, а саме: «На підприємствах, у галузях і на державному рівні у встановленому КМУ порядку створюються фонди охорони праці».

На підприємстві кошти такого фонду використовувалися тільки на виконання заходів, що забезпечували доведення умов і безпеки праці до нормативних вимог або підвищення наявного рівня охорони праці на виробництві. Кошти галузевих і державного фондів охорони праці витрачалися на реалізацію галузевих і національних програм з питань охорони праці, науково-дослідних і проектно-конструкторських робіт, що виконувалися в межах цих програм тощо. А фінансування заходів з охорони праці, що передбачались у державному й місцевих бюджетах, виділялося окремим рядком.

У другій редакції Закону (2002 р.) **фонди охорони праці вже не передбачені**, проте виділення окремим рядком видатків на охорону праці в державному й місцевих бюджетах залишилося до початку 2005 р. Упродовж 2005 р. дію частини другої ст. 19 було зупинено, а потім слова «окремим рядком» вилучено з тексту статті.

Правонаступником державного, галузевих та регіональних фондів охорони праці став новостворений Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

У 2015 р. злиттям Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України та Фонду соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності⁴ **було створено Фонд соціального страхування України**.

Щодо фінансування загальнодержавних (національних) та інших програм з питань охорони праці слід зауважити, що протягом 1994–1996 років для

часткового фінансування заходів, передбачених Національною програмою поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища (на 1994–1995 роки та на 1996–2000 роки), кошти виділялися окремим рядком видатків державного бюджету.

Відповідно до п. 38 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, фінансування заходів **Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки** (далі – **Програма**) здійснюється у 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.



«...Фонд соціального страхування України є органом, який здійснює керівництво та управління з галузевим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням, провдить кумуляцію страхових внесків, контроль за використанням коштів, забезпечує фінансування виплат з цими видами з галузевим державним соціальним страхуванням та здійснює інші функції згідно із з твердженням статуту...»

П. 1 ст. 4 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV (зі змінами)

Отже, **Фонд соціального страхування України більше не бере участі у фінансовому забезпеченні** заходів Програми. Крім того, з розділу «Обсяги та джерела фінансування» Програми було вилучено частину другу щодо прогнозного обсягу фінансування та його розподілу за джерелами. Отже, зважаючи на чергову реформу центральних органів виконавчої влади та розмір бюджетного фінансування основних виконавців Програми, можна дійти висновку, що реалізація заходів Програми у державному бюджеті України з 2015 р. не передбачалася.

Відповідно до ч. 3 ст. 19 для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік.

У першій редакції Закону не було передбачено конкретизації бази нарахування та нижньої межі витрат на охорону праці на



М. л. Ю. Суд к

⁴ Є правонаступником Фонду соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності УРСР, створеного відповідно до постанови Ради Міністрів УРСР і Ради Федерації незалежних профспілок України «Про управління соціальним страхуванням в Українській РСР» від 11.02.1991 № 25.

рівні підприємства, проте було положення щодо зарахування до державного, регіонального та галузевого фондів охорони праці коштів, отриманих від застосування органами державного нагляду штрафних санкцій до роботодавців згідно зі ст. 31 цього Закону та працівників, винних у порушенні вимог щодо охорони праці.

У другій редакції Закону (2002 р.) встановлено базу нарахування коштів, що мають бути спрямовані на реалізацію заходів з охорони праці на підприємстві, та нижню межу таких витрат – не менше 0,5% від суми реалізованої продукції. Проте невизначеним залишався період, за який потрібно було брати суму реалізованої продукції.

Друга редакція Закону (зі змінами), чинна на сьогодні, містить іншу базу нарахування витрат на охорону праці на рівні підприємства, а саме – не менше 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік. Тобто базу нарахування витрат на охорону праці було однозначно зменшено, хоча і конкретизовано базовий період.

Відповідно до ч. 4 ст. 19 на підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації (у редакції Закону № 77-VIII від 28.12.2014).

Отже, бюджетним організаціям надано право самостійно визначати розмір витрат на охорону праці в наступному році, замість обов'язкових «не менше 0,2% від фонду оплати праці», що передбачаються у державному або місцевих бюджетах (редакція Закону 2002 р.).

Відповідно до ч. 5 ст. 19 суми витрат з охорони 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, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Ця частина ст. 19 Закону не зазнала жодних змін з 2002 р., а до 2002 р. її в Законі не було.

Перелік заходів та засобів з охорони праці затверджено постановою КМУ від 27.06.2003 № 994 (зі змінами), в якій встановлено, що обсяг і джерела фінансування витрат на охорону праці визначаються в колективному договорі або угоді. Це відповідає частинам другій і третій ст. 162 КЗпП.



Стаття 20.

Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді

У колективному договорі, угоді сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Чинна редакція ст. 20 Закону відрізняється від редакції 1992 р. лише тим, що у колективному договорі, угоді сторони визначають тепер не тільки комплексні заходи, але й обсяги та джерела їх фінансування.

Відповідно до глави II КЗпП, колективний **договір укладається** на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю й мають права юридичної особи. Крім того, колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів.

Колективний договір може передбачати **додаткові** порівняно з чинним законодавством і угодами **гарантії, соціально-побутові пільги**.

Укладенню колективного договору передують **колективні переговори**. Строки, порядок ведення переговорів, узгодження розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядок розробки, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулює **Закон України «Про колективні договори й угоди»** (зі змінами).

Колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування відповідно до **Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів**, затвердженого постановою КМУ від 13.02.2013 № 115.

Згідно зі ст. 16 КЗпП **умови колективного договору, що погіршують** порівняно з чинним законодавством та угодами **становище працівників, є недійсними**.

Важливо пам'ятати, що положення колективного договору **поширюються на всіх працівників** підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, та є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.

Контролюють виконання колективного договору безпосередньо сторони, які його уклали, у порядку, визначеному цим колективним договором.

У наступній статті циклу буде розглянуто ст. 21 «Додержання вимог щодо охорони праці під час проектування, будівництва (виготовлення) та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва».