

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра фізичного виховання

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

з дисципліни «ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ»

Для студентів факультету
заочного навчання цивільних
осіб

Дніпро – 2016

Конспект лекцій підготував **Грибан В.Г.** – професор кафедри фізичного виховання юридичного факультету Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, доктор біологічних наук, професор

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Степченко Л.М. завідувач кафедри фізіології та біохімії Дніпропетровський державний аграрно економічний університет, професор.

Беліков А.С., завідувач кафедри безпеки життєдіяльності Придніпровської державної академії будівництва та архітектури, доктор технічних наук, професор.

Конспект лекцій обговорений та схвалений на засіданні кафедри фізичного виховання юридичного факультету

04 липня 2016 р.,
протокол № 22

ТЕМА №1. ВСТУП ДО ОХОРОНИ ПРАЦІ, МІЖНАРОДНІ НОРМАТИВНІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ
(2 години)

ПЛАН:

1. Поняття про охорону праці в галузі її предмет, об'єкт, метод дослідження.
2. Економічне, соціальне та правове значення охорони праці.
3. Стан охорони праці, виробничого травматизму і професійної захворюваності в Україні. Невиробничий травматизм.;
4. Законодавча база з охорони праці в Україні.
5. Основні принципи державної політики України в галузі охорони праці.
6. Міжнародні нормативні акти з охорони праці.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА :

Основні законодавчі та нормативні акти

Конституція України

«Про охорону навколишнього середовища» від 25.06.91.

«Про охорону праці» від 14.10.92.

«Про охорону здоров'я» від 31.12.92.

«Про пожежну безпеку» 17.12.93 р.

«Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24.02.1994 р.

«Про використання ядерної енергії і радіаційної безпеки» від 8.02.95р.

«Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 29.09.1999 р.

«Про рівність прав і можливостей жінок і чоловіків» від 8.02.2005 р.

Основна література

1. Ткачук К. Н., Халімовський М. О., Зацарний В. В. та ін. Основи охорони праці: Підручник. – 2-ге вид., допов. і перероб. – К.: Основа, 2006. – 444 с.

2. Протоєрейський О. С, Запорожець О. І. Охорона праці в галузі: Навч. посіб. – К.: Книжкове вид-во НАУ, 2005. – 268 с.

3. Грибан В.Г.,Негодченко О.В.Охорона праці: Навч.посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2011.266 с.

Додаткова література

1. Беликов А.С., Касьян А.И., Дмитрюк С.П. и др. Основы охраны труда. Днепропетровск: Журфонд, 2007. – 494 с.

2. Конвенція МОП «Про основи, що сприяють безпеці й гігієні праці».

3. Міжнародний стандарт SA8000: 2001 «Соціальна відповідальність». SAI SA8000: 2001 Social Accountability International.

4. Міжнародний стандарт ISO 26000:2010 – «Настанова по соціальній відповідальності». ISO 26000: 2010 (Draft) Guidance on Social Responsibility.

5. Міжнародний стандарт OHSAS 18001:2007 Occupational health and safety management systems – Requirements. Системи менеджменту охорони праці – Вимоги.

6. Міжнародний стандарт OHSAS 18002, Guidelines for the implementation of OHSAS 18001. Настанова по впровадженню OHSAS 18001.

Інтернет-ресурси

1. <http://www.dnopr.kiev.ua> - Офіційний сайт Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляду).

МЕТА ЛЕКЦІЇ: ознайомити студентів з метою викладання нормативної дисципліни «Охорона праці в галузі», розкрити її роль та значення у практичній діяльності фахівця-юриста, розглянувши поняття, предмет, метод та систему; ввести студентів у проблематику курсу, надати студентам базових, опорних знань з цієї теми, орієнтувати їх на самостійну роботу з вивчення цієї теми, у тому числі в процесі підготовки до семінарських занять та контрольних заходів, передбачених програмою курсу.

ВСТУП

Цією лекцією з теми «Вступ до охорони праці» ми розпочинаємо вивчення навчальної дисципліни «Охорона праці в галузі». Змістом цієї лекції є загальнотеоретичні положення галузі охорони праці.

Метою цієї лекції є ознайомити студентів з метою викладання нормативної дисципліни «Охорона праці в галузі», розкрити її роль та значення у практичній діяльності фахівця-юриста, розглянувши поняття, предмет, метод та систему; ввести студентів у проблематику курсу, надати студентам базових, опорних знань з цієї теми, орієнтувати їх на самостійну роботу з вивчення цієї теми, у тому числі в процесі підготовки до семінарських занять та контрольних заходів, передбачених програмою курсу.

Зв'язок лекції з попередніми темами. Лекція з теми «Вступ до охорони праці в галузі» тісно пов'язана із усіма наступними лекціями курсу, має базове теоретичне та методологічне значення для їх опанування студентами.

Зв'язок лекції з іншими навчальними дисциплінами: Охорона праці має тісний зв'язок з такими науками як безпека життєдіяльності, гігієна, санітарія, соціологія, фізіологія людини і фізіологія праці, екологія, технічні науки, фізика та ін. Вона використовує досягнення цих наук для обґрунтування і створення оптимальних умов праці, технічної та пожежної безпеки. Маючи свій науковий метод аналізу і прогнозу, охорона праці використовує наукові методи цих наук при дослідженні умов праці, атестації робочих місць, технологічного устаткування тощо.

Також можна простежити тісний взаємозв'язок дисципліни «Охорона праці в галузі» з правовими науками, такими, як трудове право, конституційне право, адміністративне право та кримінальне право.

1. Поняття про охорону праці в галузі, її предмет, об'єкт, метод дослідження, зв'язок з іншими науками

Охорона праці як соціально-технічна, нормативна дисципліна розглядає теоретичні та практичні питання безпеки праці, запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням і отруєнням, аваріям (катастрофам), пожежам і вибухам на виробництві.

Вона вивчається з метою формування у майбутніх фахівців необхідного рівня знань про стан і проблеми охорони праці, правові й організаційні питання охорони та гігієни праці, виробничої санітарії, техніки безпеки в галузі, а також активної позиції щодо практичної реалізації головного принципу Конституції України – пріоритетності охорони життя та здоров'я працівників відносно результатів виробничої діяльності. Необхідність вирішення питань безпеки зумовлює формування цілісної системи знань з проблем охорони праці, необхідних для прийняття за будь-яких умов обґрунтованих рішень щодо безпеки на рівні людини, колективу, підприємства, галузі, регіону й суспільства в цілому. Відповідно до Закону України «Про охорону праці» *охорона праці* – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі її трудової діяльності. Основною *метою* охорони праці є створення безпечних умов трудової діяльності людини, забезпечення її високої та ефективної працездатності. Питання промислової безпеки за значущістю поршнюють з проблемами охорони навколишнього середовища і питаннями збереження миру. Техносфера почала становити для людини серйозну небезпеку.

Хвороби і травми не є неминучими супутниками трудової діяльності, а бідність не може служити виправданням неухаги до безпеки і здоров'я працівників

Предметом охорони праці як галузі знання є *умови праці* – сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на стан здоров'я і працездатність людини у процесі праці.

Оцінка умов праці проводиться на підставі Гігієнічної класифікації умов праці за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу.

Об'єктом дослідження охорони праці в галузі виступає виробнича система, яка включає людину, машину (виробниче устаткування) та середовище, в якому здійснюється виробничий процес.

Метод дослідження. Міждисциплінарний характер охорони праці зумовлює використання нею методів різних наук: статистики – для аналізу та прогнозування нещасних випадків, професійних захворювань й аварій; економіки – для обґрунтування витрат на заходи щодо охорони праці; фізики, хімії, біології – для вивчення параметрів мікроклімату, наявності шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, встановлення їх гранично допустимого рівня та ін.

ВИСНОВКИ З ПЕРШОГО ПИТАННЯ:

Підводячи підсумок з першого питання, слід зазначити, що предметом охорони праці є умови праці, об'єктом дослідження охорони праці в галузі виступає виробнича система, яка включає людину, машину (виробниче устаткування) та середовище, в якому здійснюється виробничий процес. Основною метою охорони праці є створення безпечних умов трудової діяльності людини, забезпечення її високої та ефективної працездатності.

2. Економічне, соціальне та правове значення охорони праці

Економічне значення охорони праці витікає з того, що поліпшення умов та охорони праці сприяє зростанню якості та продуктивності, підвищенню соціально-економічних показників виробництва, зменшенню коштів на витрати від травматизму, професійних захворювань і аварій. а це, у свою чергу стає одним з важливих резервів підвищення матеріального та культурного рівня життя народу. На сьогодні кошти, призначенні для поліпшення умов праці та підвищення її безпеки, не окупувають себе. У зв'язку з цим держава витрачає значні кошти на пільги, компенсації та відшкодування наслідків несприятливих умов праці. Основні кошти на охорону праці складають витрати на згальне поліпшення умов праці, попередження нещасних випадків і професійних захворювань та на запобігання загальних захворювань. Так, наприклад, підвищення температури повітря на 1⁰С вище норми комфортних умов супроводжується збільшенням витрат робочого часу у середньому на 4,1 робочих днів в розрахунку на 100 працюючих, а перевищення рівня шуму на робочих місцях на 10-20 дБ підвищує загрозу часткової втрати працездатності відповідно в середньому на 2,7 робочих днів. При комплексній дії на людину кількох шкідливих факторів втрати робочого часу можуть сягати 20-40% від загального робочого часу за рахунок зниження працездатності. Відомо, що 25-30% загальних захворювань людей пов'язані з несприятливими умовами праці.

Простої та зниження ефективності праці, викликані аваріями, нещасними випадками на виробництві, професійними захворюваннями, не тільки уповільнюють виробничі процеси, але й стають причиною високих додаткових витрат для підприємства. Крім того, ці явища в значній мірі негативно впливають на безпеку виробництва, якість продукції та відношення до роботи працюючих.

Незадовільний стан охорони праці негативно відбивається на економіці держави – щорічна загальна сума витрат на фінансування відшкодування заподіяної шкоди потерпілим на виробництві та інших виплат, пов'язаних з незадовільними умовами праці, становить понад 1 млрд. грн.

З метою економії витрат на пільги та компенсації необхідно чітко дотримуватися санітарно-гігієнічних вимог, правил техніки безпеки та інших вимог з охорони праці на робочих місцях. Збільшення фонду робочого часу досягається за рахунок скорочення витрат часу внаслідок виробничого травматизму або неявки на роботу. Усе це дозволяє говорити про необхідність використання економічних методів управління охороною праці.

Соціальне значення охорони праці проявляється у зростанні якості та продуктивності праці, збереження трудових ресурсів і підвищенні соціально-економічних показників на підприємстві.

Зростання якості та продуктивності праці відбувається за рахунок більш ефективного використання фонду робочого часу внаслідок:

1) скорочення внутрішніх змінних простоїв шляхом зниження кількості або ліквідації мікротравм, обумовлених несприятливими умовами праці;

2) запобігання передчасному стомленню за рахунок оптимізації умов праці, режимів праці і відпочинку та інших заходів, які сприяють підвищенню ефективності використання робочого часу.

Збереження трудових ресурсів відбувається за рахунок:

1) оптимізації умов праці, що сприяє покращенню стану здоров'я, підвищенню середньої тривалості життя і зростанню трудової активності;

2) покращенню взаємовідносин між співробітниками, що призводить до зниження напруження в колективі, формуванню нормального мікроклімату;

3) зростання кваліфікації і майстерності працівників, підвищення їх професійного рівня.

Правове значення охорони праці. Сьогодні Україна переживає етап відмирання центрально-розподільчих форм господарювання і народження економічних відносин у сфері праці, притаманних багатокладній економіці. При цьому змінюються ролі і функції основних суб'єктів трудових правовідносин: держави, роботодавця і працівника. Держава втратила роль єдиного роботодавця, натомість наявна велика кількість власників засобів виробництва, що прагнуть за будь-яку ціну швидкого накопичення первісного капіталу. За цих умов пріоритетного значення набуває правове забезпечення охорони праці, яке полягає в тому, що правові норми з охорони праці дають змогу:

- визначати правовий статус працівника, включаючи право на охорону праці, його гарантії та захист;

- реалізацію конституційного права громадян на охорону власного життя і здоров'я в процесі трудової діяльності;

- регулювати за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства, установи, організації та працівником з питань безпеки, гігієни праці й виробничого середовища;

- встановлювати єдиний порядок організації охорони праці в Україні;

- відмовитися працівникові від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або навколишнього середовища;

- збереження середнього заробітку за період простою не з вини працівника;

- перевести працівника за його згодою на легшу роботу відповідно до медичного висновку і стану здоров'я;

- наданні працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці;

- забезпеченні працівників спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту, змиваючими та знешкоджуючими засобами;

- відшкодувати власником моральної шкоди, заподіяної працівникові;
- забезпечити комплексне розв'язання завдань охорони праці жінок, неповнолітніх та інвалідів;
- затвердити охорону праці як важливий елемент трудових правовідносин працівника з роботодавцем (адміністрацією) у забезпеченні охорони праці на робочому місці.

ВИСНОВКИ З ДРУГОГО ПИТАННЯ:

Отже, підводячи підсумок **по другому питанню**, слід зазначити, що правовий статус громадянина включає основне його право на охорону праці і юридичні статутні гарантії цього права не лише в процесі трудової діяльності, але й під час прийому на роботу осіб, що потребують особливого захисту. Так, не можна приймати жінок, а також неповнолітніх до 18 років на роботи, які за медичних підставах їм протипоказані. Охорона праці є одним з найважливіших елементів трудових правовідносин працівника з роботодавцем, тому роботодавець зобов'язаний забезпечити охорону праці на робочому місці працівника, а працівник - дотримуватися інструкції з охорони праці. Основним законом, що гарантує право громадян на безпечні та нешкідливі умови праці, є Конституція України, де проголошено, що громадяни України мають право на працю, яку вони вільно вибирають або на яку погоджуються.

3. Стан охорони праці, виробничого травматизму і професійної захворюваності в Україні та інших державах. Невиробничий травматизм

Відповідно до ст. 3 Конституції України і Закону «Про охорону праці» основним принципом державної політики є пріоритет життя і здоров'я робітників відносно будь-яких результатів виробничої діяльності. Для розвитку і швидкого втілення в життя цього принципу керівництво держави вживає ряд організаційних заходів. Так, згідно з наказом Президента України було розроблено державну програму підвищення рівня знань населення України з питань охорони праці. Але, незважаючи на це, в Україні має місце ціла низка негативних явищ на виробництві (аварії на шахтах, травматизм на транспорті, професійні захворювання у промисловості). Щоденно на виробництві отримують травми у середньому 160 чоловік, з них 20 стають інвалідами, а 4-5 – гинуть.

Особливо травмонезбезпечною залишається вугільна промисловість. Кожен мільйон тонн вугілля, видобутого в Україні, обриває життя до п'яти шахтарів. У США цей показник майже у 100 нижчий, а в Росії – у 3,8 рази.

Причиною високого рівня виробничого травматизму в Україні є недбале ставлення деяких керівників підприємств до проблем охорони праці, застарілі малобезпечні технології та брак коштів на реконструкцію виробництва, переозброєння його сучасною технікою, низька виробнича дисципліна.

Травматизм може бути і невинуватим. Так, внаслідок дорожньо-транспортних пригод в останні роки загинуло або отримало травми різного ступеню складності особливо багато людей. Тільки на Україні цей показник складає близько 18 тисяч осіб на рік.

Є хвороби, які у разі недотримання на виробництві й у побуті правил санітарії та гігієни, швидко розповсюджуються. Наприклад, від туберкульозу в

1999 р. на Україні померло майже 20 тисяч людей.

За статистичними даними, щорічно в Україні реєструється близько 2,5 тис. осіб, в яких виявлені професійні захворювання.

Ріст енергетики, промислового виробництва, численності засобів транспорту в світі призводить до зростання виробничого і невиробничого травматизму. Так, у машинобудівній галузі Росії в 1999 р. травмовано 17,8 тисяч, загинуло 280 осіб.

Величезна аварія – витікання 43 т отруйного газу метилізоціанату на заводі американської фірми «Юніон Карбайт» у м. Бхопалі (Індія) у грудні 1984 р. – призвела до загибелі 3150 людей. Більше 200 тисяч людей отримали значні травми й ушкодження органів дихання, печінки, нирок, центральної нервової системи тощо.

В останні роки значні аварії з людськими жертвами та забрудненням навколишнього середовища мали місце на підприємствах хімічної промисловості та на шахтах Китаю.

Згідно з даними Міжнародного бюро праці, у світі в середньому на 100 тисяч працюючих щорічно припадає близько 6 нещасних випадків зі смертельними наслідками, а кожні три хвилини внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання помирає одна людина.

ВИСНОВКИ З ТРЕТЬОГО ПИТАННЯ:

Отже, підводячи підсумок **по третьому питанню**, слід зазначити, що причиною високого рівня виробничого травматизму в Україні є недбале ставлення деяких керівників підприємств до проблем охорони праці, застарілі малобезпечні технології та брак коштів на реконструкцію виробництва, переозброєння його сучасною технікою, низька виробнича дисципліна.

Травматизм може бути і невиробничий. Так, внаслідок дорожньо-транспортних пригод в останні роки загинуло або отримало травми різного ступеню складності особливо багато людей. Тільки на Україні цей показник складає близько 18 тисяч осіб на рік.

4. Законодавча база з охорони праці в Україні

Складовими охорони праці є законодавство про працю, виробничу санітарію і безпеку застосування різних технічних засобів у виробничих процесах, включаючи пожежну і вибухову безпеку.

Основні положення з охорони праці в Україні встановлені і регламентуються Конституцією України, Кодексом законів про працю, Законом «Про охорону праці», іншими Законами України, а також розробленими на основі і відповідно до них нормативно-правовими актами.

Згідно з Конституцією України найвищою соціальною цінністю є людина, її життя, здоров'я і безпека (ст. 3). Стаття 42» гарантує право на працю, а ст. 43 - на належні, безпечні і здорові умови праці; використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється .

Кожен, хто працює, має право на відпочинок (ст. 45 Конституції України). Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня

щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

У тексті статті 46 Конституції України вказано на те, що громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, а ст. 49 – право на охорону здоров'я, медичну допомогу, страхування.

У Законі «Про охорону праці» визначені основні напрямки з практичної реалізації конституційних прав громадян України. Його дія розповсюджується на всі заклади, підприємства, організації незалежно від форми власності і діяльності, і на всіх громадян, які працюють у цих організаціях. Основними положеннями Закону України «Про охорону праці» є:

- встановлення норм прямої дії щодо порядку організації охорони праці безпосередньо на підприємстві, в установі, організації будь-якої форми власності, чітке визначення функцій, обов'язків, прав, відповідальності власника і конкретних посадових осіб та працівників;

- зміцнення позиції та підтвердження вагомого статусу служб охорони праці щодо прав і повноважень працівників цих служб, їх підпорядкування безпосередньо керівникові та прирівнення до основних виробничо-технічних служб підприємства, необхідність створення служб охорони праці як на підприємствах, так і в усіх органах управління, включаючи місцеві державні адміністрації;

- визначення вагомого місця та ролі колективного договору підприємства у вирішенні завдань охорони праці, забезпечення прав і соціальних гарантій працівників;

- визначення курсу на забезпечення неперервного якісного навчання населення з питань охорони праці, впровадження у всіх навчальних закладах системи освіти відповідної дисципліни;

- забезпечення активної участі професійних спілок та інших громадських формувань у роботі щодо покращення охорони праці, створення можливостей щодо формування нових комісій з питань охорони праці підприємства, уповноважених трудового колективу з цих питань.

Кодекс законів про працю регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи ефективності суспільного виробництва і зростанню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всебічну охорону трудових прав працівників. Право на працю реалізується укладанням трудового договору.

Закон «Основи законодавства України про охорону здоров'я» визначає правові, організаційні, економічні та соціальні засади охорони здоров'я в Україні. Закон надає гарантії соціального забезпечення працівників при втраті працездатності, одержанні професійних захворювань, інвалідності, забезпечення усіх громадян гарантованим рівнем медико-санітарної допомоги, а також затверджує здійснення державного нагляду у сфері охорони здоров'я.

У системі законодавчих актів щодо гігієни праці ключове місце посідає Закон України «Про забезпечення санітарного епідеміологічного благополуччя населення». Згідно Закону забезпечення благополуччя населення досягається такими основними заходами: гігієнічною регламентацією та державною реєстрацією небезпечних факторів навколишнього та виробничого середовища; державною санітарно-гігієнічною експертизою проектів, технологічних регламентів, інвестиційних програм та діючих об'єктів і обумовлених ними небезпечних факторів на їх відповідність вимогам санітарних норм; включенням вимог безпеки для здоров'я та життя в державні стандарти та іншу нормативну та нормативно-технічну документацію; ліцензуванням видів діяльності, пов'язаних з потенційною небезпекою для здоров'я людей; пред'явленням гігієнічного обґрунтування вимог до проектування, будівництва, розробки, виготовлення та використання нових засобів виробництва та технологій; пред'явленням гігієнічно обґрунтованих вимог до житлових та виробничих приміщень, територій, діючих засобів виробництва та технологій; обов'язковими медичними оглядами певних категорій населення. Стаття 7 цього Закону – «Обов'язки підприємств, установ, організацій» – передбачає розробку і здійснення адміністрацією підприємств санітарних та протиепізоотичних заходів щодо умов праці стосовно рівнів чинників виробничого середовища; інформацію санітарно-епідеміологічної служби щодо надзвичайних подій і ситуацій, що становлять небезпеку для здоров'я населення; відшкодування збитків.

Закон України «Про пожежну безпеку» визначає правові, економічні та соціальні основи забезпечення пожежної безпеки на території України. Законом встановлено, що забезпечення пожежної безпеки об'єктів покладається на керівників цих об'єктів. Державний пожежний нагляд за станом пожежної безпеки в населених пунктах і на об'єктах, незалежно від форм власності, здійснюється державною пожежною охороною.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» гарантує право громадян на соціальний захист, яке проголошується Конституцією України (ст. 46), зокрема в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності. Окрім того, він створює правове поле, фінансові й організаційні механізми для успішного розв'язання триєдиного завдання: запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням, відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві, компенсації потерпілим матеріальних збитків внаслідок ушкодження здоров'я.

Закон України «Про охорону навколишнього середовища» регламентує відносини в галузі охорони праці, захист природних ресурсів, ефективне використання їх, забезпечення екологічної безпеки, попередження і ліквідації негативного впливу господарської діяльності людини на навколишнє середовище.

ВИСНОВКИ З ЧЕТВЕРТОГО ПИТАННЯ:

Підводячи підсумки за четвертим питанням, зазначимо, що основні положення з охорони праці в Україні встановлені і регламентуються

Конституцією України, Кодексом законів про працю, Законом «Про охорону праці», іншими Законами України, а також розробленими на основі і відповідно до них нормативно-правовими актами.

5. Основні принципи державної політики України в галузі охорони праці

Державна політика України в галузі охорони праці визначається Верховною Радою відповідно до Конституції і базується на принципах:

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці;

- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпеченням суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;

- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямків економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони навколишнього середовища;

- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків та професійних захворювань;

- встановлення єдиних нормативів з охорони праці для всіх підприємств, незалежно від форм власності і видів їх діяльності;

- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залученні добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;

- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;

- забезпечення координації діяльності державних органів, установ, організацій та об'єднань громадян, що вирішують різні проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між власниками та працівниками, між усіма соціальними групами при прийнятті рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;

- адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;

- міжнародного співробітництва в галузі охорони праці, використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці.

Усі норми стосовно охорони праці умовно поділяються на чотири групи:

- 1) створення безпечних умов праці ще на стадії проектування виробничих об'єктів, розробки нових технологій, ефективних засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працюючих. Забороняється приймати і використовувати їх у виробництві, якщо вони не забезпечують здорових і безпечних умов праці;

- 2) гарантування безпеки працюючих у період самого процесу виробництва з розробленням відповідних нормативних вимог, інструкцій;

3) регламентація порядку видачі засобів індивідуального захисту і лікувально-профілактичного харчування, виділення і використання коштів на охорону праці, проведення за кошти власника попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, що передбачене Законом «Про охорону праці»;

4) загальний і спеціальний нагляд та контроль за охороною праці, а також відповідальність за його порушення.

ВИСНОВКИ З П'ЯТОГО ПИТАННЯ:

Підводячи підсумки за п'ятим питанням, зазначимо, державна політика України в галузі охорони праці визначається Верховною Радою відповідно до Конституції і базується на принципах, які спрямовані на захист життя і здоров'я працівників.

6. Міжнародні нормативні акти з охорони праці

а) Конвенції та рекомендації МОП як мінімальні стандарти з охорони праці

Конвенція № 155 Міжнародної організації праці (МОП) «Про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище», яка набула чинності 11 серпня 1983 р., визначає систему організації охорони праці на національному та виробничому рівнях. Згідно з Конвенцією на роботодавців покладається обов'язок надавати робочі місця, механізми та обладнання, організовувати виробничі процеси, у відповідності з встановленими міжнародними нормативами безпеки, вживати заходів щодо створення відповідних служб з управління та нагляду за охороною праці.

Конвенція також передбачає надання необхідної інформації органам громадського контролю за охороною праці, проведення навчань і консультацій. За вимогами документа роботодавець зобов'язаний розробляти заходи і засоби щодо попередження виробничого травматизму та проводити розслідування й облік нещасних випадків і професійних захворювань.

МОП, одна з найдавніших міжнародних організацій, створена у 1919 р. Вона є основним міжнародним координуючим органом у галузі охорони праці. Україна є членом МОП з 1954 р. Значну кількість документів, прийнятих МОП, ратифіковано в Україні. Серед них – найважливіші нормативні акти, що стосуються основоположних прав людини в процесі праці. У МОП діє система контролю за виконанням у країнах-членах вимог конвенцій і рекомендацій. В Україні реалізується проект МОП «Мобілізація підприємств і працівників на запобігання зловживанню шкідливими речовинами».

Міжнародна організація праці (МОП) була створена і діє з метою встановлення й збереження суспільної злагоди, захисту прав людини, розвитку принципів трипартизму, соціального прогресу в усьому світі. За роки своєї діяльності вона накопичила унікальний досвід і провела величезну роботу з урегулювання соціально-трудова проблем і конфліктів на основі розвитку переговорного процесу, тристоронніх переговорів і угод.

Значення вдосконалення соціально-трудова відносин в Україні, приведення їх у відповідність до міжнародних вимог, що формуються на основі

прогресивного досвіду високорозвинених країн, особливо актуалізується в наш час у зв'язку з процесами глобалізації та ринкової трансформації національної економіки. Тому важливою сферою знань у галузі економіки праці й соціально-трудових відносин є вивчення: досвіду діяльності МОП.

При вивченні матеріалів цієї глави завдання студента полягає в тому, щоб з'ясувати цілі, завдання, структуру, пріоритетні напрями діяльності Міжнародної організації праці; зрозуміти сутність і значення міжнародних актів про економічні, соціальні й культурні права людини, зокрема основоположних конвенцій і рекомендацій МОП; розглянути організацію діяльності МОП, основні напрями інтеграції соціально-трудових відносин України в систему відносин, визнану світовим співтовариством.

Міжнародна організація праці (international labour organisation) - одна з найстарших і найбільших міжнародних організацій. Вона створена у 1919 р. У складі ліги націй за ініціативою і активною участю західної соціалдемократії для сприяння соціальному прогресу, встановлення і підтримання соціальної злагоди. З 1946 р. МОП діє як спеціалізована установа організації об'єднаних націй. У преамбулі констигуції МОП (квітень 1919 р.) відображено основні чотири мотиви створення МОП:

-гуманістичний мотив полягає в неприйнятності існування експлуатації, соціальної несправедливості, важких умов праці та життя робітників;

-внутрішньополітичний мотив - без поліпшення умов життя і праці боротьба працівників за свої права може набрати революційних форм, що порушить мир і гармонію у світі;

-економічний мотив - соціальні реформи впливають на конкурентоспроможність національних економік, що обумовлює можливості поліпшення становища трудящих у їх країнах;

-зовнішньополітичний мотив - загального і тривалого миру можна досягти тільки на основі соціальної справедливості .

МОП є єдиною організацією ООН, в рамках котрої представники трудящих разом з представниками підприємців та урядів на рівних правах беруть участь у прийнятті рішень шляхом переговорів з найважливіших соціально-економічних питань.

На тристоронній основі функціонують органи МОП - Адміністративна рада (виконавчий орган), галузеві комітети. Принципи трипартизму також враховуються при підборі кандидатур у міжнародне бюро праці та його територіальні бюро.

Тристоронній принцип побудови та здійснення діяльності МОП закріплено в її базових документах - філадельфійській декларації та статуті.

Документи МОП, які приймаються на щорічній генеральній конференції МОП, узгоджуються зі сторонами згідно з принципом консенсусу, тобто за згодою всіх сторін, однак це не є абсолютним правилом, оскільки всередині делегацій від держав рішення може бути прийняте кваліфікованою більшістю (2/3 голосів кожної із сторін).

Особливості структури та всієї діяльності МОП визначаються складністю узгодження різних, часто навіть протилежних інтересів сторін. Діалог, дискусії та

прийняття рішень сторонами передбачає взаємні врахування інтересів та досягнення угод в умовах соціального миру, що і зумовлює необхідність такої особливості структури та діяльності МОП, як її тристоронній характер.

МОП нині налічує більше 180 країн-членів, сприяє дотриманню прав людини, гармонійному соціально-економічному розвитку народів світу через запровадження та контроль за дотриманням міжнародних стандартів праці, технічне співробітництво. МОП здійснює наукові дослідження і поширює інформацію, готує кадри для створення умов забезпечення потреб якомога більшої кількості людей світу у харчуванні, житлі, здоров'ї, освіті, культурі, гідній праці.

Головні цілі МОП відповідно до її статуту можна визначити так:

- захист інтересів та прав трудящих шляхом регламентації робочого часу; боротьба з безробіттям;

- встановлення гарантії заробітної плати та визнання принципу рівності оплати за однакою працю;

- захист від захворювань та травматизму на виробництві;

- регламентація питань соціального страхування та соціального забезпечення тощо.

Для досягнення поставлених цілей МОП виконує такі основні завдання:

- розробка міжнародної політики та програм вирішення соціально-трудова проблем.

- створення і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій та рекомендацій задля здійснення цієї політики.

- технічне співробітництво - допомога країнам-учасникам у вирішенні соціально-трудова проблем.

- захист прав людини та боротьба з бідністю за покращання життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення.

- розробка програм покращання умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки та гігієни праці, охорона та відновлення довкілля.

- розробка заходів щодо захисту найвразливіших груп працівників (жінок, молоді, людей похилого віку, працівників-емігрантів) тощо.

Зазначені вище завдання були й залишаються головними у діяльності МОП, а також є одночасно і методами її роботи, зокрема щодо розробки міжнародних трудових норм.

МОП має досить складну та розгалужену структуру. Міжнародна конференція праці (МКП), або Генеральна конференція, є вищим органом МОП, робота котрого визначається спеціальним регламентом. МКП збирається щорічно в Женеві зазвичай на початку червня. Кожна держава на конференції представлена двома делегатами від уряду та по одному від трудящих та підприємців з правом вирішального голосу. До складу делегацій також входять радники, у великих делегаціях у кількості 40-50 чоловік. Всі делегати користуються рівними правами та голосують відповідно до своїх переконань та незалежно один від одного. Різні точки зору не завдають перешкод прийняттю рішень, оскільки ті приймаються переважно значною більшістю голосів або консенсусом.

МКП визначає загальний напрямок діяльності МОП, тут обговорюються соціальні проблеми у сфері праці, розробляються та затверджуються міжнародні норми праці у вигляді конвенцій та рекомендацій, приймаються резолюції щодо окремих питань діяльності МОП, заслуховується звіт про діяльність організації за минулий рік та затверджуються бюджет і програма на наступні два роки, раз на три роки обирається адміністративна рада. Робота вищого органу МОП складається із щоденних пленарних засідань та паралельної роботи різноманітних комітетів.

Галузеві комітети створені поза конференцією для обговорення на міжнародному рівні соціально-трудовах проблем окремих, найважливіших галузей економіки. Комітети є постійними органами, однак збираються на засідання нерегулярно, не частіше ніж раз на декілька років.

Регіональні конференції скликаються для підтримання постійного зв'язку МОП із різними районами світу та вивчення соціально-економічних змін, які там відбуваються. Конференції скликаються за необхідністю та :можливістю для обговорення питань, важливих для :конкретного регіону. Рішення конференцій спрямовуються у МОП, урядам, об'єднанням трудящих та підприємців країн окремого регіону.

Адміністративна рада є виконавчим органом МОП, який спрямовує її роботу в період між конференціями, впроваджує її рішення, визначає порядок денний конференції та інших нарад, спрямовує діяльність МБП та різноманітних комітетів тощо. Адміністративна рада має тристоронній склад: 28 представників урядів, 14 трудящих та 14 підприємців. Адміністративна рада збирається три рази на рік. На кожній її сесії на розгляд виноситься близько двадцяти питань.

Міжнародне бюро праці (МБП) - це постійний секретаріат та одночасно дослідний центр із соціальних питань і світовий довідково-інформаційний центр МОП, шаб-квартира якого знаходиться в Женеві (Швейцарія). До головних функцій МБП відносять: здійснення різноманітних обстежень у сфері соціально-трудовах відносин за дорученням Адміністративної ради та генеральних конференцій, контроль за дотриманням ратифікованих конвенцій, підготовка матеріалів для Генеральних конференцій, видання та поширення публікацій з питань праці. Очолює МБП генеральний директор, який призначається Адміністративною радою раз на 5 років. Організаційно МБП складається із ряду департаментів та має декілька бюро і представників у різних країнах. При МБП було створено два науково-навчальних заклади з підвищення кваліфікації: міжнародний інститут соціально-трудовах досліджень у Женеві та міжнародний навчальний центр у Турині (Італія).

Важливу роль в розвитку МОП зіграло прийняття в 1944 р. Міжнародною конференцією праці у Філадельфії декларації про діяльність МОП. Вона отримала назву Філадельфійської декларації та власне разом зі статутом визначила основні цілі та завдання організації, які залишаються актуальними та нагальними і дотепер. Ця декларація, окресливши магістральні шляхи не лише діяльності МОП, а й світової соціальної політики загалом на другу половину ХХ ст., і нині залишається і керівним документом в роботі організації.

Декларація відкривається підтвердженням фундаментальних принципів

МОП та проголошує, що "праця не є товаром", "свобода слова та свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу та що злидні будь-де є загрозою для загального добробуту". Далі обґрунтовується положення, що стійкий мир може бути встановлено лише на основі соціальної справедливості, тобто вперше завданням міжнародної організації було в такому широкому розумінні проголошено принцип рівності.

Філадельфійська декларація МОП також закликала уряди запровадити гарантовану мінімальну заробітну плату, досягти повної зайнятості, сприяти реалізації програм соціального забезпечення, покращанню умов праці та життєвого рівня населення, забезпеченню можливостей навчання й просування на вищі посади працівників, забезпеченню рівних можливостей отримання загальної та професійної освіти. Завершується декларація твердженням, що викладені в ній принципи "повністю можуть бути застосовані всіма народами", а їх поширення на все ще "залежні народи. є завданням всього цивілізованого світу". Ця заява сприяла тому, що перед отриманням незалежності країнами "третього світу" декларацію назвали "хартією залежних народів".

Визначені декларацією цілі та завдання є головними у діяльності МОП протягом усього періоду, однак сучасні умови визначають необхідність виявлення пріоритетів її діяльності. До головних з них можна віднести такі: підтримка процесу демократизації для сприяння розвітку триартизму, діалогу між партнерами в кожній державі; продовження боротьби з бідністю, передусім через збільшення зайнятості, в тому числі шляхом перепідготовки робочої сили; захист трудових та громадянських прав трудящих у всіх його формах.

Діяльність МОП направлена на:

1. Розробку та прийняття міжнародних трудових норм та контроль за їх виконанням (нормотворча діяльність).
2. Надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудова проблем, тобто здійснення технічного співробітництва.
3. Проведення досліджень та здійснення публікацій з проблем у сфері праці.

Нормотворча робота є головною у діяльності МОП та здійснюється задля досягнення її основних цілей і завдань. МОП розробляє міжнародні програми щодо покращання умов праці та життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості та підтримки основних прав людини, вдосконалення загальної і професійної освіти. Ці програми ґрунтуються на міжнародних трудових нормах, що встановлюються конвенціями та рекомендаціями МОП, яких за роки її існування було ухвалено 184 та 194 відповідно.

Міжнародне технічне співробітництво здійснюється, починаючи з 30-х рр. ХХ ст., у вигляді надання експертами МОП допомоги країнам у вирішенні різноманітних соціально-трудова проблем. Діяльність експертів останнім часом стає складовою національних планів розвитку та зосереджується на сприянні повній зайнятості, розвитку людських ресурсів, підвищенні рівня життя, вдосконаленні трудового законодавства, здійсненні розвитку трипартизму, впровадженні сучасних методів управління тощо. Більш ніж у 100 країнах світу працює близько 600 експертів МОП.

Технічна допомога також включає в себе постачання необхідного обладнання, надання стипендій для підготовки національних кадрів на місцях та під час відряджень їх до інших країн, організацію різноманітних семінарів. Масштаби технічної допомоги визначаються можливостями фінансування, які є незначними, однак поступово зростають. Здійснення великомасштабних проектів, зокрема щодо підготовки кадрів, фінансується певним чином програмою розвитку Організації об'єднаних націй.

Систематична дослідницька та видавнича діяльність МОП є основою здійснення нормотворчої роботи та технічного співробітництва. Цей напрямок діяльності проводиться основними департаментами МБП, міжнародним інститутом соціально-трудова досліджень МОП, міжнародним навчальним центром МОП. Дослідницька робота охоплює багато країн світу, а після її завершення результати можуть бути використані всіма бажаючими.

Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень співпрацює та обмінюється результатами досліджень, методичними розробками у сфері праці та соціально-трудова відносин з багатьма національними науково-дослідними закладами. МОП є координатором усіх дослідницьких робіт у сферах охорони та гігієни праці, виробничого середовища, що виконуються і в окремих країнах, і в міжнародних організаціях.

МБП є важливим міжнародним видавничим центром, який видає щороку велику кількість літератури багатьма мовами. Серед публікацій - доповіді для щорічної сесії МКП, різних спеціалізованих нарад і конференцій; трьома мовами видається журнал "Міжнародний огляд праці", п'ятьма мовами - журнал "Трудовий світ"; англійською видається "Офіційний бюлетень МБП"; також видаються "Законодавчі акти про працю", "Щорічник статистики праці", "Праця у світі", щорічна доповідь про тенденції розвитку й перебіг подій у трудових та соціальних сферах, журнал для допомоги профспілкам.

Організаційно-практична діяльність МОП ведеться у тісному взаємозв'язку та згідно з методами її роботи і охоплює всі основні соціально-економічні проблеми праці та права людини. Основні сфери її діяльності досить широкі та багатогранні, однак продовжують розширюватись, включаючи в себе нові теми, змінюючи свій зміст відповідно до змін у світовому співтоваристві та окремих країнах.

До основних сфер діяльності МОП належать: зайнятість та безробіття; професійна підготовка та перепідготовка кадрів; права людини; умови, безпека та гігієна праці, виробниче та навколишнє середовище; заробітна плата; соціальне забезпечення; окремі категорії трудящих; МОП та соціальні інститути; погляд у майбутнє та проблемні положення.

Забезпечення повної зайнятості, попередження та скорочення безробіття, допомога безробітним є найважливішими завданнями МОП протягом усього періоду її діяльності. У філадельфійській декларації було урочисто проголошено зобов'язання МОП сприяти прийняттю всіма членами програм повної зайнятості та підвищення життєвого рівня населення. Однак МОП не спроможна створювати в країнах робочі місця, це завдання місцевих урядів, а її роль полягає у формуванні суспільної думки, заохоченні національних заходів та міжнародної

співпраці. Питанням зайнятості, повнішого та ефективного використання людських ресурсів присвячено значну частину конвенцій та рекомендацій МОП.

Важливою ланкою та етапом у цій сфері діяльності стала Всесвітня програма зайнятості, проголошена на сесії міжнародної конференції праці в 1969 р. Вона стала відправною точкою у роботі МОП в напрямку подолання безробіття та неповної зайнятості, охоплювала як промислово розвинені країни, так і ті, що розвиваються. Однак і зміст Всесвітньої програми зайнятості, і її здійснення вказують на те, що вона не вирішила гострих проблем запобігання та скорочення безробіття, а МОП в подальшому неодноразово зверталась до аналізу причин її слабого виконання та здійсненого впливу. В ході цього розглядалися питання боротьби з бідністю, а в 1976 р. було визначено концепцію «основних потреб» яка сприяла встановленню в країнах :мінімального рівня заробітної плати та пенсій.

Необхідність скорочення безробіття та досягнення повної зайнятості зумовили проголошення активної політики на ринку праці, суть котрої полягає не стільки в матеріальній допомозі безробітним, скільки в збільшенні зайнятості на основі здійснення системи різноманітних заходів.

Важливим та досить ефективним напрямом діяльності МОП стала допомога країнам, зокрема тим, що розвиваються, у професійній підготовці та перепідготовці кадрів. Ці питання МОП розглядає як проблему розвитку людських ресурсів, включаючи розвиток управління, професійну орієнтацію та професійну реабілітацію. На здійснення цієї програми спрямовується більше двох третин коштів, призначених на технічне співробітництво. Цей напрямок діяльності організації реалізується щороку в десятках країн, в ній зайняті сотні радників та експертів.

Гострою та політизованою сферою роботи МОП, яка знайшла своє відображення в міжнародних нормах та контрольній діяльності різних її органів, є права людини. Вся діяльність МОП тією чи іншою мірою пов'язана з правами людини, захистом права на працю та від примусової праці, боротьбою за нормальні умови праці, захист від дискримінації, за свободу об'єднання у профспілки тощо. Права людини знайшли відображення в конвенціях та рекомендаціях МОП.

Широке коло питань охоплює така сфера діяльності, як умови, безпека та гігієна праці, виробниче та навколишнє середовище. Ці проблеми відображені в конвенціях та рекомендаціях, що розглядають загальні та конкретні питання окремих професійних груп, окремих шкідливих речовин, окремих професійних захворювань. Для вирішення завдань у цій сфері МОП розробила та здійснює ряд програм, найважливішою з яких є Міжнародна програма з покращання умов праці та виробничого середовища.

Діяльність МОП у сфері заробітної плати досить обмежена. В міжнародних нормах відображені лише питання встановлення мінімального гарантованого розміру заробітної плати та пенсій, критерії оплати праці, питання рівної винагороди чоловіків та жінок за рівноцінну працю.

У сфері соціального забезпечення МОП здійснює широку нормотворчу роботу, яка охоплює всі елементи цього напряму діяльності. Значне місце

соціальне забезпечення займає в програмах технічної допомоги країнам, що розвиваються, та у розвитку і вдосконаленні національного законодавства з соціального забезпечення в розвинутих країнах.

Також МОП виділяє деякі найбільш вразливі категорії та професійні групи трудящих. До першої групи належать жінки, інваліди, молодь та працівники-мігранти. Щодо працівників певних професій, галузей та сфер, то особлива увага організацією приділяється морякам, оскільки умови праці і життя на борту суден, які плавають по всьому світу, потребують першочергової міжнародної регламентації.

Через соціальні інститути МОП здійснює співпрацю з усіма своїми країнами-членами. До цих інститутів організація відносить трудове законодавство, трудові відносини, адміністрацію праці, організації працівників та підприємців.

Нормотворча діяльність МОП направлена на створення Міжнародного кодексу праці - Міжнародно-правових актів двох видів - конвенцій і рекомендацій, які приймаються в рамках, закріплених у статуті МОП та інших її документах.

Конвенції та рекомендації МОП разом з різноманітними актами ООН, що діють у світовому масштабі, і актами локальної дії, прийнятими регіональними організаціями, складають свого роду міжнародний кодекс праці.

Міжнародний кодекс праці - це різноманітні міжнародні трудові норми, що включають 184 конвенції та 194 рекомендації МОП, прийнятих за роки існування організації. Він є об'єктом уваги, вивчення, запозичення, практичного використання в якості визнаного в цивілізованому світі еталона, зведення модельних актів з соціально-трудова відносин, творче освоєння, якого є необхідною умовою розробки та вдосконалення національних систем трудового права, які орієнтуються на загальноцивілізаційні вимоги.

В сукупності ці конвенції та рекомендації складають унікальну правову базу та конкретний юридичний статус соціально-трудова відносин, які мають будуватись у конкретній країні з урахуванням національних особливостей. Кодекс дає правову основу соціального партнерства у вигляді конкретних правових норм, що містяться в спеціальних юридичних актах - конвенціях МОП; ним юридично визнано право профспілок на законодавчу ініціативу, а також принцип рівноправності соціальних партнерів; визначена необхідність існування в країнах-членах МОП арбітражних органів з вирішення соціально-трудова конфліктів; вимагається створення умов для забезпечення незалежності одне від одного соціальних партнерів, їх автономності.

Міжнародний кодекс праці встановлює міжнародні стандарти у сфері трудових прав, найму та професійної підготовки, умов праці та зайнятості. Кодекс детально описує всі процедури, що ґрунтуються на принципових положеннях системи трипартизму, які є важливими для переговорного процесу сторін, для ефективного застосування міжнародних трудових норм у практиці певної країни тощо.

Конкретний зміст кодексу складається з 13 основних розділів, за якими групуються конвенції та рекомендації МОП, що містять базові ідеї за кожною

сферою діяльності організації.

Правове значення конвенцій та рекомендацій, у яких знаходять втілення міжнародні трудові норми, є різним. Конвенції підлягають ратифікації та покладають на державу юридичні зобов'язання з їх практичного впровадження, їх виконання перевіряється. Спеціальні місії знайомляться з положенням профспілок в певній країні, з виконанням тієї чи іншої конвенції, в разі порушення ратифікованих конвенцій країна заноситься в окремі списки та морально засуджується. Рекомендації не ратифікуються, вони є моделлю, якою держава може, але не зобов'язана керуватись у здійсненні правового регулювання праці. Рекомендації є ніби орієнтиром для країн, що мають намір дотримуватись соціально-трудова нормативів, однак з певних причин не можуть чи не хочуть їх ратифікувати. Саме тому конвенції є головною нормою законотворчої діяльності МОП та саме вони здійснюють найвагомий вплив на регулювання трудової сфери тієї чи іншої країни.

Всі документи МОП поєднані спільною ідеєю присутності у всіх діях соціальних партнерів імперативу політичної волі до досягнення соціального компромісу, вони не містять політичних амбіцій та ідеологічних установок.

Більшість норм про працю, які пропонуються МОП у формі конвенцій та рекомендацій, не мають революційного та інноваційного характеру та не є універсальними, проте вони пропонують такі методи вирішення проблем у трудовій сфері, які позитивно зарекомендували себе або є єдино правильними, та були випробувані в багатьох країнах. Вони також сприяють розробці державами власної політики у сфері соціально-трудова відносин в загальному міжнародному контексті та вирішенню національних проблем з використанням та одночасним розвитком міжнародної співпраці.

До основних конвенцій МОП у сфері соціально-трудова відносин належать такі .

Конвенція № 87 1948 р. «Про свободу асоціацій та захист права на організацію». Ця конвенція передбачає гарантію та забезпечення всім працівникам і підприємцям без будь-яких винятків і попереднього дозволу права на створення за власним вибором асоціацій і вільно вступати до них. Вони можуть вести діяльність у цих організаціях, формувати програму їх дій без втручання державних органів. Організації трудящих та підприємців не можуть бути розпущені чи тимчасово заборонені в адміністративному порядку .

Конвенція № 95 1949 р. «Про охорону заробітної плати». Основним принципом цього документа є своєчасна та повна виплата заробітної плати, що охороняється від застосування протизаконної практики. Інші положення стосуються впорядкування й обмеження відрахувань із заробітної плати, днів та місця її виплати.

Конвенція № 98 1949 р. «Про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів». Вона основним принципом у взаємовідносинах сторін, у вирішенні трудових конфліктів проголошує переговорний принцип. Конвенція спрямована на усунення дискримінації професійних спілок, захист організацій підприємців та трудящих від втручання ззовні, а також на здійснення заходів зі сприяння колективним переговорам.

Конвенція № 100 1951 р. «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності». Ця конвенція, як зрозуміло з її назви, стверджує принцип рівної оплати за рівноцінну працю чоловіків та жінок.

Конвенція № 111 1958 р. «Про дискримінацію у сфері праці та занять». Вона передбачає здійснення національної політики, спрямованої на усунення дискримінації за ознаками раси, статі, кольору шкіри, релігії, політичних переконань, національного чи соціального походження.

Конвенція № 122 1964 р. «Про політику у сфері зайнятості», яка передбачає активне сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. Цю конвенцію необхідно розглядати разом з рекомендаціями МОП № 122 (1964 р.) та № 169 (1984 р.).

Конвенція № 131 1970 р. «Про встановлення мінімальної заробітної плати». Конвенція встановлює, що мінімальна заробітна плата має силу закону та не підлягає зниженню, а порушення цього положення тягне за собою карні чи інші санкції.

Конвенція № 135 1971 р. «Про захист прав представників трудящих на підприємстві та наданих їм можливостей». Ця конвенція проголошує, що представники трудящих користуються захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди. Представникам трудящих мають надаватись на підприємстві відповідні можливості для швидкого й ефективного виконання своїх функцій. Поняття «представник трудящих» включає представників профспілок, чи виборні представники.

5. Застосування конвенцій країнами - членами МОП. Основні напрями вдосконалення нормотворчої діяльності МОП на сучасному етапі

Конвенції та рекомендації розглядаються організацією як мінімальні стандарти для країн-членів і не можуть використовуватись ними для погіршення стану трудящих і підприємців.

Ратифікація конвенцій та прийняття рекомендацій для національної практики відбувається не завжди, та й прийняті акти з часом можуть бути забуті і не впливати на стан відносин у країні. Ратифікація конвенцій є, тим не менше, найважливішим міжнародним-правовим актом, через який держава - учасниця МОП бере на себе зазначені в них міжнародні зобов'язання.

Ратифікація - це затвердження вищим органом державної влади міжнародного правового акта; ратифікація надає йому юридичної сили всередині країни.

Нова конвенція набирає чинності для конкретної держави через 12 місяців з дня реєстрації ратифікаційної грамоти генеральним директором МОП. Ця держава зобов'язана здійснити всі необхідні заходи (прийняття законодавчих актів чи практичні дії) для гарантування її застосування.

Ратифікована конвенція стає поряд з національним законодавством джерелом внутрішнього права, а у випадку протиріч між положеннями конвенції та національним законодавством чи практикою необхідне впровадження додаткових заходів щодо їх усунення. Також в країні встановлюються санкції за невиконання вимог, зафіксованих в конвенції, та забезпечується повна

інформованість усіх зацікавлених сторін про набуття чинності в країні цієї конвенції.

Ратифікувавши конвенцію, держава з часом може відмовитись від її подальшого застосування шляхом денонсації, відмовляючись надалі дотримуватись її положень. У кожній конвенції є стаття, що визначає порядок та строки її можливої денонсації. Згідно зі статутом МОП держави-учасниці повинні надавати щорічні доповіді про прийняті ними заходів щодо застосування ратифікованих конвенцій МОП. На практиці згідно з діючою системою доповіді за найбільш важливими конвенціями, що стосуються прав людини, представляються раз на два роки, а згідно з іншими конвенціями раз на чотири роки.

6. Проблеми інтеграції соціально-трудових відносин України в систему відносин, визнану МОП

У сучасних умовах неможливо розраховувати на успіх в соціально-трудовій політиці країни, ізолювавшись від світового співтовариства, тому при переході до ринку дуже важливим є звернення до початкових цінностей, закладених в базових трудових нормах, рекомендаціях, правилах, що акумулюють досвід світового співтовариства та перевірені практикою їх застосування в багатьох країнах.

З метою регулювання соціально-трудових відносин наша держава з урахуванням міжнародних, регіональних трудових стандартів створює власну законодавчу та нормотворчу систему, яка охоплює питання зайнятості, оплати праці, соціальної політики, умов та охорони праці, робочого часу, міграційної та демографічної політики тощо.

Конституція України згідно із загальновизнаними принципами і нормами міжнародного права гарантує громадянам права на працю, на не заборонену законом підприємницьку діяльність, на соціальний захист. Гарантується захист від примусової праці, рівні можливості в обранні професії, виду трудової діяльності, право на безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу, ніж це визначено законодавством. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи, захищені від дискримінації за всіма ознаками тощо. Ці положення мають вищу юридичну силу та застосовуються на всій території нашої держави.

Трудові правовідносини можуть регулюватись актами компетентних державних органів: діючі міжнародні договори за участю України, закони України, укази президента України, постанови кабінету міністрів України, накази та інструкції міністерств, комітетів та відомств України, накази керівників підприємств, рішення органів місцевого самоврядування.

В умовах формування нової для нашої країни системи ринкових відносин нове законодавство про працю постійно розвивається. Поряд з конституцією України, що визначає ряд основних принципів правового регулювання, в країні діють також кодекс законів про працю України та ряд законів й інших правових документів, які регулюють соціально-трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, закладів незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, що здійснюють трудову діяльність за

трудовим договором з фізичними особами.

Якщо в законодавстві України містяться інші (гірші для людини) права, ніж у міжнародному договорі, в якому бере участь Україна, то застосовуються правила міжнародного договору. Умови договорів, які погіршують становище працівників порівняно з нормами вітчизняного законодавства, є недійсними.

Відповідно до ст. 9 конституції України дійсні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких дала Верховна рада України, є частиною національного законодавства України.

Традиційно в Україні склалося так, що діяли досить прогресивні правові норми, які визначали принципи трудового права. Нині наша країна може пишатись рівнем гарантій, що надаються трудящим чинним законодавством. Це підтверджується прийняттям і дотриманням Україною конвенцій МОП, Загальної декларації прав людини, нормативно-правових актів Ради Європи та Європейського Союзу, угоди про співробітництво у сфері трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів тощо.

З усіх ухвалених МОП конвенцій Україна ратифікувала 54 конвенції, з них 46 - чинні, в тому числі всі фундаментальні конвенції (№ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 155). За роки незалежності Україною ратифіковано 10 конвенцій.

Практично за всіма напрямками, що створюють основу соціально-трудових взаємовідносин, національне українське законодавство гарантує не менш широкі права громадянам - суб'єктам соціально-трудових відносин, ніж зафіксовані в міжнародних актах. Багато з міжнародних трудових актів лише декларують право трудящих на щорічну оплачувану відпустку, зокрема Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права людини, конвенція МОП 132 970 р. «Про оплачувані відпустки», Європейська соціальна хартія (переглянута в 1996 р.). Водночас ст. 74 та 75 Кодексу законів про працю України встановлюють, що громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також тим, що працюють за договором з фізичною особою, надаються щорічні (основна та додаткова) відпустки зі збереженням на цей період місця роботи та заробітної плати. Причому щорічна основна відпустка надається співробітникам тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік з дня укладення трудового договору.

Щодо надання жінкам оплачуваних відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами українське законодавство гарантує трудящим більші строки, ніж мінімальні, встановлені конвенцією МОП № 183 2000 р. «Про охорону материнства». Ця конвенція передбачає надання такої відпустки тривалістю не менше 14 тижнів, включаючи обов'язковий період тривалістю шість тижнів після народження дитини, тоді як ст. 179 КЗпП України встановлює оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 18 тижнів (126 календарних днів - 70 до пологів та 58 після, рахуючи з дня пологів).

Однак ряд положень українського національного законодавства у сфері соціально-трудових відносин, практика застосування їх у деяких аспектах не відповідає нормам міжнародного трудового права, дія котрих поширюється на

Україну. Наприклад, це стосується вельми поширеної в роки кризи практики виплат заробітної плати в натуральній формі і затримок виплати зарплати. Держава, яка ратифікувала відповідну конвенцію (конвенція № 95 1949 р. «Про охорону заробітної плати», ратифікована Україною), має здійснювати всі необхідні заходи щодо покращання ситуації, яка порушує вимоги міжнародного права. Потрібно приймати відповідні закони, які б встановлювали відповідальність роботодавців у випадках таких порушень тощо. Україна все ще не ратифікувала конвенцію МОП № 173 1992 р.»Про захист вимог трудящих у випадку неплатоспроможності підприємця», - норми якої визначають права працівників на отримання належних їм коштів.

Ряд міжнародних правових актів декларує право трудящих (в тому числі трудящих-мігрантів) на об'єднання в профспілки. Якщо ж звернутись до українського законодавства, то з нього випливає, що іноземні громадяни та особи без громадянства не мають права створювати в Україні суспільні організації за професійною ознакою.

Розвиваючи національне законодавство у сфері праці та долаючи його недоліки, Україна сприяє розвитку та інтеграції національних соціально - трудових відносин у систему відносин визнану світовим співтовариством. Однак для цього також потрібно знати своє національне законодавство та практику, знати та розуміти історичні, господарські, культурні традиції та особливості своєї країни, вміти розуміти та передбачати стан соціально-економічних умов країни на кожному етапі розвитку, реформування її трудових відносин. Тільки тоді відбудеться становлення ефективних соціально-трудових відносин в країні та взаємовідносин у трудовій сфері на міжнародному рівні.

Україна є членом міжнародної організації праці з 1954 р., за своїм географічним розташуванням належить до середовища впливу європейської регіональної конференції. В Україні з 90-х рр. ХХ ст. також активно працює Міжнародне бюро праці, робота якого має системний характер і базується на найважливіших проблемах соціальної політики. В жовтні 1998 р. між Україною та МБП було підготовлено угоду "Політика активного партнерства. Національні цілі для України", для виконання якої було розроблено робочий план та запроваджено спільний контроль за її виконанням.

МБП та Міжнародний навчальний центр у Турині організували участь тристоронніх делегацій України у семінарах з питань ринку праці, розвитку малих та середніх підприємств і забезпечення зайнятості.

З початку 90-х рр. ХХ ст. в Україні розпочало роботу Бюро статистики МОП, яка спрямована на реформування статистики праці, формування інформаційної системи ринку праці на національному та місцевому рівнях.

Важливе практичне значення мало для України здійснення з 1997 по 2002 р. Проекту ПРООН/МОП «Впровадження гнучких програм професійного навчання безробітних». Протягом першого етапу цього проекту було залучено до роботи понад 50 професійно-технічних навчальних закладів в усіх регіонах країни та підготовлено більше 100 викладачів за навчальними програмами. Для більш ніж 80 професій було підготовлено підручники. Другий етап, розпочатий 1 липня 1999 р., тривав 36 місяців, і передбачав підготовку близько 75 модульних

пакетів за професіями та практичне навчання безробітних.

Особливої уваги вимагає проект МОП зі сприяння реалізації основних принципів і прав у сфері праці, який було офіційно відкрито 2 жовтня 2001 р., і який включав такі чотири напрямки діяльності: реформування трудового законодавства України та приведення його у відповідність до положень фундаментальних конвенцій МОП; реформування системи інспекції права та вдосконалення виконання трудового законодавства; сприяння реалізації принципів свободи асоціацій підприємців та працівників та ефективного визнання прав на колективні переговори; сприяння усуненню дискримінації у сфері праці.

б) *Норми і стандарти з охорони праці Євросоюзу. Соціальне партнерство як основний принцип законодавчого та нормативно-правового забезпечення охорони праці в міжнародній практиці.*

У рамках програми TACIS з метою співробітництва в галузі охорони праці України з Європейським Союзом створено “Проект сприяння у забезпеченні охорони праці в Україні (з метою підвищення рівня ефективності)”, яким передбачається удосконалення нормативної бази, заснування Інформаційного центру з агітації та пропаганди і відпрацювання механізму економічних розрахунків на підприємстві, спрямованих на створення безпечних і здорових умов праці для працюючих, тощо. Комісія Євросоюзу розробила норми та стандарти з охорони праці, безпеки технічного устаткування, які впроваджуються в національні нормативи держав-членів Євросоюзу. Принципи, що розділяються всіма країнами, які входять в ЄС – відповідність національних систем охорони праці до нових технологій та систем організації праці. Керівники держав прагнуть та керівництво ЄС знаходять порозуміння з цієї проблеми. Видаються ЄС нормативні документи з охорони праці, здійснюється значна організаційна і пропандистська діяльність. Наприклад, програма «Адаптуючись до змін у сфері праці і в суспільстві: нова стратегія Європейського товариства в області охорони праці на 2002-2006 роки» була спрямована на досягнення в області охорони праці за рахунок дотримання стандартів і правил, підвищення рівня професійного навчання та освіти працівників.

Основним принципом законодавчого та нормативно-правового забезпечення охорони праці в міжнародній практиці, як правило, є соціальне партнерство. У більшості промислово розвинутих країнах державна соціальна політика базується на солідарній основі та на суспільній думці про те, що потерпілі на виробництві повинні мати право на особливі переваги у соціальному захисті.

Охорона праці є невідомою складовою соціальної відповідальності, Міжнародними нормами соціальної відповідальності є Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність», Стандарт ISO 26000 «Настанова з соціальної відповідальності».

Позитивна дія впровадження системи охорони здоров'я і безпеки персоналу на рівні організації як на зниження травматизму, так і на працездатність, признані керівниками держав, роботодавцями і робітниками. Відомий

британський стандарт BS 8800-96 «керівництво за системами управління здоров'ям і безпекою персоналу» і розроблений на його основі міжнародний стандарт OHSAS 18001-99 «Системи управління охороною здоров'я і безпекою персоналу. Вимоги» орієнтовані на створення системи управління охороною праці організації.

OHSAS 18001-99 – це система менеджмента, яка дозволяє оцінити вирогідність небезпеки, ідентифікувати пов'язані з ними ризики і ефективно управляти ними. Міжнародний стандарт OHSAS 18001-99 розроблений за участю національних органів по стандартизації ряду держав – Англії, Японії, Ірландії, а також фірм і дослідницьких установ.

Створивши систему менеджменту охорони праці і промислової безпеки на основі Міжнародного стандарту, організація немає труднощів в дотриманні правил і знижує ризик бути оштрафованою або піддатись судовим діям на виняток виникнення травм, професійних захворювань, аварій.

Стратегічна консультативна група ISO сформувала і контролює компетентність цього стандарту.

Оснoву стандарту становить прагнення досягти професіоналізму, компетентності, контролюючої передбаченої поведінки персоналу, надання йому допомоги, навчання тощо, для чого вироблені певні правила, положення.

В додаток до стандарту OHSAS 18001-99 був створений стандарт OHSAS 18002, який містить пояснення до вимог стандарту OHSAS 18001-99 і керівництво системою.

У стандарті OHSAS 18001-99 описуються принципи системи менеджменту охорони праці та промислової безпеки (СМОП і ПБ), а у стандарті OHSAS 18002 даються загальні рекомендації по впровадженню, системні методики і методики забезпечення вимог стандарту.

СМОПіПБ будується на наступних принципах:

- Прихильність керівництва;
- планування і реалізація політики в області охорони праці.

Політика повинна:

-відповідати характеру професійних небезпек для працівників і рівню ризику.

-містити зобов'язання щодо подальшого вдосконалення охорони праці, проведення ідентифікації небезпек, оцінки і контролю професійних ризиків;

- бути задокументованою, впровадженою, оголошеною для працівників.
- оцінка корегуючих дій і зміни щодо ефективності роботи системи і ін.;
- засоби контролю

Оцінка ризику має охоплювати:

- разову і повсякденну діяльність;
- діяльність усіх працівників на робочих місцях, а також співвиконавців;
- обладнання робочих місць.

У всі випадках особлива увага приділяється до всього спектру небезпечних та шкідливих умов праці. В стандарті зазначено (пункт 4.3.1). що організація

повинна забезпечити охорону здоров'я і безпеку праці зі всіх видів своєї діяльності.

Пункт 4.3.2 стандарту (юридичні і інші вимоги) передбачає ідентифікування і використання усіх законодавчо-нормативних актів, що мають відношення до всіх видів діяльності організації, до продукції, сировини і т.п.

Пункт 4.3.4 (програма управління СОПіПБ) передбачає наявність програм для вирішення задач в області охорони здоров'я і безпеки персоналу, у т.ч. активне заохочення і стимулювання, розповсюдження знань з охорони праці і промислової безпеки серед працівників.

Для практичного втілення в життя положень стратегії ЄС використовуються всі наявні важелі (законодавче регулювання, соціальний діалог, практику корпоративної соціальної відповідальності, економічні стимули). Розроблена директива для відвернення хуліганства і насильства на робочих місцях. При цьому велика увага приділяється охороні праці жінок; охороні праці на малих і середніх підприємствах, поширенню позитивного досвіду, великі кошти виділяються на національні та міжнародні проекти.

Діяльність ЄС з охорони праці має два напрямки: науковий і пропобандиско-організаційний. Об'єднаними зусиллями інститутів охорони праці держав Євросоюзу створені два Тематичні центри. Розроблена Європейською комісією так звана Шоста рамкова програма, мета якої зробити Євросоюз Міжнародним центром у сфері поліпшення умов праці. Позитивно вплинуло на безпеку праці та якість продукції введення міжнародного стандарту ISO 9000, стандарту ISRS- оцінка безпеки праці на підприємстві упередженими втратами, стандартів OHSAS – система управління безпекою і гігієною праці, інтеграції системи управління охорони праці з управлінням якості (ISO 9001; 2000); охороною навколишнього середовища (ISO 14001: 1996),

Розвитку культури охорони праці сприяють Європейські тижні з охорони праці на виробництві, що проводяться з 2000 року, випускаються відповідні журнали, наприклад «Мегезін» 11 мовами. Європейська агенція охорони праці випустила збірник матеріалів «Використання системи управління охорони праці в країнах – членах Євросоюзу».

Основні напрямки стратегії ЄС в області охорони праці:

- збереження і розвиток працездатності;
- профілактика виробничого травматизму і професійних захворювань;
- профілактика захворювань опорно-рухливого апарату;
- сприяння психологічному благополуччю на робочому місці;
- збереження трудової активності і управління трудовим процесом.

Завдання Євросоюзу – створити сучасні, ефективно виконувані і застосовані на практиці нормативно- правові акти: Стандарт ISRS- оцінка безпеки праці на підприємстві упередженими втратами; стандарт OHSAS – система управління безпекою і гігієною праці, яка застосовується для аудиту та видачі сертифікатів на системи управління охороною праці; інтеграція системи управління охорони праці з управлінням якості (ISO 9001; 2000); охороною навколишнього середовища (ISO 14001: 1996) і безпекою (OHSAS 18001:1999).

Україна є членом Міжнародної агенції з атомної енергетики (МАГАТЕ),

Міжнародної Організації Охорони Здоров'я (МООЗ) та інших спеціалізованих установ Організації Об'єднаних Націй і виконує схвалені ними нормативні акти та рекомендації стосовно охорони здоров'я та життя працюючих.

ВИСНОВКИ З ШОСТОГО ПИТАННЯ:

Підводячи підсумки за шостим питанням, зазначимо, що охорона праці в галузях України ґрунтується на відповідній державній політиці, за якої повна відповідальність за створення небезпечних і шкідливих умов праці покладена на роботодавця.

ВИСНОВКИ З ТЕМИ

1. Розкрита суть і значення охорони праці в галузі при підготовці майбутніх фахівців, особлива увага приділяється законодавчо-нормативній базі, умовам праці, їх класифікації.

2. Висвітлене соціальне, економічне та правове значення охорони праці в галузі.

3. Стан охорони праці в окремих галузях України є низьким, особливо у гірничій промисловості, на підприємствах хімічної промисловості, будівництві.

4. Охорона праці в галузях України ґрунтується на відповідній державній політиці, за якої повна відповідальність за створення небезпечних і шкідливих умов праці покладена на роботодавця.

ТЕМА №2: Законодавчо-нормативне забезпечення охорони праці в Україні

(2 години)

ПЛАН:

1. Загальна характеристика нормативно – правового забезпечення охорони праці в Україні.
2. Закони України, якими забезпечується охорона праці
3. Нормативно – правові акти з охорони праці (НПАОП)
4. Реєстр та показчик НПАОП
5. Стандарти в галузі охорони праці, санітарні та будівельні норми
6. Акти з охорони праці, що діють на окремих об'єктах

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА :

Основні законодавчі та нормативні акти

Конституція України

Закони України:

«Про охорону навколишнього середовища» від 25.06.91.

«Про охорону праці» від 14.10.92.

«Про охорону здоров'я» від 31.12.92.

«Кодекс цивільного захисту України», прийнятий 2 жовтня 2012 року (введення в дію з 1 липня 2013 р.)

«Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24.02.1994 р.

«Про використання ядерної енергії і радіаційної безпеки» від 8.02.95р.

«Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 29.09.1999 р.

«Про рівність прав і можливостей жінок і чоловіків» від 8.02.2005 р.

«Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Є С» від 16 березня 2004 року.

Основна література

4. Охорона праці в галузі юриспруденції /За редакцією доктора юридичних наук, професора П.Д.Пилипенка.-К.: Ін Юре, 2013.-272 с.

5. Протоєрейський О. С, Запорожець О. І. Охорона праці в галузі: Навч. посіб. – К.: Книжкове вид-во НАУ, 2005. – 268 с.

6. Грибан В.Г.,Негодченко О.В.Охорона праці в органах внутрішніх справ: Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2011. -335 с.

Додаткова література

1. Беликов А.С., Касьян А.И., Дмитрюк С.П. и др. Основы охраны труда. Днепропетровск: Журфонд, 2007. – 494 с.

Інтернет-ресурси

1.<http://www.dnopr.kiev.ua> - Офіційний сайт Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляду).

МЕТА ЛЕКЦІЇ: опанування студентами нормативно-правовою бази охорони праці в Україні та Міжнародними стандартами з цієї проблеми.

ВСТУП

Цією лекцією з теми **«Законодавчо-нормативне забезпечення охорони праці в Україні»** ми знайомимо студентів з нормативно-правовою базою охорони праці в Україні та доносимо основний зміст Положення про систему управління охороною праці в Україні.

Зв'язок лекції з попередніми темами. Лекція ґрунтується на основних положеннях дисципліни «Основи охорони праці» та тісно пов'язана із усіма наступними лекціями курсу, має базове теоретичне та методологічне значення для їх опанування студентами.

Зв'язок лекції з іншими навчальними дисциплінами: Охорона праці має тісний зв'язок з такими науками як безпека життєдіяльності, гігієна, санітарія, соціологія, медицина праці, фізіологія людини і фізіологія праці, екологія, технічні науки, фізика та ін. Вона використовує досягнення цих наук для обґрунтування і створення оптимальних умов праці, технічної та пожежної

безпеки. Маючи свій науковий метод аналізу і прогнозу, охорона праці використовує наукові методи цих наук при дослідженні умов праці, атестації робочих місць, технологічного устаткування тощо.

Також можна простежити тісний взаємозв'язок дисципліни «Охорона праці в галузі» зі статистикою та з правовими науками, такими, як трудове право, конституційне право, адміністративне право та кримінальне право.

1. Загальна характеристика нормативно – правового забезпечення охорони праці в органах внутрішніх справ

Охорона праці осіб, що знаходяться на службі або працюють за договорами, потребує юридичної регламентації. Слід зазначити, що в цій галузі працюють як атестовані особи, так і цивільні, а тому нормативно-правова база, яка використовується для регулювання відносин з охорони праці у цій сфері, є доволі розвиненою. Крім міжнародно-правових актів, які виступають своєрідними стандартами з охорони праці, визначальну роль у правовому забезпеченні відповідних відносин відіграють законодавчі та інші нормативно-правові акти, ухвалені компетентними органами.

Аналізуючи нормативно-правові акти з охорони праці в органах внутрішніх справ, можна виокремити два основних види таких актів, а саме: акти загального характеру та спеціальні нормативно-правові акти. До загальних належать акти, які стосуються регулювання суспільних відносин з охорони праці у всіх галузях і поширюють свою чинність на усі види трудових правовідносин, зокрема і на ОВС. Натомість спеціальні законодавчі та інші нормативно-правові акти регулюють правовідносини безпосередньо у сфері охорони праці в ОВС і поширюються лише на працівників міліції, слідчий апарат, виправно-трудова установи, внутрішні війська.

Серед як загальних, так і спеціальних нормативно-правових актів можна виокремити передусім закони України та підзаконні нормативно-правові акти. При цьому останні поділяються на акти централізованого характеру та локальні нормативно-правові акти.

Для охорони праці як комплексного інституту трудового права характерним є також широкий спектр так званого відомчого законодавства. Це передусім акти профільних міністерств і відомств, що спрямовані на виконання вимог законів та підзаконних нормативно правових актів, які покликані забезпечувати дотримання вимог з охорони праці у відповідній сфері людської діяльності. Подекуди ці акти мають міжвідомчий характер. Наприклад, акти Державної служби з надзвичайних ситуацій, які стосуються пожежної безпеки або акти Міністерства охорони здоров'я, які стосуються питань виробничої санітарії, застосовуються для регулювання відносин у різних галузях суспільно корисної діяльності.

Дещо меншого значення у правовому забезпеченні відносин охорони праці в органах внутрішніх справ мають норми договірної характеру. Колективні договори тут, як правило, не укладаються, а на рівні індивідуальних договірних стосунків питання охорони праці фігурують хіба що в умовах трудового договору, де йдеться про обов'язки роботодавця «забезпечити працівнику

належні умови праці».

Загалом рівень нормативно-правового забезпечення охорони праці в органах внутрішніх справ цілком адекватно відображає стан суспільних відносин у цій сфері і сприяє досягненню максимальної ефективності правового регулювання їх.

Висновок: Усі нормативні акти поділяються на загальні та спеціальні. Серед як загальних, так і спеціальних нормативно-правових актів можна виокремити передусім закони України та підзаконні нормативно-правові акти. При цьому останні поділяються на акти централізованого характеру та локальні нормативно-правові акти.

2. Закони України, якими забезпечується охорона праці в органах внутрішніх справ.

Законодавство України про охорону праці - це система взаємопов'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у галузі реалізації державної політики щодо правових, соціально-економічних, технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці. Згідно Закону України «Про охорону праці» воно складається із загальних законів України та спеціальних (підзаконних) законодавчих актів.

До загальних законів відносяться: Закон України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

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

Базується законодавство України про охорону праці на конституційному праві всіх громадян України на належні, безпечні і здорові умови праці, гарантовані статтею 43 Конституції України. Ця ж стаття встановлює також заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Стаття 45 Конституції гарантує право всіх працюючих на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скорочену тривалість роботи в нічний час.

Інші статті Конституції встановлюють право громадян на соціальний захист, що включає право забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (ст. 46); охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); право на безпечне для життя і здоров'я довкілля (ст. 50), право знати свої права та обов'язки (ст. 57) й інші загальні права громадян, у тому числі право на охорону праці.

Основоположним документом у галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці», що був ухвалений Верховною Радою України 14 жовтня

1992 року з наступними змінами та доповненнями до нього. Цей Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці. Його дія розповсюджується на всі заклади, підприємства, організації незалежно від форми власності і діяльності, і на всіх громадян, які працюють у цих організаціях. Основними положеннями Закону України «Про охорону праці» є:

- встановлення норм прямої дії щодо порядку організації охорони праці безпосередньо на підприємстві, в установі, організації будь-якої форми власності, чітке визначення функцій, обов'язків, прав, відповідальності власника і конкретних посадових осіб та працівників;

- зміцнення позиції та підтвердження вагомого статусу служб охорони праці щодо прав і повноважень працівників цих служб, їх підпорядкування безпосередньо керівникові та прирівнення до основних виробничо-технічних служб підприємства, необхідність створення служб охорони праці як на підприємствах, так і в усіх органах управління, включаючи місцеві державні адміністрації;

- визначення вагомого місця та ролі колективного договору підприємства у вирішенні завдань охорони праці, забезпечення прав і соціальних гарантій працівників;

- визначення курсу на забезпечення неперервного якісного навчання населення з питань охорони праці, впровадження у всіх навчальних закладах системи освіти відповідної дисципліни;

- забезпечення активної участі професійних спілок та інших громадських формувань у роботі щодо покращення охорони праці, створення можливостей щодо формування нових комісій з питань охорони праці підприємства, уповноважених трудового колективу з цих питань.

Особливу увагу в Законі звернено на гарантії прав громадян на охорону праці:

- право працівників на охорону праці при укладенні трудового договору (ст. 5);

- право працівників на охорону праці під час роботи (ст. 6);

- соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань (ст. 5);

- право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці (ст. 7);

- видача працівникам спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, змиваючих та знешкоджуючих засобів (ст. 7);

- відшкодування шкоди у випадку ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті (ст. 11, 12).

Закон України «Про охорону праці» визначає соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні та лікувально-профілактичні заходи щодо охорони праці. У ст. 4 цього закону вписані основні принципи державної політики України в галузі охорони праці

Важливим нормативним актом, який визначає засади правового регулювання охорони праці, є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України). Його затверджено Законом Української РСР від 10 грудня 1971 р. і введено в дію з 1 червня 1972 р. До нього неодноразово вносилися зміни і доповнення. Він регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи ефективності суспільного виробництва і зростанню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всебічну охорону трудових прав працівників. Право на працю реалізується укладанням трудового договору. КЗпП передбачає цілу низку правил з охорони праці, які містяться у главі XI, що так і називається «Охорона праці» та розділ «Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю». Норми, що стосуються цих відносин, містяться також у багатьох статтях інших глав КЗпП України: «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні профспілки».

Право громадян на соціальний захист, яке проголошується Конституцією України (ст. 46), зокрема в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності гарантує Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Окрім того, він створює правове поле, фінансові й організаційні механізми для успішного розв'язання триєдиного завдання: запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням, відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві, компенсації потерпілим матеріальних збитків внаслідок ушкодження здоров'я.

У врегулюванні правовідносин між суб'єктом та об'єктом у процесі трудової діяльності, і зокрема з охорони праці, мають суттєве значення і інші законодавчі акти України. До них належать Основи законодавства України про охорону здоров'я, які регулюють суспільні відносини у цій сфері з метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя громадян, усунення чинників, які шкідливо впливають на їхнє здоров'я, попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, а також передбачають встановлення єдиних санітарно-гігієнічних вимог до технічного устаткування та технологічних процесів, до будинків та таких об'єктів, що можуть шкідливо впливати на здоров'я людей. Вони встановлюють вимоги щодо проведення обов'язкових медичних оглядів осіб певних категорій, зокрема працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також закладають правові основи медико-соціальної експертизи втрати працездатності.

Важливе значення для забезпечення охорони праці має Кодекс цивільного захисту України (далі – КЦЗ України), ухвалений 2 жовтня 2012 р. Це комплексний акт законодавчого органу держави, який регулює відносини, пов'язані із захистом населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій та порядок реагування на них Кодексом передбачено функціонування єдиної державної системи цивільного

захисту, визначено повноваження органів державної влади, органів місцевого самоврядування, права та обов'язки громадян України, іноземців і осіб без громадянства, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності. Із прийняттям цього кодексу втратили чинність деякі законодавчі акти, котрі традиційно використовувалися для регулювання відносин з охорони праці. Одним із таких актів став Закон України «Про пожежну безпеку». Замість цього законодавчого акта усі відносини з приводу забезпечення пожежної безпеки на території України, відносини державних органів, юридичних і фізичних осіб у цій галузі незалежно від виду їхньої діяльності та форм власності врегульовуються тепер КЦЗ України.

Право на життя і діяльність в умовах, що відповідають вимогам безпеки, на охорону здоров'я та медичну допомогу забезпечене працівникам права (як і усім громадянам) Конституцією України, Законом України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів».

У Законі України «Про об'єкти підвищеної небезпеки» визначено правові, економічні, соціальні та організаційні основи діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки. Він спрямований на захист життя і здоров'я людей та довкілля від шкідливого впливу аварій на цих об'єктах шляхом запобігання їхньому виникненню, обмеження (локалізації) розвитку і ліквідації наслідків.

До нормативних актів, які побічно стосуються охорони праці в галузі, можна віднести й Закон України «Про охорону навколишнього середовища», який регламентує відносини в галузі охорони праці, захист природних ресурсів, ефективне використання їх, забезпечення екологічної безпеки, попередження і ліквідації негативного впливу господарської діяльності людини на навколишнє середовище. Цей закон наголошує на підвищенні екологічної культури населення, а також передбачає підготовку кваліфікованих фахівців через обов'язкову освіту і виховання у сфері охорони навколишнього природного середовища в навчально-виховних закладах.

Закон України «Про захист людини від впливу іонізуючих випромінювань» направлений на забезпечення захисту здоров'я, життя людей від шкідливого впливу іонізуючих випромінювань, спричинених практичною діяльністю, а також у випадок радіаційних аварій, шляхом виконання запобіжних та рятувальних заходів. Важливими законами України, що стосується радіаційної безпеки населення є: Закон «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» (від 8.02.1993 р.) та Закон «Про поводження з радіоактивними відходами» (від 30.06.1995 р.).

Питання юридичної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці загалом і в галузі права зокрема знайшли своє відображення у Кримінальному кодексі України та Кодексі України про адміністративні правопорушення. Кримінальний кодекс України, наприклад, містить розділ Х, присвячений злочинам проти безпеки виробництва. Статті 271, 275 передбачають кримінальну відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці, правил, що стосуються безпечної використання промислової продукції або безпечної експлуатації будівель і споруд. У Кодексі

про адміністративні правопорушення передбачено адміністративну відповідальність за порушення вимог законодавства про працю та охорону праці.

Закон України «Про міліцію» визначає, що міліція в Україні – це державний озброєний орган виконавчої влади, який захищає життя, здоров'я, права і свободи громадян, власність, природне середовище, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань. Міліція бере участь також у наданні соціальної та правової допомоги громадянам (ст. 2). Закон окреслює обов'язки і права працівників міліції з питань, що стосуються безпеки, охорони здоров'я і праці, гарантує соціальний захист працівників ОВС (ст. 22).

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві. Згідно закону соціальний діалог здійснюється на принципах:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- обов'язковості розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету узгоджувальних процедур;
- відкритості та гласності;
- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

До сторін соціального діалогу належать:

- на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

- на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

- на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території

відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

- на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

Соціальний діалог здійснюється між сторонами відповідного рівня шляхом обміну інформацією, консультаціями, узгоджувальними процедурами, колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Законодавство України про охорону праці за роки незалежності України суттєво оновилося. Водночас зберігають чинність нормативні акти СРСР з питань, не врегульованих законодавчими актами України, за умови, що відповідні акти СРСР не суперечать законодавству України.

Значна робота проводиться з удосконалення законодавчої бази з питань охорони праці, адаптації українського законодавства з охорони праці до вимог Європейського Союзу. Законом України «Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Євросоюзу» від 16 березня 2004 року закріплена мета адаптації законодавства України, яка полягає в досягненні відповідності правової системи України до рівня з урахуванням критеріїв, що висуваються Євросоюзом до держав, які мають намір вступити до нього.

Висновок: На сьогодні при створенні національного законодавства України з охорони праці широко використовуються Конвенції і Рекомендації МОП, Директиви Євросоюзу, міжнародні стандарти, досвід нормотворення Великобританії, Німеччини, Японії, США, Росії, Скандинавських країн та інших країн світу.

3. Нормативно – правові акти з охорони праці (НПАОП)

Крім законів України правові відносини у сфері охорони праці регулюються підзаконними нормативно-правовими актами (НПАОП). Згідно ст. 27 Закону України «Про охорону праці» до нормативно-правових актів з охорони праці належать: правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання. Вони відіграють важливу роль в охороні здоров'я працівників та забезпеченні безпеки праці.

Вимогам нормативних актів з охорони праці мають відповідати:

- умови праці на кожному робочому місці;

- безпека технологічних процесів, машин, механізмів, обладнання й інших засобів виробництва;
- стан засобів колективного та індивідуального захисту;
- санітарно-побутові умови тощо.

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці проводиться спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці.

Нормативно-правові акти з охорони праці переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років.

До розробки проекту нормативного акта можуть залучатися відповідні організації або творчі колективи чи навіть групи фахівців. З метою профілактики нещасних випадків Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України має право брати участь у розробленні законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці.

Під час ухвалення НПАОП враховуються різносторонні інтереси усіх зацікавлених суб'єктів та охоплюється широке коло питань, що потребують регулювання. Водночас з ухваленням проекту НПАОП розглядаються й інші взаємопов'язані нормативні акти. Розробники зобов'язані одночасно підготувати обґрунтовані пропозиції про їхній перегляд, зміну чи скасування.

Нормативні акти з охорони праці з огляду на юридичне становище органу, який ухвалив відповідний акт, поділяються на акти централізовані та місцеві. Серед останніх можна виокремити також локальні нормативні акти, які ухвалюються безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях у межах визначених для них повноважень.

Президент України своїми Указами і Розпорядженнями затверджує окремі нормативні акти з охорони праці. Серед цих актів слід відмітити Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України), затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. №408/2011.

Нормативно-правові акти у сфері охорони праці ухвалюються зазвичай Кабінетом Міністрів України. Цей центральний орган виконавчої влади забезпечує реалізацію державної політики у цій сфері, подає на затвердження до Верховної Ради України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, зокрема, своїм розпорядженням Кабінет Міністрів України схвалив концепцію Загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012-2016 рр. Програма, за визначенням Кабміну, має на меті комплексне вирішення проблем у сфері охорони праці, формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища, мінімізацію ризиків виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сприятиме сталому

економічному розвитку та соціальній спрямованості, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

Кабінетом Міністрів України затверджено також Положення про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях.

Згідно з Положенням про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України), служба «опрацьовує і затверджує правила, норми, інші нормативно-правові акти з промислової безпеки, охорони праці», тобто НПАОП.

Санітарні правила та норми затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Таким органом є Міністерство охорони здоров'я України.

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні містити вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

Важливо зазначити, що нормативно-правові акти з охорони праці є обов'язковими для виконання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на дільницях та в інших місцях трудового і професійного навчання, облаштованих у будь-яких навчальних закладах. Організація охорони праці на зазначених об'єктах визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти і науки, за погодженням із відповідним профспілковим органом.

Що стосується учнів і студентів, які проходять трудове і професійне навчання (виробничу практику) на підприємствах під керівництвом їхнього персоналу, то закон передбачає застосування, законодавства про охорону праці щодо них у такому ж порядку, що й до працівників підприємства.

Висновок: В Україні діють НПАОП. До них належать: правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання. Вони відіграють важливу роль в охороні здоров'я працівників та забезпеченні безпеки праці.

4. Реєстр та покажчик НПАОП

Реєстр НПАОП є офіційним виданням, що підлягає використанню власниками (уповноваженими ними органами) та посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності; посадовими особами і спеціалістами міністерств, відомств, асоціацій, корпорацій та інших об'єднань підприємств, органів державного нагляду за охороною праці, місцевих органів державної виконавчої влади з метою створення безпечних машин, механізмів, верстатів, інструментів та іншого виробничого приладдя, розробки безпечних технологічних процесів, методів та прийомів праці, створення ефективних і надійних засобів колективного та індивідуального захисту працюючих на виробництві, забезпечення дотримання правил і норм, встановлених для виробничих процесів та обладнання, засобів захисту, а також для самих працюючих. Він створений згідно постанови Кабінет Міністрів України 27 січня 1993 року «Про заходи щодо виконання Закону України "Про

охорону праці"» для впорядкування та систематизації нормативно-правових актів з охорони праці. і отримав назву Державного реєстру міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці (Реєстр ДНАОП).

Реєстр ДНАОП надавав можливість оперативного визначати та відшукувати відповідні нормативно-правові акти і став фактичною передумовою для створення єдиної автоматизованої системи обліку та опрацювання необхідних джерел, що покликані регулювати відносини з охорони праці. Від самого початку Реєстр містив понад 2,5 тис. нормативно-правових актів.

8 червня 2004 року наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці було затверджене нове Положення про Реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці, яким Управлінню нормативно-правового та юридичного забезпечення було доручено забезпечити ведення Реєстру НПАОП.

Включенню до Реєстру НПАОП підлягають нормативно-правові акти з охорони праці, що затверджуються Держнаглядом охорони праці України, та нормативно-правові акти колишнього СРСР з питань охорони праці, які діють на території України відповідно до Постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 року № 1545 (1545-12) «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР».

Державні, галузеві стандарти з питань охорони праці реєструються у порядку, встановленому Держстандартом України. Ці нормативні документи можуть включатися до Реєстру НПАОП зі збереженням позначень (шифрів), які їм були надані під час реєстрації в Держстандарті України.

Рішення про включення нормативно-правових актів з питань охорони праці до Реєстру НПАОП зазначаються в наказі Держнаглядом охорони праці України про затвердження НПАОП.

Для включення НПАОП у Реєстр до управління Держнаглядом охорони праці України, на яке покладено його ведення, подаються: наказ про затвердження НПАОП; надруковані два примірники затвердженого НПАОП українською мовою та один – автентичний переклад на російську мову; оригінали аркушів погодження НПАОП; наказ про створення редакційної комісії; протокол засідання редакційної комісії; магнітна дискета з текстом НПАОП українською та російською мовами.

НПАОП, які мають реєструватися в Міністерстві юстиції України, подаються управлінню Держнаглядом охорони праці України, на яке покладено ведення Реєстру, після цієї реєстрації.

Для включення НПАОП до Реєстру управління Держнаглядом охорони праці України оформлює реєстраційну картку, яка підписується посадовою особою Держнаглядом охорони праці України, що її склала.

Після перевірки комплектності поданих документів НПАОП присвоюється відповідне позначення (шифр).

Відповідні види НПАОП для однакового застосування мають таке цифрове позначення: правила – 1, переліки – 2, норми – 3, положення – 4, інструкції – 5, порядки – 6, інші – 7. Якщо нормативно-правовий акт поширюється на всі або декілька видів економічної діяльності, то він позначається кодом 0.00.

Положенням про Реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці передбачено, що відповідні дані про затвердження та введення в дію НПАОП оформляються у вигляді Показчика НПАОП, який затверджується наказом Держнаглядохоронпраці України щокварталу.

Публікується Показчик НПАОП у журналі «Охорона праці» та в інших виданнях Держнаглядохоронпраці України. Електронна адреса Показчика НПАОП - <http://www/dnop.kiev.ua/files/pokaz.pdf>. Показчик нормативно-правових актів з питань охорони праці постійно оновлюється та поповнюється. Остання його редакція була сформована на підставі наказу Держгірпромнагляду України від 12 березня 2014 року № 37. Цим же наказом сектору взаємодії з Верховною Радою України та засобами масової інформації з міжнародної діяльності Держгірпромнагляду України доручено забезпечити розміщення його на вебсайті Держгірпромнагляду. Виглядає він таким чином (Таблиця 2)

Таблиця 2

Загальний вид Показчика НПАОП

Позначення нормативного акта	Назва нормативного акта	Затвердження	
		Дата, вид документа, №	Організація
П НПАО 0.00- 1.62-12	Правила охорони праці на автомобільному транспорті	09.07.2012 наказ № 964	МНС України
	Зареєстровано:	01.08.2012 за № 1299/21611	Мінію України
	Дата введення в дію	14.09.2012	
П НПАО 0.00- 3.16-12	Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам нафтогазової промисловості	09.07.2012 наказ № 962	МНС України
	Зареєстровано:	26.07.2012 за № 1259/21571	Мінію України
	Дата введення в дію:	21.09.2012	
П НПАО 25.0- 1.01-12	Правила охорони праці на об'єктах з переробки пластичних мас	16.07.2012 наказ № 989	МНС України
	Зареєстровано:	07.08.2012 за № 21336/21648	Мінію України

		Дата введення в дію:	8.09.2012	
		Правила безпеки під час проведення навчально-виховного процесу в кабінетах фізики та хімії загально освітніх навчальних закладів	16.07.2012 наказ № 992	МНС Украї ни
П	НПАО 80.2- 1.01-12	Зареєстровано:	03.08.2012 за № 1332/21644	Міню Украї ни
		Дата введення в дію:	31.08.2012	

Станом на 5 березня 2014 р. Показчик НПАОП містив 793 нормативних документів з охорони праці (у порівнянні з попередніми даними включено 13, виключено 12, перенесено до іншого розділу 1, виключено в зв'язку з дублюванням 1). На НПАОП, дія яких поширюється на декілька видів економічної діяльності (код 0.00), приходиться 138, решта – на окремі види економічної діяльності. Функцію головної організації з опрацювання НПАОП виконує Національний науково-дослідний інститут охорони праці, який входить до системи органів державного нагляду за охороною праці.

Висновок: Положенням про Реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці передбачено, що відповідні дані про затвердження та введення в дію НПАОП оформляються у вигляді Показчика НПАОП, який затверджується наказом Держнаглядохоронпраці України щокварталу.

5. Стандарти в галузі охорони праці, санітарні та будівельні норми

Система стандартів безпеки праці – комплекс взаємопов'язаних стандартів, які містять вимоги, норми і правила, що направлені на забезпечення безпеки праці, збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Державні стандарти Системи стандартів безпеки праці (ГОСТ ССБТ) колишнього СРСР застосовуються на території України до їх заміни іншими нормативними документами, якщо вони не суперечать чинному законодавству України. Відповідно до Угоди про співробітництво в галузі охорони праці, укладеної керівними органами урядів держав СНД, стандарти ССБТ надалі визнаються Україною як міждержавні стандарти за угодженим переліком, що переглядається в міру необхідності з урахуванням національного законодавства держав СНД та результатів спільної роботи, спрямованої на удосконалення Системи стандартів безпеки праці.

Діючі ГОСТи ССБТ мають шифр 12 і поділяються на 6 підсистем:

- 0 – організаційно-методичні стандарти;
- 1 – стандарти вимог і норм за видами небезпечних та шкідливих виробничих факторів;
- 2 – стандарти вимог безпеки до виробничого обладнання;

- 3 – стандарти вимог безпеки до виробничих процесів;
 - 4 – стандарти вимог безпеки до засобів захисту працівників;
 - 5 – стандарти вимог безпеки до будинків і споруд.
- Підсистеми 6-9 – резерв.

В Україні розробляються державні стандарти України – ДСТУ, які повинні частково замінити діючі ГОСТи ССБТ. Так, наприклад, у галузі охорони праці вже діють ДСТУ 2293-99. Охорона праці. Терміни та визначення основних понять, та ін. ДСТУ 2272-93. Пожежна безпека. Терміни та визначення, ДСТУ 4050- 2001. Спецодяг сигнальний. Жилети. Технічні умови та ін.

Крім наведених вище, питання охорони праці регламентовані державними санітарними нормами, наприклад, Державні санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку ДСН 3.3.6.037-99, гігієнічними нормативами ГН 3.3.5-8-6.6.1-2002 «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу». Санітарні правила та норми затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі охорони здоров'я.

В Україні діють нормативно правові акти з пожежної безпеки – НАПБ, наприклад, НАПБ Б.03.002-2007. Норми визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпечністю. Державний реєстр цих актів – «Реєстр НАПБ», затверджений наказом МНС України від 10.10. 2003 р. №388.

Висновок: Державні стандарти Системи стандартів безпеки праці (ГОСТ ССБТ) колишнього СРСР застосовуються на території України до їх заміни іншими нормативними документами, якщо вони не суперечать чинному законодавству України.

6. Акти з охорони праці, що діють на окремих об'єктах

Важливе значення у забезпеченні безпеки праці мають локальні нормативні акти. Вони, з огляду на порядок їхнього ухвалення, поділяються на такі, що ухвалюються керівником самостійно (інструкції з охорони праці), за погодженням із профспілками та такі, що ухвалюються на загальних зборах (конференції) найманих працівників (правила внутрішнього трудового розпорядку).

Нормативні (локальні) акти з охорони праці, що діють на окремих об'єктах, визначають порядок безпечного виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на робочих місцях. Вони діють тільки в даній організації (установі) та створюються, як правило, на основі типових нормативних актів з охорони праці (НПАОП), затверджуються її керівником. Порядок опрацювання та затвердження нормативних актів про охорону праці, що діють в організації, затверджений Наказом Держнаглядохоронпраці від 21.12.1993 р., а 29 січня 1998 року цим же органом було затверджене Положення про розробку інструкцій з охорони праці, у якому встановлено вимоги до змісту, побудови і викладу інструкцій з охорони праці, визначено порядок опрацювання та введення в дію нових, перегляду та

скасування чинних інструкцій. Положення є обов'язковими для всіх міністерств та інших органів виконавчої влади, а також підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та виду їхньої діяльності.

Керівник (власник) може затверджувати нормативні акти про охорону праці, що відповідають напрямку діяльності та вимогам чинного законодавства. Для опрацювання, узгодження, затвердження нормативних актів організації (установи) за наказом керівника створюється комісія чи робоча група, визначаються терміни, виконавці та керівники. Реєстрація та облік нормативних актів з охорони праці, що діють у межах організації, здійснюються в порядку, встановленому власником, якщо інше не передбачено законодавством.

До таких актів належать:

- Правила внутрішнього трудового розпорядку;
 - Положення про систему управління охороною праці на підприємстві;
 - Положення про службу охорони праці на підприємстві;
 - Положення про комісію з питань охорони праці на підприємстві;
 - Положення про роботу уповноважених трудового колективу;
 - Положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці;
 - Положення про організацію і проведення первинного і повторного інструктажу, а також пожежно-технічного мінімуму;
 - Положення про організацію попереднього і періодичного медичних оглядів працівників;
 - Положення про лабораторію на підприємстві;
 - Інструкції з охорони праці для працюючих за професіями і видами робіт;
 - Інструкції про заходи пожежної безпеки;
 - Інструкції про порядок проведення зварювальних та інших вогневих робіт на підприємстві;
 - Перелік робіт з підвищеною небезпекою;
 - Перелік посад посадових осіб підприємства, які зобов'язані проходити попередню і періодичну перевірку знань з охорони праці;
 - Наказ про порядок забезпечення працівників підприємства спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту;
 - Наказ про організацію безкоштовної видачі молока й інших рівноцінних харчових продуктів працівникам, що працюють у шкідливих умовах.
- Виходячи зі специфіки робіт та вимог чинного законодавства, керівник об'єкта затверджує нормативні акти із вищезазначеного списку та інші, що регламентують питання охорони праці.

За зовнішньою формою вираження з-поміж локальних нормативних актів з охорони праці можна виокремити:

- положення (наприклад, Положення про службу з охорони праці);
- правила (наприклад, Правила внутрішнього трудового розпорядку);
- інструкції (наприклад, Інструкція з охорони праці з електробезпеки);
- накази (наприклад, Наказ про порядок атестації робочих місць під їхньої відповідності нормативним актам про охорону праці);

-інші.

Висновок з теми : Кожна організація, підприємство повинні мати затверджені керівником відповідні нормативні акти, якими керуються працівники в процесі праці.

ТЕМА № 3 СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

(2 години)

ПЛАН ЛЕКЦІЇ:

1. Поняття управління охороною праці СУОП, її рівні, мета функціонування, задачі.
2. Планування робіт з охорони праці та контроль за її безпекою. Види контролю. Оцінка стану охорони праці
3. Методи управління в СУОП
4. Гарантії прав на охорону праці, визначені законодавчою базою України. Обов'язки роботодавця, права працівників
5. Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці.
6. Нормативні акти з охорони праці: міждержавні, міжгалузеві, галузеві та окремих об'єктів.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА :

Основні законодавчі та нормативні акти

Конституція України

Закон України «Про охорону праці».

Кодекс законів про працю України.

НПАОП 0.00-4.09-07 «Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства». Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 55.

НПАОП 0.00-4.11-07 «Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці». Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 56.

НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 р. № 15.

НПАОП 0.00-4.15-98 «Положення про розробку інструкцій з охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 29.01.1998 р. № 9.

НПАОП 0.00-4.21-04 «Типове положення про службу охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 15.11.2004 р. № 255.

Основна література

1. Ткачук К. Н., Халімовський М. О., Зацарний В. В. та ін. Основи охорони праці: Підручник. – 2-ге вид., допов. і перероб. – К.: Основа, 2006. – 444 с.

Д.В.Зеркалов. Охорона праці в галузі: Навч. посіб. – К.: Основа, 2011. – 551с.

3. Протоєрейський О. С, Запорожець О. І. Охорона праці в галузі: Навч. посіб. – К.: Книжкове вид-во НАУ, 2005. – 268 с.

4. Грибан В.Г.,Негодченко О.В.Охорона праці: Навч.посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2011.266 с.

5. Гогіташвілі Г. Г., Карчевські Є.-Т., Лапін В. М. Управління охороною праці та ризиком за міжнародними стандартами: Навч. посіб. – К.: Знання, 2007. – 367 с.

6. Беликов А.С., Касьян А.И., Дмитрюк С.П. и др. Основы охраны труда. Днепропетровск: Журфонд, 2007. – 494 с.

Додаткова література

1. НПАОП 0.00-8.24-05 «Перелік робіт з підвищеною небезпекою». Наказ Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 р. № 15.

2. Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі. Наказ МОЗ України та Держнаглядохоронпраці України від 23.09.1994 р. № 263/121.

3. ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять».

4. Кодекс законів про працю України. – Х.: Одісей, 2006. – 159 с.

5. Кодекс України про адміністративні правопорушення. – Х.: Одісей, 2007. – 295 с.

6. Кримінальний кодекс України. – Х.: Одісей, 2008. – 264 с.

Інтернет-ресурси

1.<http://www.kodeks-luks.ru> - Нормативные документы в области охраны труда:

2.<http://www.gazeta.asot.ru> - Электронная версия газеты «Безопасность Труда и Жизни».

МЕТА ЛЕКЦІЇ: розкрити систему управління охороною праці в галузі на державному рівні та рівні виробництва, гарантії прав працівника на охорону праці та обов'язки роботодавця, відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці, роль міждержавних, галузевих та міжгалузевих актів з охорони праці на об'єктах

1. Поняття управління охороною праці

Охорона праці – складна, багатофункціональна система, що має свою специфічну мету, завдання та засоби їх вирішення. Вона покликана захищати працюючих на виробництві від його негативних факторів, зберігати їх здоров'я і високу працездатність. Тому основною метою управління охороною праці є вдосконалення організації роботи із забезпечення безпеки праці, зниження травматизму та аварійності на основі вирішення комплексу завдань щодо

створення безпечних і нешкідливих умов праці, надання лікувально-профілактичного і санітарно-побутового обслуговування працюючих (Рис.2)

Під **управлінням охороною праці** розуміють планомірний процес впливу на виробничу систему для отримання заданих показників, що характеризують здоровий стан умов праці. Управління охороною праці можна уявити як безперервний процес дій, що включає:

- оцінку параметрів умов праці;
- формування мети і постановку завдань;
- розробку програм з охорони праці;
- реалізація програм та оцінка їх ефективності;
- стимулювання виконавців.

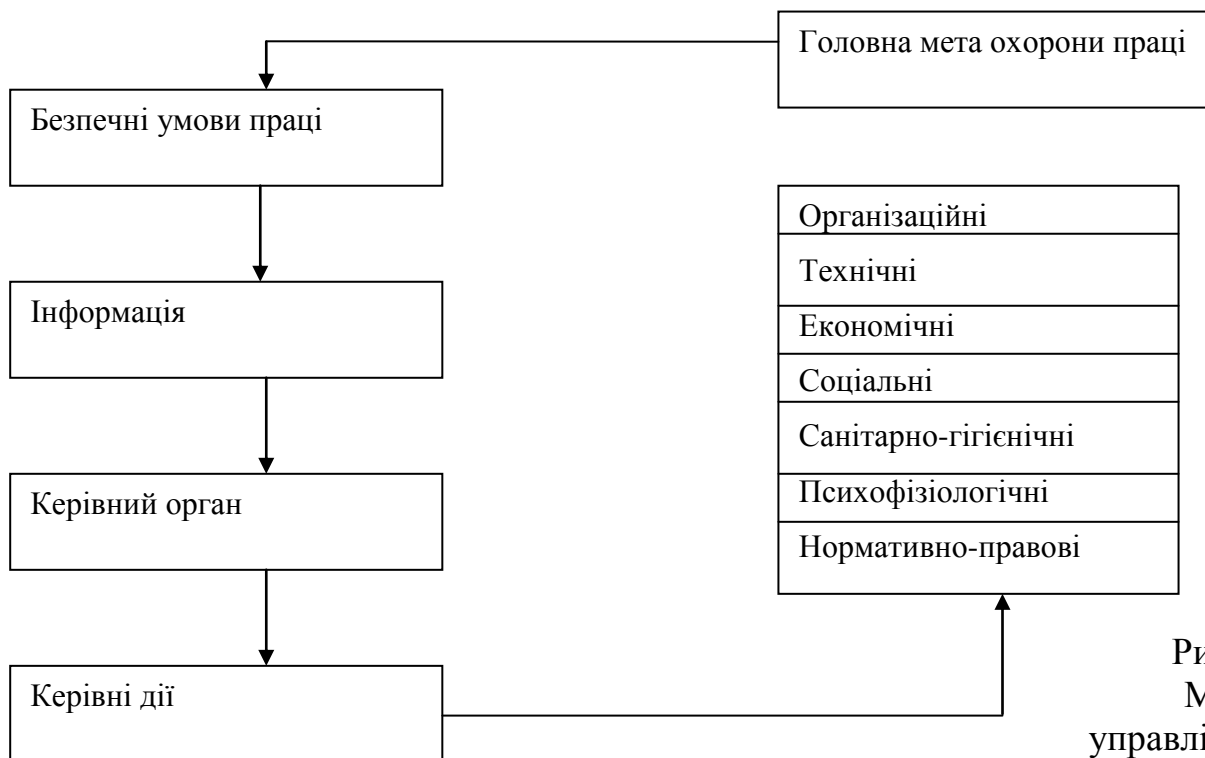


Рис.2.
Мета управління
управління

охороною праці та механізми її реалізації

Управління охороною праці можна охарактеризувати також як розробку, прийняття та реалізацію рішень, спрямованих на досягнення безпеки на виробництві, у т.ч. створення здорових і безпечних умов праці. покращення виробничого побуту, занобігання травматизму і профзахворюванням..

У вирішенні різноманітних завдань у сфері управління охороною праці беруть участь як державні органи, так і безпосередньо керівники підприємств, структурних підрозділів, профспілкових організацій.

В умовах роздержавлення, утворення великої кількості суб'єктів підприємницької діяльності з різними формами власності роль держави у вирішенні завдань охорони праці суттєво зростає. Держава виступає гарантом створення безпечних та нешкідливих умов праці для працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності.

Державне управління охороною праці в Україні здійснюють:

Кабінет Міністрів України; Державний комітет промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду; Міністерства та інші центральні органи

державної виконавчої влади; місцеві державні адміністрації, місцеві Ради народних депутатів; об'єднання підприємств (асоціації, концерни, корпорації та ін.).

Закон України «Про охорону праці» містить норми прямої дії, що визначають повноваження кожного з цих органів.

Кабінет Міністрів України:

- забезпечує реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
- визначає функції міністерств, інших центральних органів державної виконавчої влади щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці та нагляду за охороною праці;

- подає на затвердження Верховною Радою України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

- встановлює єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці.

Для розробки і реалізації цілісної системи державного управління охороною праці при Кабінеті Міністрів України створюється Національна рада з питань безпечної життєдіяльності населення, яку очолює віце-прем'єр-міністр України.

Національна рада виконує такі функції:

- створює єдину систему державного управління охороною праці;
- вносить до розгляду Кабміну пропозиції щодо вдосконалення цієї системи;

- організовує і забезпечує контроль за виконанням загальнодержавних актів та рішень уряду з питань охорони праці;

- розробляє загальнодержавну програму і законопроекти з питань охорони праці, вносить пропозиції щодо вдосконалення законодавства з цих питань;

- координує діяльність центральних і місцевих органів державної виконавчої влади з питань охорони праці, організовує перевірки діяльності їх у сфері праці;

- бере участь у міжнародній співпраці з питань безпеки життєдіяльності та охорони праці, сприяє вивченню, узагальненню і поширенню досвіду з охорони праці, здійснює контроль за виконанням укладених договорів.

Державний комітет промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду є урядовим органом державного управління, який в своїй діяльності керується Конституцією та законами України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України та Положенням про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України (Дердгірпромнагляд України) , затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 408/2011.

Згідно з повноваженнями у сфері управління охороною праці Держпромгірнагляд:

- здійснює комплексне управління охороною праці та контролює виконання функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою Міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими держадміністраціями та органами місцевого самоврядування;

- бере участь у формуванні державної політики у сфері охорони праці та забезпечує її реалізацію у цій галузі;

-координує роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради Міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих держадміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів господарювання у сфері безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, промислової безпеки, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення та об'єктами підвищеної небезпеки;

-розробляє разом з міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, всеукраїнськими об'єднаннями роботодавців та профспілок проект загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання;

-проводить державну реєстрацію великотоннажних автомобілів та інших технологічних транспортних засобів, що не підлягають експлуатації у вулично-дорожній мережі загального користування, та реєструє підймальні споруди, парові і водогрійні котли, посудини, що працюють під тиском, трубопроводи пари та гарячої води, об'єкти нафтогазового комплексу та інші об'єкти;

-визначає порядок проведення навчання і перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці, погоджує навчальні плани і програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці, видає дозволи на проведення навчання посадових осіб та працівників з питань охорони праці;

-проводить у межах своїх повноважень розслідування аварій, групових нещасних випадків, нещасних випадків з тяжкими та смертельними наслідками на виробництві;

-веде облік аварій та оперативний облік потерпілих внаслідок нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню, аналізує їх причини, готує пропозиції щодо запобігання таким випадкам;

-організовує роботу з сертифікації засобів індивідуального захисту працівників, підготовки, атестації та сертифікації фахівців з державного контролю та систем управління охороною праці, приймає участь у проведенні аудиту з питань охорони праці;

-бере участь у прийнятті в експлуатацію виробничих об'єктів та об'єктів соціально-культурного призначення;

-розробляє у межах своєї компетенції та подає на розгляд МНС України проекти нормативно-правових актів;

-веде державний реєстр нормативно-правових актів з охорони праці та промислової безпеки;

-бере участь у проведенні експертизи проектів будівництва (реконструкції, технічного переоснащення) підприємств і виробничих об'єктів, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працівників на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці та промислової безпеки;

-готує пропозиції щодо вдосконалення системи обліку, звітності та державної статистики з питань охорони праці, промислової безпеки;

-бере участь у підготовці проектів міжнародних договорів України, готує в межах своєї компетенції пропозиції щодо укладання, денонсації таких договорів;
-виконує інші функції відповідно до покладених на нього завдань.

Рішення Держгіппромнагляду з питань охорони праці, що належать до його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами державної виконавчої влади, місцевими державними адміністраціями, місцевими радами народних депутатів та підприємствами.

Міністерство праці і соціальної політики:

-здійснює державну експертизу умов праці;
-визначає порядок та здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативним актам про охорону праці;
-бере участь у розробці нормативних актів з охорони праці.

Міністерство охорони здоров'я:

-розробляє гігієнічно обґрунтовані нормативи показників шкідливих факторів на робочих місцях і в межах робочої зони об'єктів;
-розробляє санітарні норми щодо нормативів і методик визначення показників шкідливих факторів;
-здійснює контроль за виконанням вимог гігієни праці і виробничого середовища;
-розроблює методику проведення атестації робочих місць на їхню відповідність нормативним актам про охорону праці та з оцінки тяжкості роботи тощо.

Інші міністерства та центральні органи державної виконавчої влади:

-проводять єдину науково-технічну політику з охорони праці в галузі;
-розробляють і реалізують комплексні заходи щодо поліпшення безпеки, гігієни праці і виробничого середовища в галузі;
-здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств з охорони праці в галузі;
-укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з поліпшення умов і безпеки праці;
-фінансують опрацювання і перегляд нормативних актів про охорону праці;
-організують у встановленому порядку навчання і перевірку знань та норм охорони праці керівними працівниками і спеціалістами галузі;
-створюють у разі необхідності професійні воєнізовані аварійно-рятувальні формування, що діють відповідно до типового положення, затвердженого Державним комітетом України з нагляду за охороною праці;
-здійснюють внутрівідомчий контроль за станом охорони праці.

Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою в центральному апараті міністерств та інших центральних органах державної виконавчої влади створюються служби з охорони праці.

Місцеві державні адміністрації і ради народних депутатів у межах відповідної території:

-забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці;

- формують за участю профспілок програми заходів з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення;
- організують у разі необхідності регіональні аварійно-рятувальні формування;
- здійснюють контроль за додержанням нормативних актів про охорону праці;
- створюють у разі необхідності фонди охорони праці.

Для виконання названих функцій місцеві органи влади створюють відповідні структурні підрозділи.

Повноваження в галузі охорони праці асоціацій, корпорацій, концернів та інших об'єднань визначаються їх статутами або договорами між підприємствами, які утворили об'єднання.

Для виконання делегованих об'єднанню функцій в його апараті створюються служби з охорони праці.

Система управління охороною праці – це сукупність взаємопов'язаних правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних рішень, направлених на попередження аварій, нещасних випадків, професійних захворювань, а також засобів, які забезпечують збереження життя, здоров'я та працездатність людини в процесі праці.

Суб'єктом управління в СУОП на підприємстві є керівник, а в цехах, на виробничих ділянках і в службах - керівники відповідних структурних підрозділів.

Об'єктом управління охороною праці в СУОП є діяльність функціональних служб і структурних підрозділів із забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на робочих місцях, виробничих ділянках і на підприємстві в цілому. Принципову схему процесу управління охороною праці зображено на рис. 2.

Метою впровадження СУОП є безпечні і нешкідливі умови праці працівників на всіх виробничих процесах. При цьому мусить забезпечуватись не лише своєчасне усунення будь-яких порушень нормативних актів з охорони праці, але і завчасне попередження можливості їх виникнення.

Система управління охороною праці – це багатоступенева, багаторівнева система, яка включає наступні рівні управління охороною праці:

- міністерство – галузь (керівництво, відділ охорони праці, науково-технічний відділ);
- об'єднання – комбінати (керівництво, відділ охорони праці, науково-технічний відділ);
- виробничі підприємства, організації (керівництво, відділ або служба охорони праці, науково-технічний відділ);
- цеха, відділення, філії (керівництво, інженер з охорони праці, спеціалісти);
- робоче місце (виконавець-керівник лінійних служб, працівники).

Система управління охороною праці керується відповідними законодавчими і нормативними актами, вона передбачає опрацювання і затвердження роботодавцем (керівником) окремих нормативних документів: положень та інструкцій з питань охорони праці, які є обов'язковими для виконання на підприємстві.

Задачі управління охороною праці. На будь-якому рівні управління охороною праці вирішуються наступні основні задачі:

- навчання безпечним методам праці;
- пропаганда охорони праці;
- забезпечення безпеки устаткування і виробничих процесів;
- забезпечення належного утримання приміщень і споруд;
- створення належних санітарно-гігієнічних умов праці;
- забезпечення працівників засобами індивідуального і колективного захисту;
- організація лікувально-профілактичного обслуговування працівників;
- здійснення професійного добору.

Для вирішення зазначених задач необхідно:

-встановити єдиний порядок щодо планування, організації та контролю за охороною праці (умови праці, безпека праці, дотримання технологічних норм, правил експлуатації машин, механізмів тощо);

-мати достовірну інформацію і своєчасно доводити її до працівників підприємств щодо стану умов праці, причин і наслідків аварій та нещасних випадків на робочих місцях, ефективності заходів профілактики безпеки праці.

-використовувати економічні методи для підвищення зацікавленості працівників щодо впровадження у виробництво безпечної техніки, технології, в дотримуванні вимог правил, норм та інструкцій з охорони праці;

-застосовувати заходи впливу, направлені на підвищення особистої відповідальності працівників і спеціалістів щодо забезпечення безпеки праці, робочих – за дотриманням вимог інструкцій при виконанні тих чи інших робіт.

Навчання, інструктаж і перевірка знань працівників з питань охорони праці здійснюється відповідно НПАОП 0.00-4.12-05.

Пропаганда охорони праці передбачає:

- створення куточків, кабінетів з охорони праці;
- проведення днів охорони праці;
- демонстрування навчальних фільмів, плакатів, інших відео матеріалів з охорони праці;
- проведення оглядів, круглих столів, семінарів з охорони праці тощо.

ВИСНОВКИ З ПЕРШОГО ПИТАННЯ

Отже, підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що сновною метою управління охороною праці є вдосконалення організації роботи із забезпечення безпеки праці, зниження травматизму та аварійності на основі вирішення комплексу завдань щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці, надання лікувально-профілактичного і санітарно-побутового обслуговування працюючих

Під управлінням охороною праці розуміють планомірний процес впливу на виробничу систему для отримання заданих показників, що характеризують здоровий стан умов праці. Система управління охороною праці керується відповідними законодавчими і нормативними актами, вона передбачає опрацювання і затвердження роботодавцем (керівником) окремих нормативних документів: положень та інструкцій з питань охорони праці, які є обов'язковими для виконання на підприємстві.

2.Планування робіт з охорони праці та контроль за її безпекою.

Робота з охорони праці здійснюється у відповідності з перспективним і поточним планів створення безпечних і нешкідливих умов праці, в яких визначені задачі підприємству в цілому і окремим структурним підрозділам, а також керівникам і спеціалістам.

Планування робіт здійснюється на основі:

- заходів, які забезпечують досягнення встановлених нормативів безпеки праці, гігієни праці та виробничого середовища;

- заходів, передбачених колективним договором;

- заходів по усуненню недоліків, виявлених при розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.

Контроль за станом охорони праці включає:

- оцінку рівня небезпечних виробничих факторів (НВФ) і шкідливих виробничих факторів (ШВФ) на робочих місцях;

- виявлення порушення вимог законів і нормативних актів з охорони праці;

- перевірку усунення раніше виявлених порушень;

- перевірку виконання працівником обов'язків з охорони праці;

- перевірку виконання планів робіт з охорони праці;

- перевірку забезпечення працівників засобами індивідуального захисту (ЗІЗ) і засобами колективного захисту (ЗКЗ).

Види контролю:

- зі сторони органів державного нагляду;

- зі сторони служби з охорони праці;

- оперативний контроль керівниками і іншими посадовими особами підприємства;

- громадський контроль;

- комісія підприємства, уповноваженою працівниками особою з питань охорони праці.

Оцінка стану охорони праці і результатів профілактичної роботи здійснюється за прийнятими на підприємстві показниками. Як джерело вихідної інформації використовуються:

- акти про нещасні випадки;

- звіти про виробничий травматизм;

- матеріали атестації робочих місць, паспорта санітарно-гігієнічного стану умов праці;

-журнали оперативного контролю за станом охорони праці структурного підрозділу;

-акти і приписи перевірок стану охорони праці.

Узагальнені дані про стан охорони праці і результатів профілактичної роботи підготовлюються службою охорони праці і підлягають обов'язковому розгляду і аналізу на всіх рівнях управління підприємства.

Стимулювання роботи з охорони праці, направлене на підвищення зацікавленості працівників у забезпеченні безпечних умов праці, здійснюється відповідно Положенню, існуючому на підприємстві, в якому визначені конкретні показники, умови, види і форми заохочення за активну участь і ініціативу в реалізації заходів з підвищення безпеки праці і за роботу без порушень правил безпеки, а також заходи впливу на порушників.

ВИСНОВКИ З ДРУГОГО ПИТАННЯ

Отже, в даному питанні розкрито зміст планування робіт з охорони праці, а також оцінка стану охорони праці і результатів профілактичної роботи, що здійснюється за прийнятими на підприємстві показниками.

3.Методи управління в СУОП.

В системі управління охороною праці використовують організаційно-розпорядливі, соціально-психологічні та економічні методи управління.

Організаційно-розпорядливі методи враховують виконання працівниками своїх посадових обов'язків з охорони праці, видання та виконання наказів, розпоряджень і ін. Це методи прямої дії. Будь-який регламентований документ або усний наказ, розпорядження повинні обов'язково виконуватись. Правомірність, оперативність і силу цих дій визначають відповідні норми, правила, стандарти, інструкції та інші нормативні акти. Ефективність організаційно-розпорядливих методів ґрунтується на свідомій дисципліні працівників.

Соціально-психологічні методи передбачають: виховну роботу; навчання і пропаганду з охорони праці; особистий приклад керівників підрозділів, їх відношення до виконання вимог охорони праці; встановлення контролю, підвищення дисципліни; створення здорового психологічного клімату в колективі; моральне стимулювання, застосування адміністративних, дисциплінарних заходів тощо.

Економічні методи – це управління, з одного боку, з застосуванням матеріальних стимулів за плідну роботу щодо поліпшення умов та підвищення безпеки праці, з іншого – про впровадження економічних санкцій за порушення умов праці.

ВИСНОВКИ З ТРЕТЬОГО ПИТАННЯ

Таким чином, в системі управління охороною праці використовують організаційно-розпорядливі, соціально-психологічні та економічні методи управління.

4. Гарантії прав на охорону праці, визначені законодавчою базою України. Обов'язки роботодавця, права працівників.

Згідно з чинним законодавством роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі належні умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити дотримання вимог законодавства щодо прав працівників з охорони праці.

З цією метою роботодавець забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом, впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог гігієни праці, виробничої санітарії.

На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, роботодавець зобов'язаний видати безплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджуючі засоби (ст. 8 Закону). Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварії, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору, а у разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника, замінити їх за свій рахунок.

Особлива увага має приділятися виявленню та усуненню причин, що можуть призвести до нещасних випадків, професійних захворювань, здійсненню профілактичних заходів з метою недопущення аварії на виробництві. Для цього проводяться лабораторні дослідження умов праці, аналізується технічний стан виробничого обладнання та устаткування, здійснюється атестація робочих місць на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці, за підсумками якої роботодавець розробляє та впроваджує заходи усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів.

Роботодавець через створену ним службу з охорони праці, комісію з питань охорони праці здійснює контроль за додержанням працівниками вимог виробничої санітарії, гігієни праці, техніки безпеки, використання засобів колективного та індивідуального захисту, виконання робіт згідно з розробленими і затвердженими на підприємстві положеннями, інструкціями та іншими актами з охорони праці.

У свою чергу, працівники, виконуючи свої трудові обов'язки, повинні дотримуватись трудової і технічної дисципліни, підвищувати продуктивність та якість праці.

Згідно із Законом України «Про охорону праці» працівник зобов'язаний:

-дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування

на території підприємства;

-знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

-проходити у встановленому законодавством порядку медичні огляди;

-виконувати зобов'язання з охорони праці, передбачені колективним договором (угодою, трудовим договором), та правила внутрішнього трудового розпорядку;

-співпрацювати з роботодавцем у справах створення безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати заходи щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу життю працівника чи здоров'ю людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку своєму безпосередньому керівнику або іншій посадовій особі;

-працівник, який не виконує обов'язків щодо охорони праці та вимог нормативних актів, правил внутрішнього трудового розпорядку, несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Згідно із законодавством роботодавець зобов'язаний організувати навчання працюючих, вдосконалювати їхні знання та навички у сфері охорони праці проведенням інструктажів, підвищенням кваліфікації з виробничої санітарії, техніки безпеки, цілеспрямовано вести пропаганду безпечних методів праці.

Основним документом, який регламентує взаємовідносини між трудовим колективом і роботодавцем, є колективний договір. Цей договір розробляється роботодавцем та профспілковою організацією підприємства і затверджується на зборах (конференції) трудового колективу.

Для запланованих заходів з охорони праці роботодавець зобов'язаний виділити цільові кошти та необхідні матеріальні ресурси, витратити які на інші цілі заборонено. Порядок використання цих коштів визначається у колективному договорі і контролюється трудовим колективом.

До обов'язків роботодавця входить своєчасне проведення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, вживання термінових заходів для допомоги потерпілим, у т.ч. залучення за необхідності професійних аварійно-рятувальних формувань, вести облік і розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

Роботодавець також може за рахунок власних коштів здійснювати додаткові виплати потерпілим працівникам і членам їх сімей відповідно до колективного або трудового договору.

Законом України «Про охорону праці» передбачені права працівника на пільги і компенсації за наявності на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів. Зокрема, він забезпечується безоплатним лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами. У разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання відповідних продуктів для покращення стану

здоров'я.

Перелік виробництв, професій та посад, робота на яких дає право на безоплатне лікувально-профілактичне харчування у зв'язку з небезпечними і шкідливими умовами праці, затверджений Міністерством праці і соціальної політики. Наприклад, при виконанні роботи в умовах високої температури відбувається інтенсивне потовиділення, за якого організм втрачає воду і мінеральні речовини, що негативно відбивається на психофізіологічному стані працівника. Тому в гарячих цехах працівники забезпечуються газованою солоною водою.

Робітники, що працюють у вищезазначених шкідливих і небезпечних умовах, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством. Керівник підприємства (роботодавець) може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) додаткові пільги і компенсації працівникам понад передбачених законодавством.

У випадку зміни виробничих умов, розмірів пільг і компенсації, передбачених трудовим договором, керівник підприємства повинен не пізніше як за 2 місяці письмово поінформувати про це працівника. При цьому працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням.

ВИСНОВКИ З ЧЕТВЕРТОГО ПИТАННЯ

Підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що згідно з чинним законодавством роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі належні умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити дотримання вимог законодавства щодо прав працівників з охорони праці.

З цією метою роботодавець забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом, впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог гігієни праці, виробничої санітарії.

5. Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці.

За порушення законодавства та нормативних актів з охорони праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду і громадського контролю винні притягуються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної та кримінальної відповідальності (ст. 44 Закону України "Про охорону праці").

Кодекс законів про працю України (ст.47) передбачає наступні дисциплінарні стягнення: догана, звільнення з роботи.

Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення.

Адміністративна відповідальність при порушенні вимог законодавства про охорону праці тягне за собою накладання штрафу на працівників від двох до 5 неоподаткованих мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності – від 5 до 10 неоподаткованих мінімумів доходів громадян (ст. 4 КпАПУ).

Порушення санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм тягне за собою накладення штрафу на громадян від одного до дванадцяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від шести до двадцяти п'яти неоподаткованих мінімумів доходів громадян. (ст. 42 КпАПУ).

Матеріальна відповідальність робочих і службовців регламентується статтями 130-138 Кодексу законів про працю України і іншими нормативними актами.

При накладанні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.

За наявністю зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Законодавством передбачені різні види матеріальної відповідальності в залежності від того, чи є в діях працівника ознаки кримінального злочину чи ні. При наявності в його діях ознак злочину на працівника може бути в силу ст. 134 КЗпП України покладена повна матеріальна відповідальність, а при відсутності таких ознак на працівника накладається обмежена відповідальність в розмірі його середньомісячного заробітку.

Суттєве значення має загальний об'єм і розмір збитку у зв'язку з порушенням вимог відносно охорони праці. Ця шкода може включати кошти, виплачені потерпілому на відшкодування втраченого заробітку, одноразової допомоги, додаткових витрат на лікування і т.п., коли потерпілий залишився живий, а також кошти, витрачені на поховання на випадок смерті потерпілого, виплачених коштів одноразової допомоги на сім'ю і на утриманців.

До матеріальних збитків у зв'язку з порушенням законодавства з охорони праці, крім вищесказаних виплат, пов'язаних з травмуванням або смертю працівника, відноситься також шкода, заподіяна:

- знищення майна, устаткування, приміщень власника внаслідок вибуху, пожежі, руйнування;
- псування матеріалів, напівфабрикатів;
- виплатами коштів страховим компаніям у зв'язку з пошкодженням або зіпсуванням застрахованого майна та ін.

Кримінальна відповідальність має місце при порушенні правил безпеки, санітарних, протипожежних правил і норм, які призвели до аварії, травматизму і інших негативних наслідків і визначаються відповідними статтями Кримінального кодексу України. Так, ст. 271 цього Кодексу передбачає, що:

-порушення вимог законодавства та інших нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, - карається штрафом до п'ятидесяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на той самий строк;

-те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, - карається виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого.

Кримінальним кодексом також передбачено відповідальність за: порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою (ст. 272); порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах (ст. 273); порушення правил ядерної або радіаційної безпеки (ст. 274); порушення правил, що стосуються безпечного використання промислової продукції або безпечної експлуатації будівель і споруд (ст. 275).

ВИСНОВКИ З П'ЯТОГО ПИТАННЯ

Отже, за порушення законодавства та нормативних актів з охорони праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду і громадського контролю винні притягуються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної та кримінальної відповідальності (ст. 44 Закону України "Про охорону праці"). Кримінальна відповідальність має місце при порушенні правил безпеки, санітарних, протипожежних правил і норм, які призвели до аварії, травматизму і інших негативних наслідків і визначаються відповідними статтями Кримінального кодексу України.

6. Нормативно - правові акти з охорони праці: міжгалузеві, галузеві та окремих об'єктів.

Нормативно-правові акти з охорони праці – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи з охорони праці. Вони є обов'язковими до виконання і дотримання усіма підприємствами, для яких вони розроблені.

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці проводяться спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці, а санітарні правила та норми затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі охорони здоров'я.

Нормативно - правові акти з охорони праці розглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, але не рідше одного разу на десять років.

Розгляд та впровадження їх має за мету поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити про це відповідний орган державного нагляду за охороною праці, а також звернутись до нього при необхідності з клопотанням про встановлення строку для проведення умов праці згідно нормативних вимог. Отримавши згоду або інше рішення з цього приводу від органу державного нагляду, роботодавець зобов'язаний невідкладно повідомити про це заінтересованих працівників (ст. 29 Закону „Про охорону праці”).

Державні стандарти Системи стандартів безпеки праці (ГОСТ ССБТ) колишнього СРСР застосовуються на території України до їх заміни іншими нормативними документами, якщо вони не суперечать чинному законодавству України.

Відповідно до Угоди про співробітництво в галузі охорони праці, укладеної керівними органами урядів держав СНД, стандарти ССБТ надалі визнаються Україною як *міждержавні стандарти* за угодженим переліком, що переглядається в міру необхідності з урахуванням національного законодавства держав СНД та результатів спільної роботи, спрямованої на удосконалення Системи стандартів безпеки праці.

ГОСТ ССБТ мають п'ять класифікаційних груп, яким надано шифр підсистем:

- організаційно-методичні стандарти – 12.0;
- стандарти вимог та норм за видами небезпечних і шкідливих виробничих факторів – 12.1;
- стандарти вимог безпеки до виробничого устаткування – 12.2;
- стандарти вимог безпеки до виробничих процесів – 12.3;
- стандарти вимог безпеки до засобів захисту працюючих – 12.4.

Вимоги щодо охорони праці регламентуються також Державними стандартами України з питань безпеки праці, Будівельними нормами та правилами, Санітарними нормами, Правилами улаштування електроустановок, нормами технічного проектування та іншими нормативними актами.

Державні міжгалузеві нормативні акти про охорону праці – це нормативні акти загальнодержавного користування, дія яких поширюється на всі підприємства, установи, організації незалежно від їх форм власності та відомчої (галузевої) належності (наприклад, «Правила монтажу і безпечної експлуатації ліфтів» та ін.).

Державні галузеві нормативні акти про охорону праці – це нормативні акти, дія яких поширюється на підприємства, установи і організації незалежно від форм власності, що належать до певної галузі.

Галузеві нормативні документи з охорони праці підприємств та установ конкретної галузі (міністерства або іншої управлінської структури) розробляються і затверджуються за встановленим порядком установами цієї

галузі за погодженням з профспілкою.

Затверджені у встановленому порядку нормативні документи для працівників реєструються службою охорони праці підприємства у відповідному журналі та видаються керівникам підрозділів під розпис. Кожний керівник підрозділу підприємства повинен мати комплект чинних інструкцій для працівників усіх професій і видів робіт на даній ділянці.

. Крім державних нормативних актів з охорони праці існують і *нормативні акти з охорони праці, що діють на окремих об'єктах*. Власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ними органи розробляють на основі Державних нормативних актів з охорони праці (ДНАОП) і затверджують власні положення, інструкції або інші нормативні акти з охорони праці, що діють в межах підприємства, установи, організації. До таких актів належать:

1. Положення про систему управління охороною праці на підприємстві;
2. Положення про службу охорони праці на підприємстві;
3. Положення про комісію з питань охорони праці на підприємстві;
4. Положення про роботу уповноважених трудового колективу;
5. Положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці;
6. Положення про організацію і проведення первинного і повторного інструктажу, а також пожежно-технічного мінімуму;
7. Положення про організацію попереднього і періодичного медичних оглядів працівників;
8. Положення про санітарну лабораторію на підприємстві;
9. Інструкції з охорони праці для працюючих за професіями і видами робіт;
10. Інструкції про заходи пожежної безпеки;
11. Інструкції про порядок проведення зварювальних та інших вогневих робіт на підприємстві;
12. Перелік робіт з підвищеною небезпекою;
13. Перелік посад посадових осіб підприємства, які зобов'язані проходити попередню і періодичну перевірку знань з охорони праці;
14. Наказ про організацію безкоштовної видачі працівниками певних категорій лікувально-профілактичного харчування;

1. Наказ про порядок забезпечення працівників підприємства спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту;

2. Наказ про організацію безкоштовної видачі молока й інших рівноцінних харчових продуктів працівникам, що працюють у шкідливих умовах.

Виходячи зі специфіки робіт та вимог чинного законодавства, керівник об'єкта затверджує нормативні акти із вищезазначеного списку та інші, що регламентують питання охорони праці.

ВИСНОВКИ З ШОСТОГО ПИТАННЯ

Викладене питання розкриває суть та надано перелік нормативно-правових актів з Охорони праці. Таким чином, нормативно-правові акти з охорони праці – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші

документи з охорони праці. Вони є обов'язковими до виконання і дотримання усіма підприємствами, для яких вони розроблені.

ВИСНОВКИ ЗА ТЕМОЮ

1. Розкрита суть управління охороною праці в галузі на державному рівні та рівні окремих підприємств.

2. Висвітлена правова база щодо особливостей охорони праці жінок, неповнолітніх, інвалідів.

3. Охорона праці в галузі ґрунтується на використанні галузевих та міжгалузевих нормативних актів.

4. Особлива роль в охороні праці належить системі управління охороною праці (СУОП), які методи управління використовуються, як плануються заходи з охорони праці тощо.

5. Велике значення у створені безпечних і нешкідливих умов праці мають міжнародні стандарти ОН SAS 18001 та ОН SAS 18002, які впроваджуються в галузях України.