

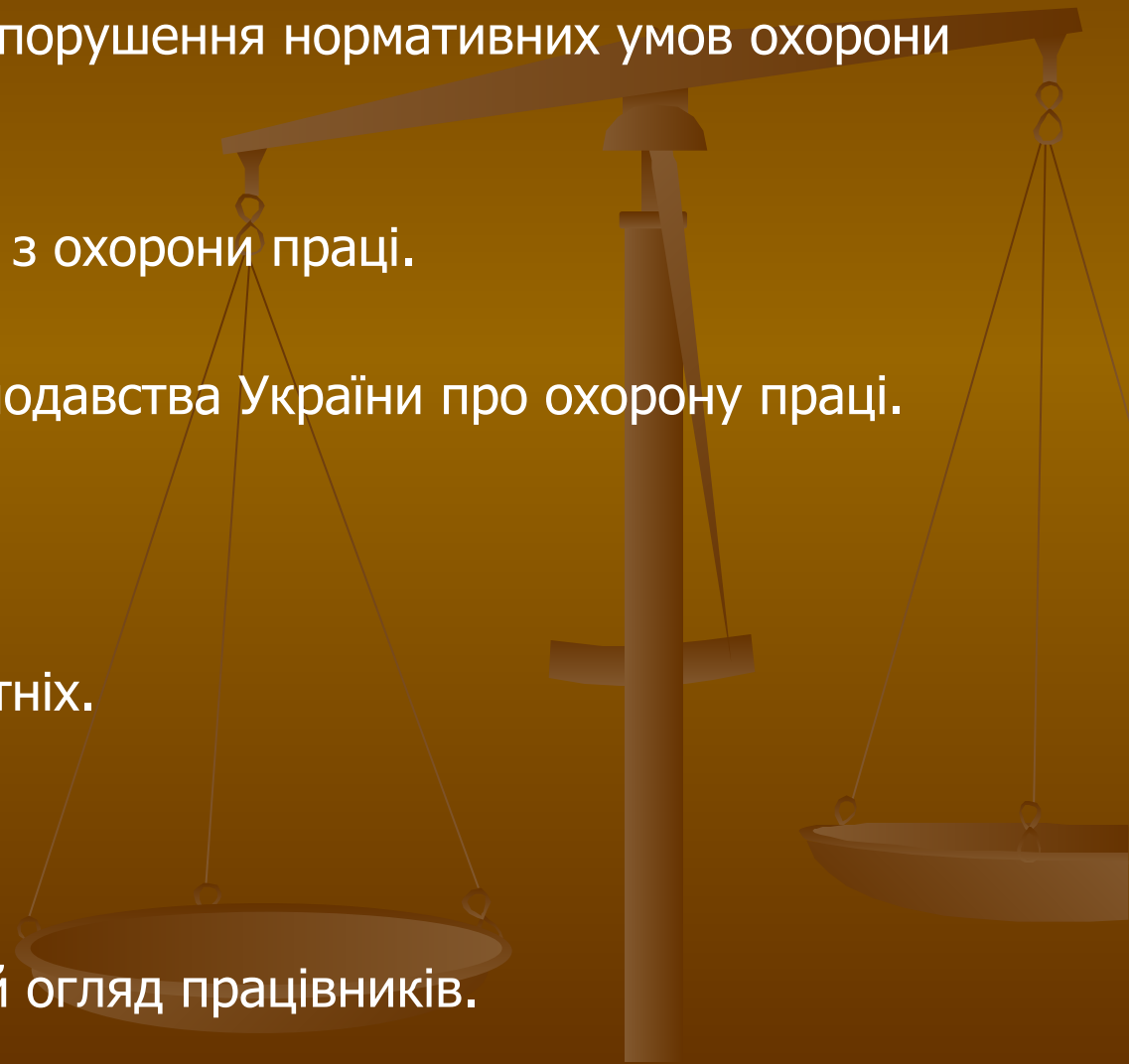
# Нормативні акти з охорони праці

Автор: к.б.н. Полковенко О.В.



# План

- 1. Органи державного управління охороною праці.
- 2. Види відповідальності за порушення нормативних умов охорони праці.
- 3. Основні законодавчі акти з охорони праці.
- 4. Основні положення законодавства України про охорону праці.
- 5. Охорона праці жінок.
- 6. Охорона праці неповнолітніх.
- 7. Охорона праці інвалідів.
- 8. Положення про медичний огляд працівників.



# Нормативні акти окремих підприємств

Розробляються власниками підприємств, установ, організацій або уповноваженими ними органами

Розробляються на основі загальнодержавних нормативно-правових актів

Конкретизують вимоги загальнодержавних нормативно-правових актів

Не можуть містити вимоги з охорони праці менші або слабкіші ніж ті, що містяться в державних нормах

# Державне управління охороною праці здійснюють

Кабінет  
Міністрів  
України

спеціально  
уповноважений  
центральный  
орган  
виконавчої  
влади з нагляду  
за охороною  
праці

міністерства та  
інші центральні  
органи  
виконавчої  
влади

Рада міністрів  
Автономної  
Республіки Крим,  
місцеві державні  
адміністрації та  
органи місцевого  
самоврядування.

# Види відповідальності

Кримінальна

Дисциплінарна

Адміністративна =  
матеріальна:  
накладання  
штрафу

провина  
працівника  
(у формі  
наміру чи  
необережності)

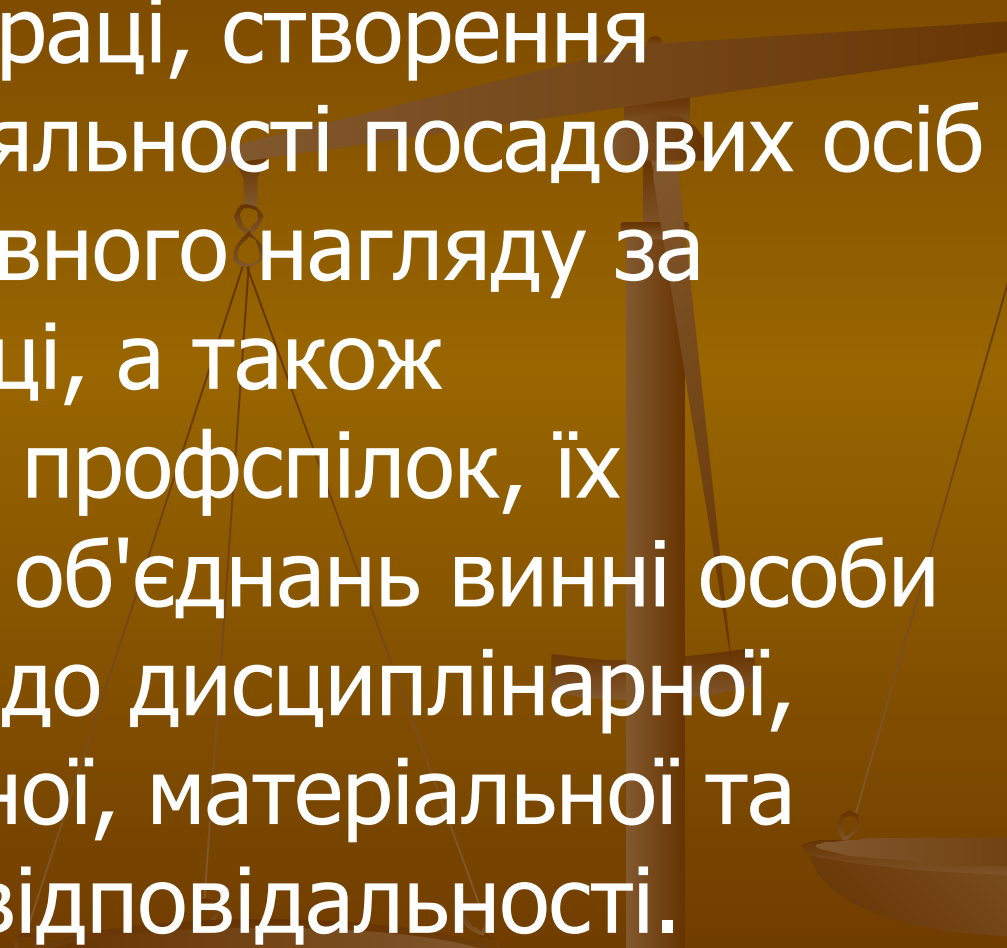
Дога  
на

Звіль  
нення

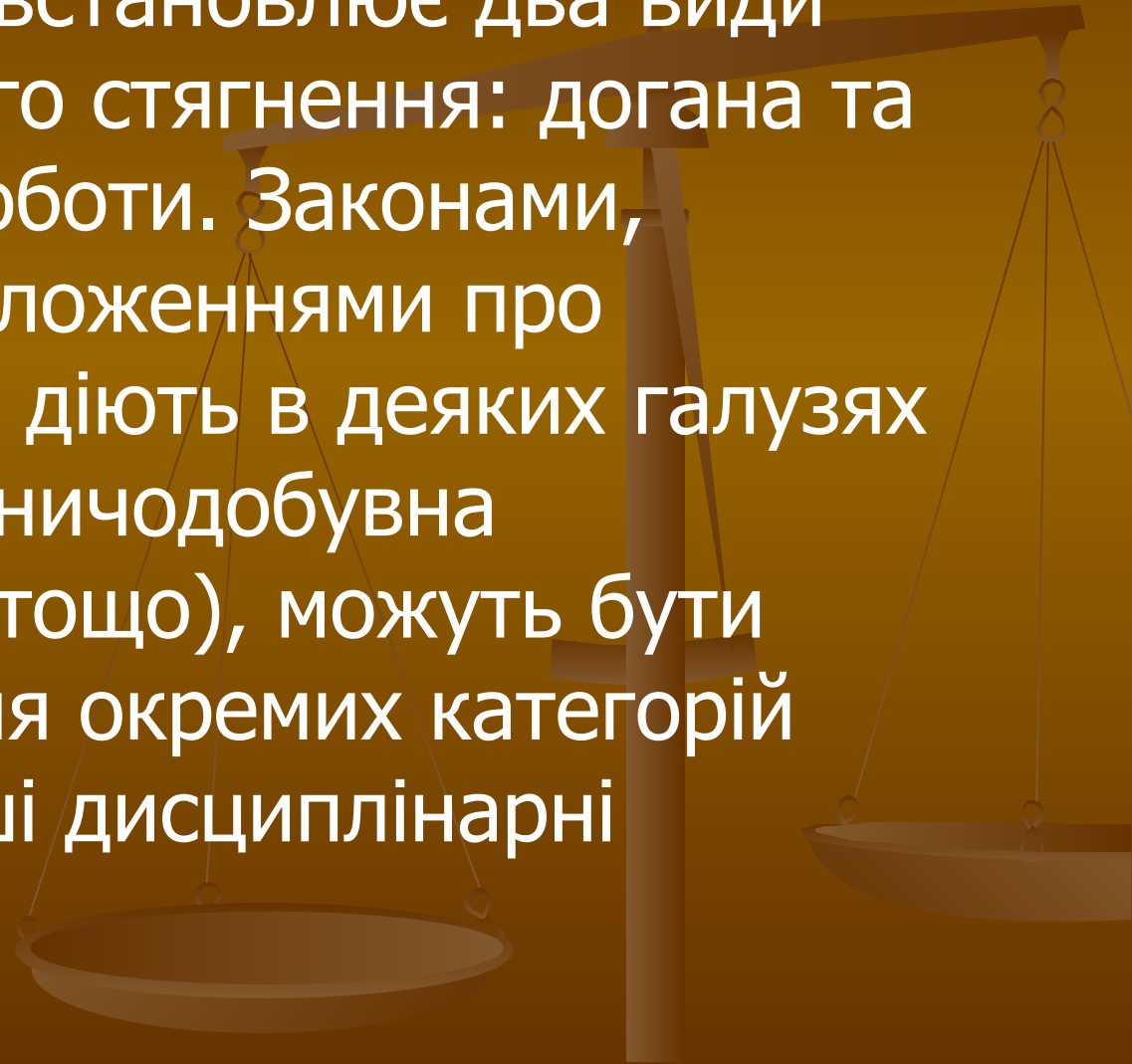
наявність  
прямої  
дійсної  
шкоди

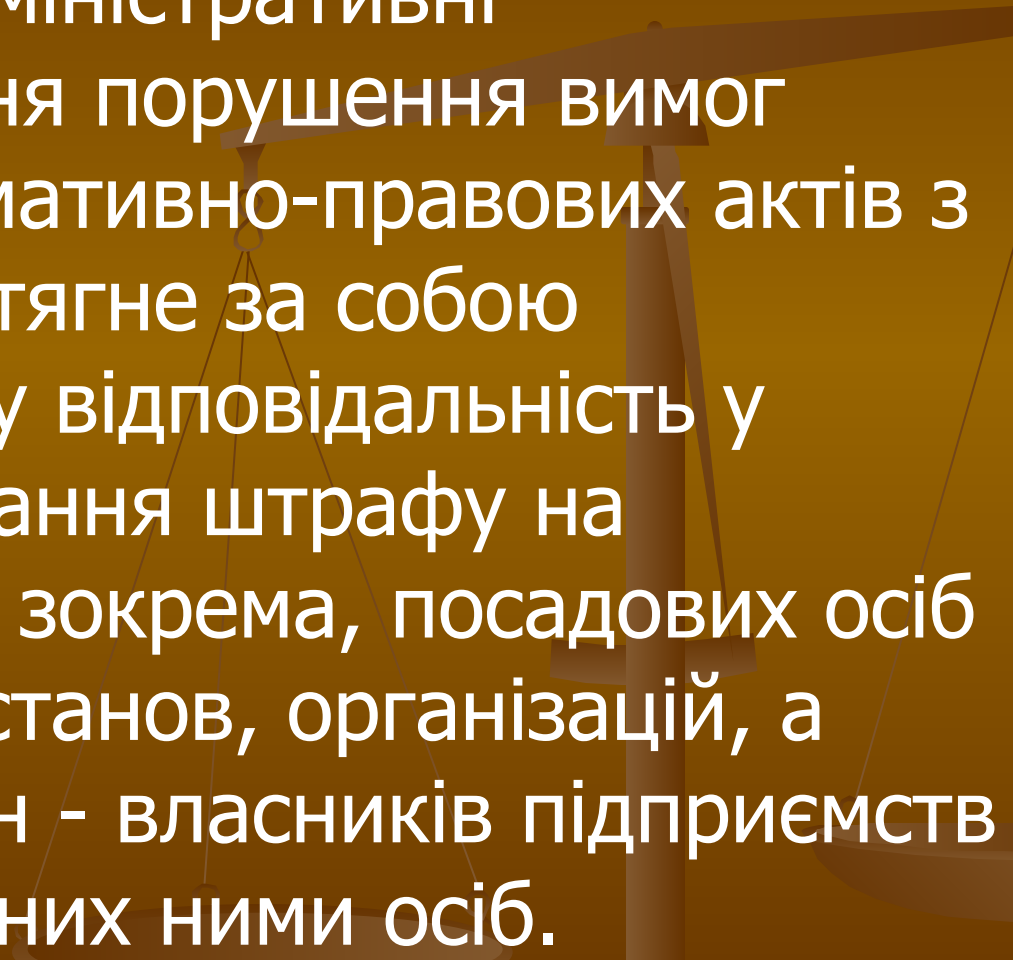
протиправні  
дії  
(бездіяльність)  
працівника

наявність  
причинного  
зв'язку між  
винуватим та  
протиправними  
діями  
(бездіяльністю)  
працівника та  
заподіяною  
шкодою

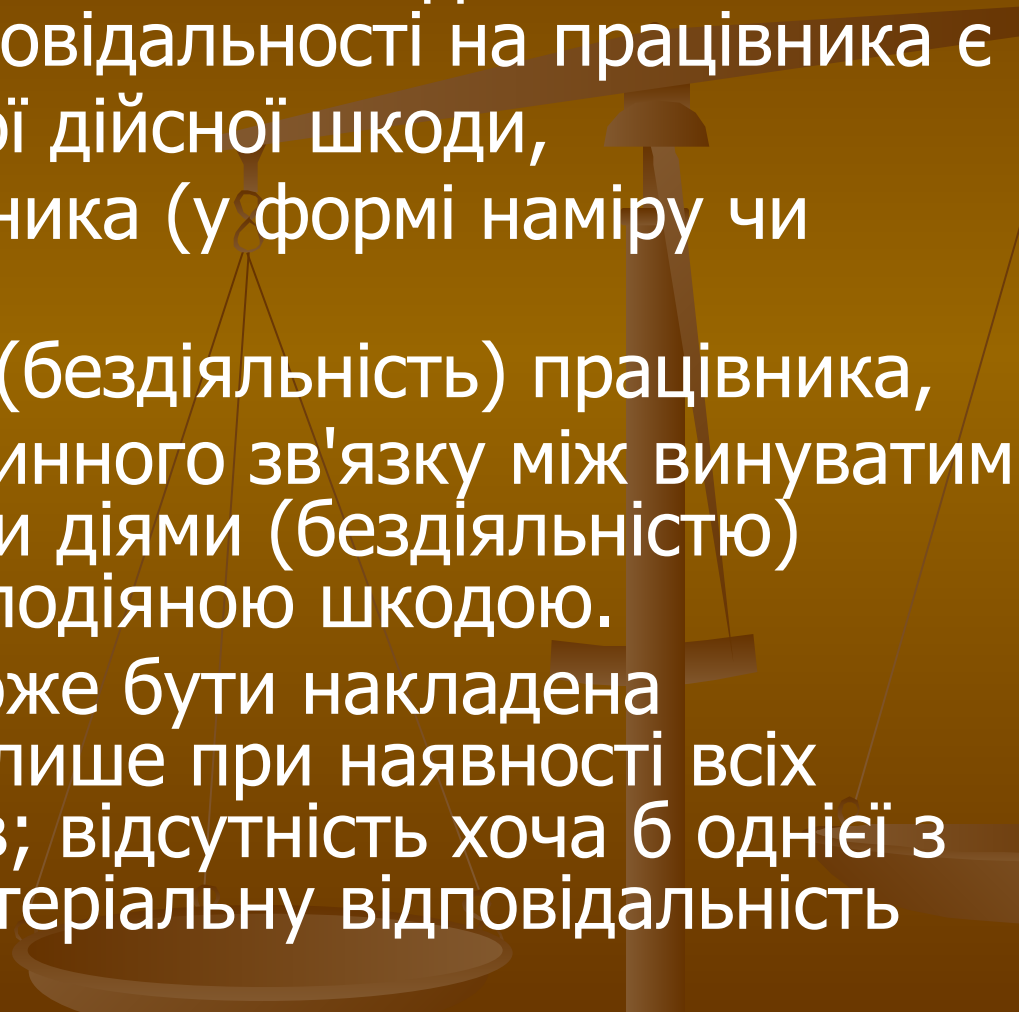
- Закон України "Про охорону праці" передбачає, що за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної та кримінальної відповідальності.
- 

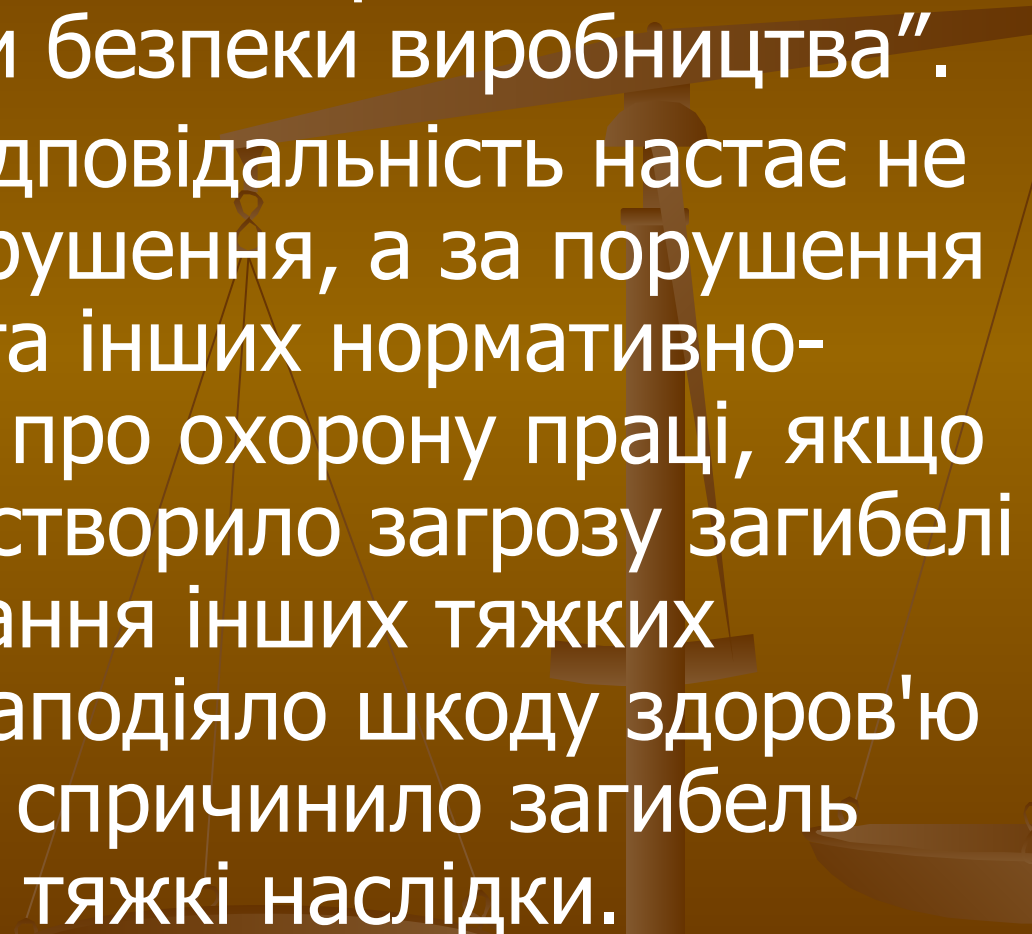
- Дисциплінарна відповідальність полягає в тому, що на винного працівника накладається дисциплінарне стягнення. Ст. 147 КЗпПУ встановлює два види дисциплінарного стягнення: догана та звільнення з роботи. Законами, уставами та положеннями про дисципліну, які діють в деяких галузях (транспорт, гірничодобувна промисловість тощо), можуть бути передбачені для окремих категорій працівників інші дисциплінарні стягнення.



- Адміністративна відповідальність настає за будь-які посягання на загальні умови праці. Відповідно до ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення порушення вимог законів та нормативно-правових актів з охорони праці тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді накладання штрафу на працівників та, зокрема, посадових осіб підприємств, установ, організацій, а також громадян - власників підприємств чи уповноважених ними осіб.
- 



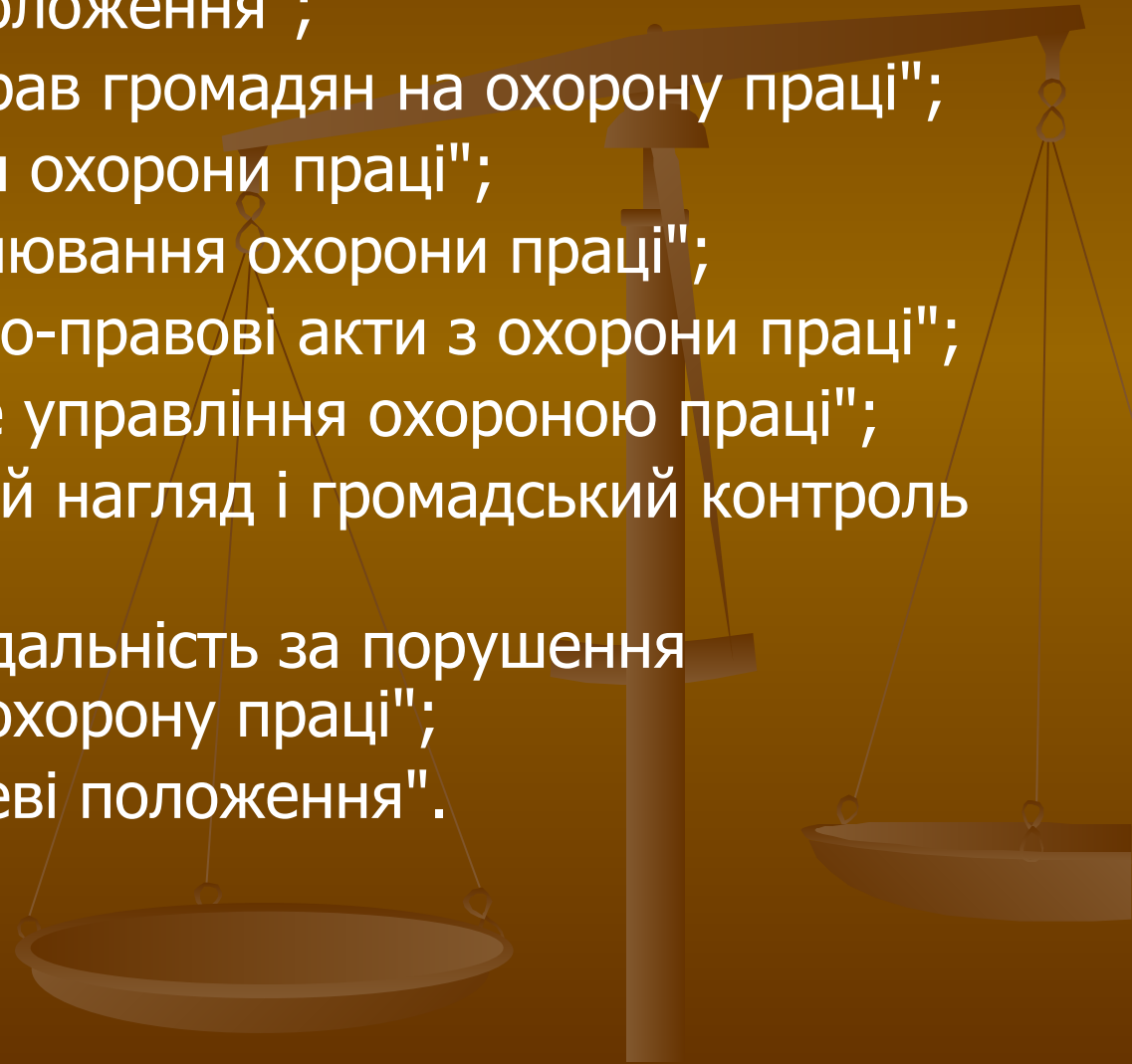
- 
- Матеріальна відповідальність робітників і службовців регламентується КЗпПУ та іншими нормативними актами, які торкаються цієї відповідальності у трудових відносинах.
  - Загальними підставами накладення матеріальної відповідальності на працівника є
    - - наявність прямої дійсної шкоди,
    - - провина працівника (у формі наміру чи необережності),
    - - протиправні дії (бездіяльність) працівника,
    - - наявність причинного зв'язку між винуватим та протиправними діями (бездіяльністю) працівника та заподіяною шкодою.
  - На працівника може бути накладена відповідальність лише при наявності всіх перелічених умов; відсутність хоча б однієї з них виключає матеріальну відповідальність працівника.

- 
- Кримінальна відповідальність за порушення правил охорони праці передбачена ст.ст. 271 – 275 КК України, що об'єднані в розділ X “Злочини проти безпеки виробництва”.
  - Кримінальна відповідальність настає не за будь-яке порушення, а за порушення вимог законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого чи спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки.

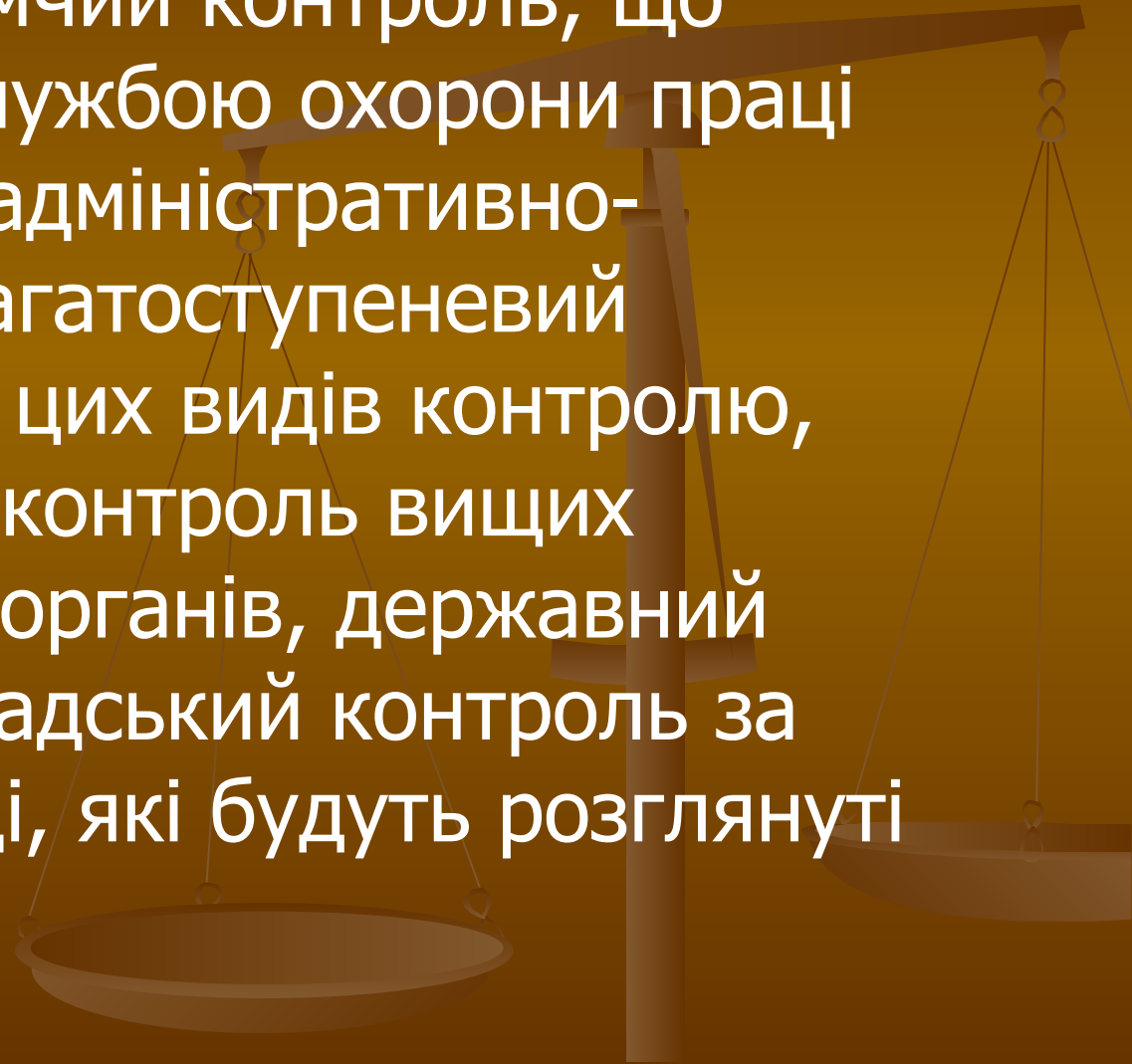
# Закон України "Про охорону праці"

включає 9 розділів

- перший "Загальні положення";
- - другий "Гарантії прав громадян на охорону праці";
- - третій "Організація охорони праці";
- - четвертий "Стимулювання охорони праці";
- - п'ятий "Нормативно-правові акти з охорони праці";
- - шостий "Державне управління охороною праці";
- - сьомий "Державний нагляд і громадський контроль за охороною праці";
- - восьмий "Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці";
- - дев'ятий "Прикінцеві положення".

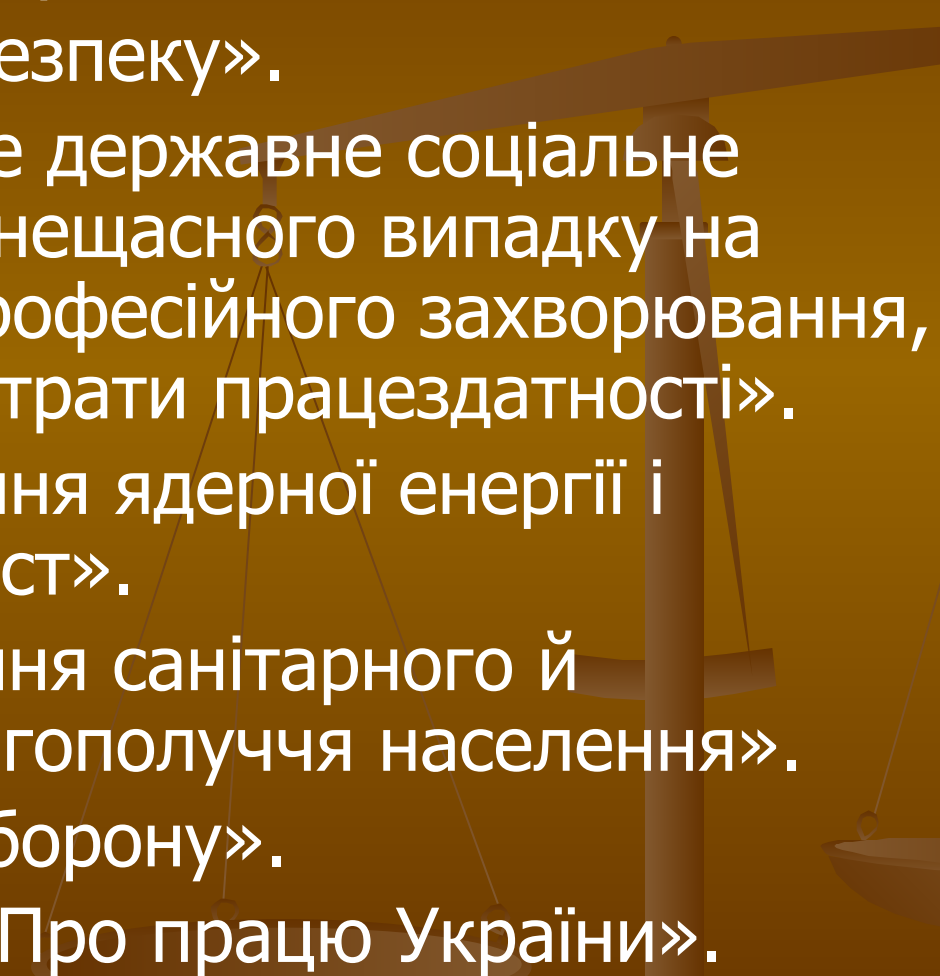


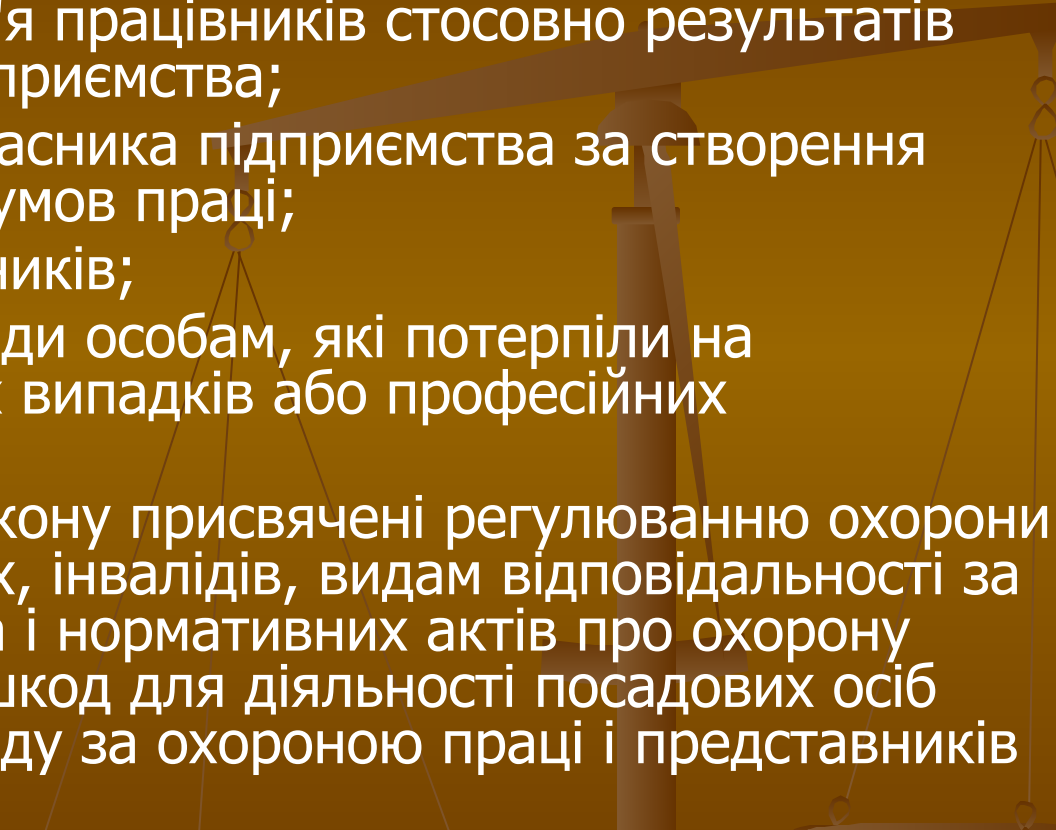
- До основних форм контролю за станом охорони праці в рамках СУОП підприємства відносяться: оперативний контроль; відомчий контроль, що проводиться службою охорони праці підприємства; адміністративно-громадський багатоступеневий контроль. Крім цих видів контролю, існує відомчий контроль вищих господарських органів, державний нагляд та громадський контроль за охороною праці, які будуть розглянуті окремо.

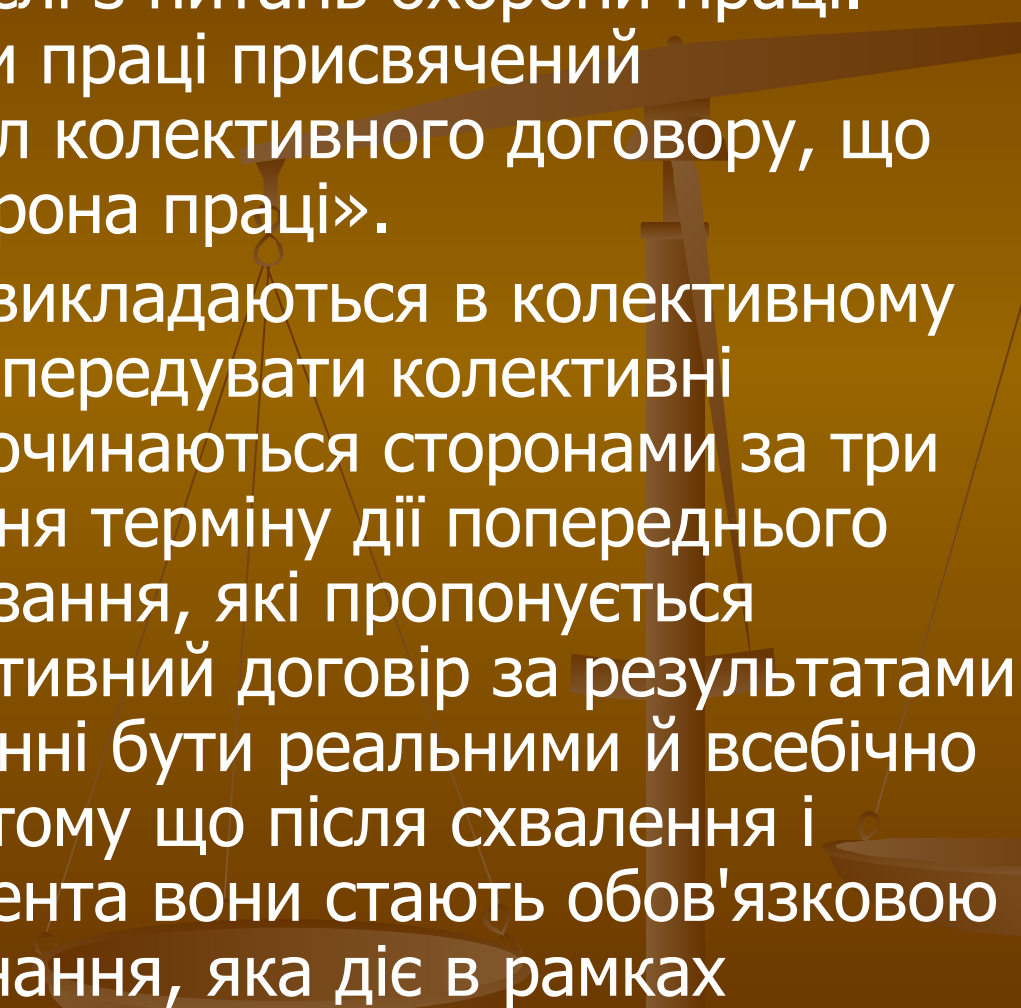


Оперативний контроль з боку керівників робіт і підрозділів підприємства проводиться згідно із затвердженими посадовими обов'язками. При цьому служба охорони праці контролює виконання вимог безпеки праці у всіх структурних підрозділах та службах підприємства.

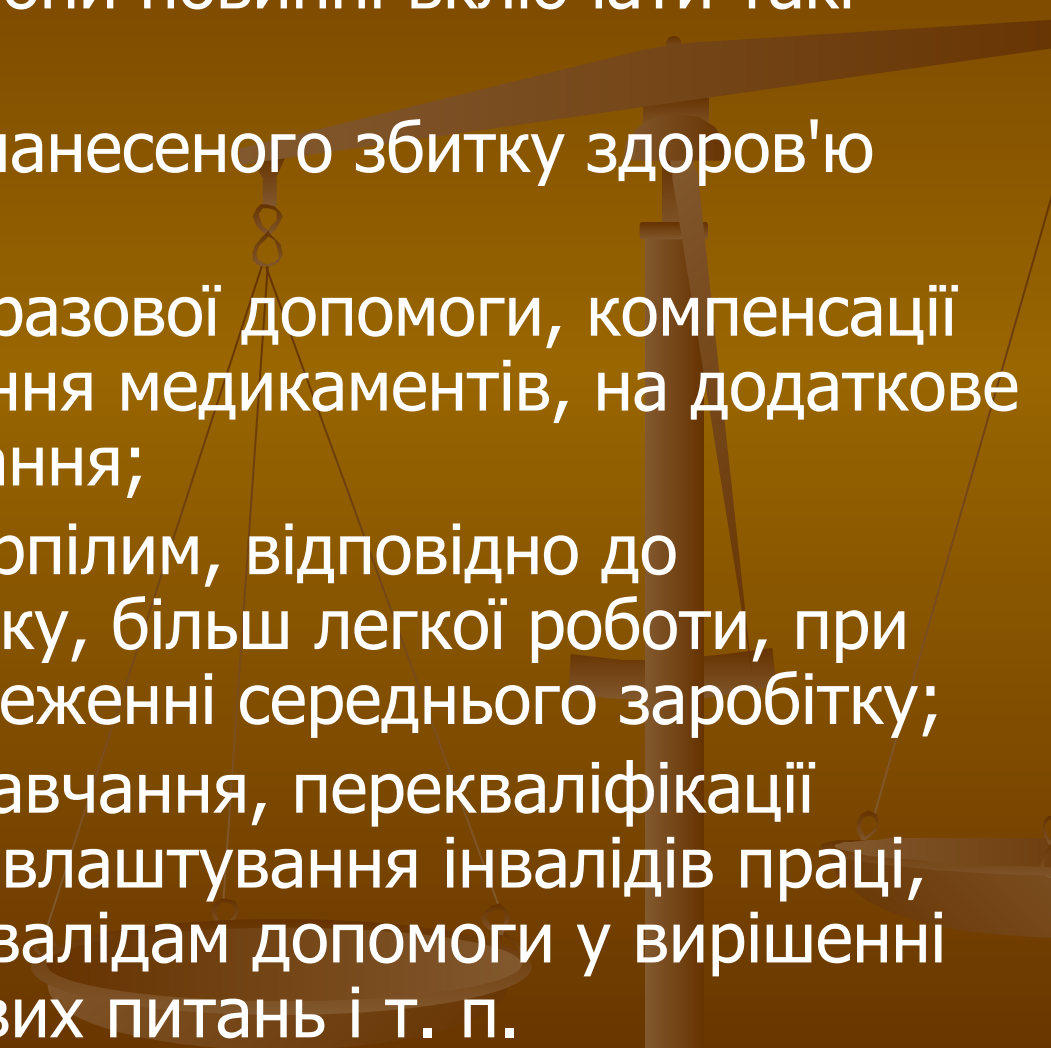
Адміністративно-громадський багатоступеневий контроль є однією з найкращих форм контролю за станом охорони праці, але можливість його ефективного функціонування обумовлена наявністю співробітництва та взаєморозуміння між роботодавцем та профспілками підприємства. Цей контроль проводиться на кількох (як правило – трьох) рівнях. На першій ступені контролю начальник виробничої дільниці (майстер) спільно з громадським інспектором профгрупи щоденно перевіряють стан охорони праці на виробничій дільниці. На другій ступені — начальник цеху спільно з громадським інспектором та спеціалістами відповідних служб цеху (механік, електрик, технолог) два - чотири рази в місяць перевіряють стан охорони праці згідно з затвердженим графіком. На третій ступені контролю щомісячно (згідно із затвердженим графіком) комісія підприємства під головуванням керівника (головного інженера) перевіряє стан охорони праці на підприємстві. До складу комісії входять: керівник служби охорони праці, голова комісії з охорони праці профкому, керівник медичної служби, працівник пожежної охорони та головні спеціалісти підприємства (технолог, механік, енергетик). Результати роботи комісії фіксуються в журналі третьої ступені контролю і розглядаються на нараді. За результатами наради видається наказ по підприємству.

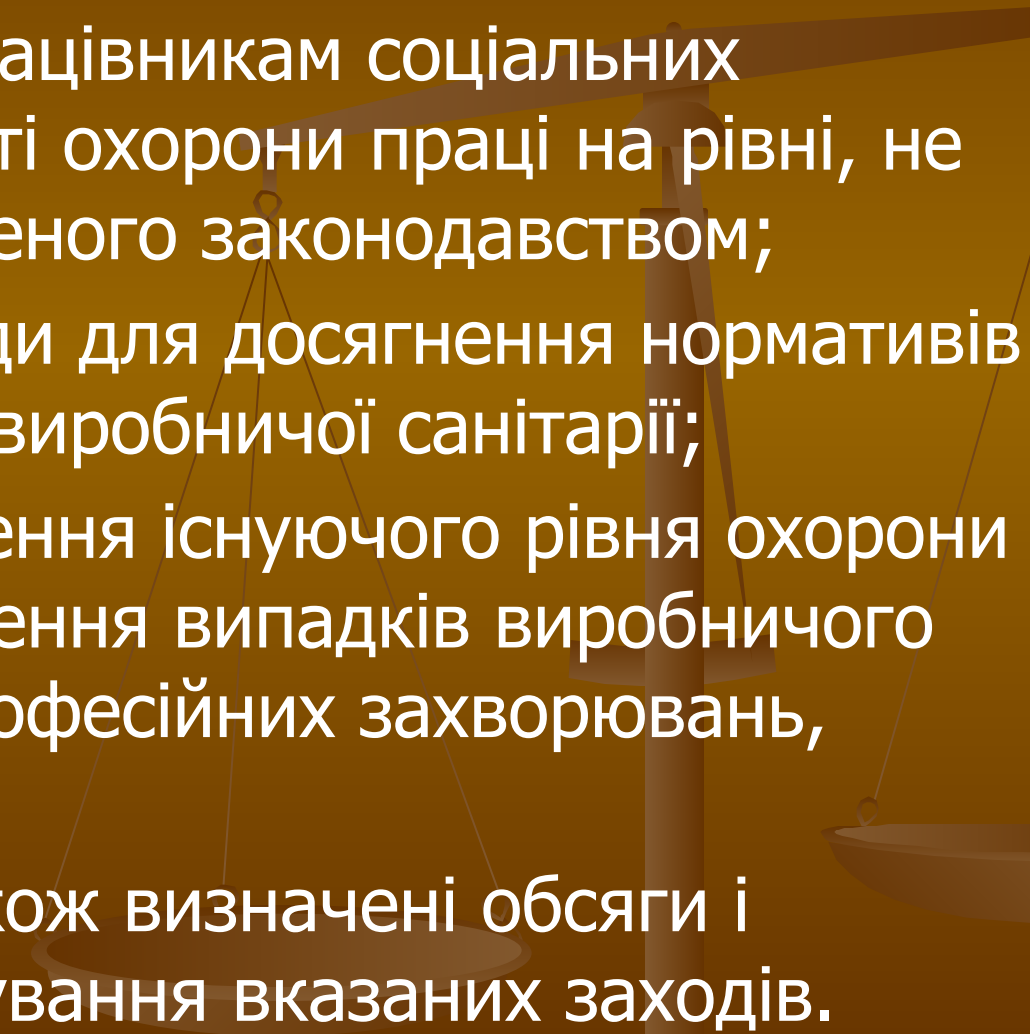
- 
- Основними законодавчими актами цієї системи є наступні Закони України:
  - «Про охорону праці».
  - «Про охорону здоров'я».
  - «Про пожежну безпеку».
  - «Про обов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві й професійного захворювання, що привели до втрати працездатності».
  - «Про використання ядерної енергії і радіаційний захист».
  - «Про забезпечення санітарного й епідемічного благополуччя населення».
  - «Про цивільну оборону».
  - Кодекс законів «Про працю України».

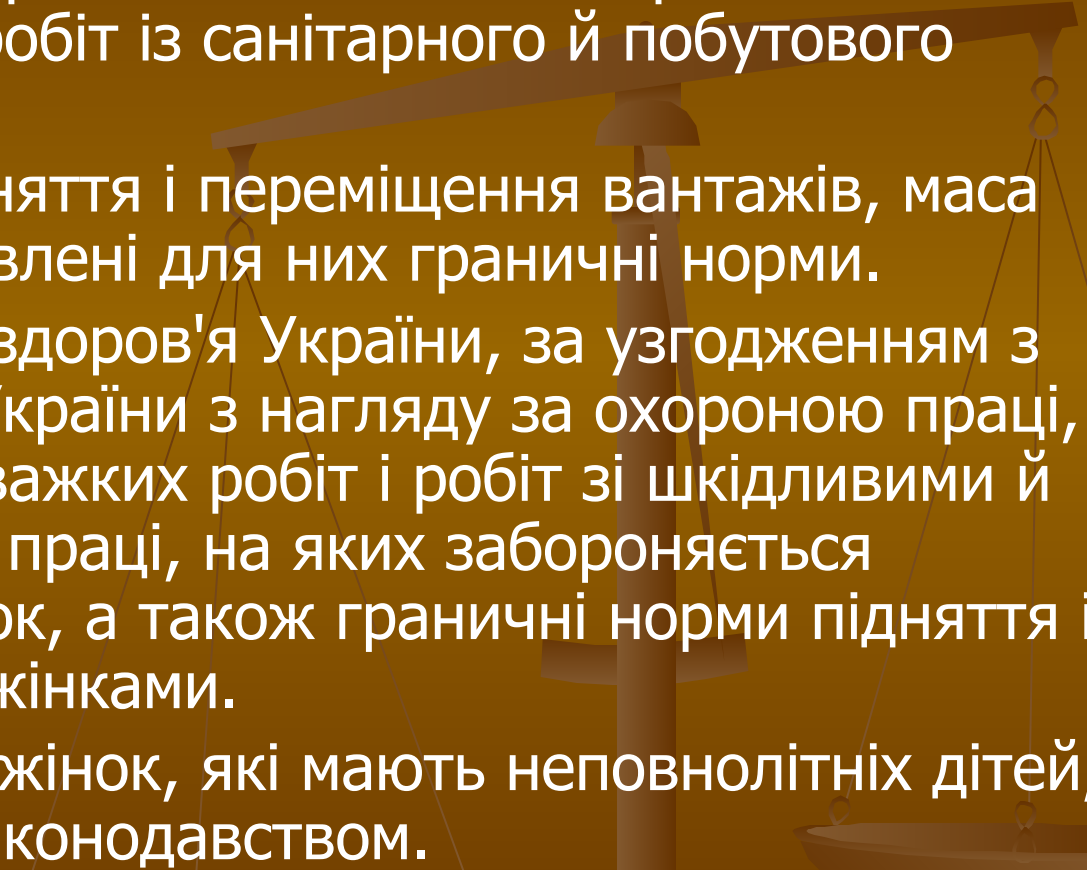
- 
- Чинність Закону України «Про охорону праці» поширюється на всі підприємства, установи, організації (далі – підприємства) незалежно від форм власності й видів діяльності, що використовують найману працю, і на всіх працюючих.
  - Закон визначає основні принципи державної політики в області охорони праці, серед яких чільне місце займають:
  - пріоритет життя й здоров'я працівників стосовно результатів виробничої діяльності підприємства;
  - повна відповідальність власника підприємства за створення безпечних і нешкідливих умов праці;
  - соціальний захист працівників;
  - повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань.
  - Okремо виділені статті Закону присвячені регулюванню охорони праці жінок, неповнолітніх, інвалідів, видам відповідальності за порушення законодавства і нормативних актів про охорону праці, за створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці і представників профспілок.

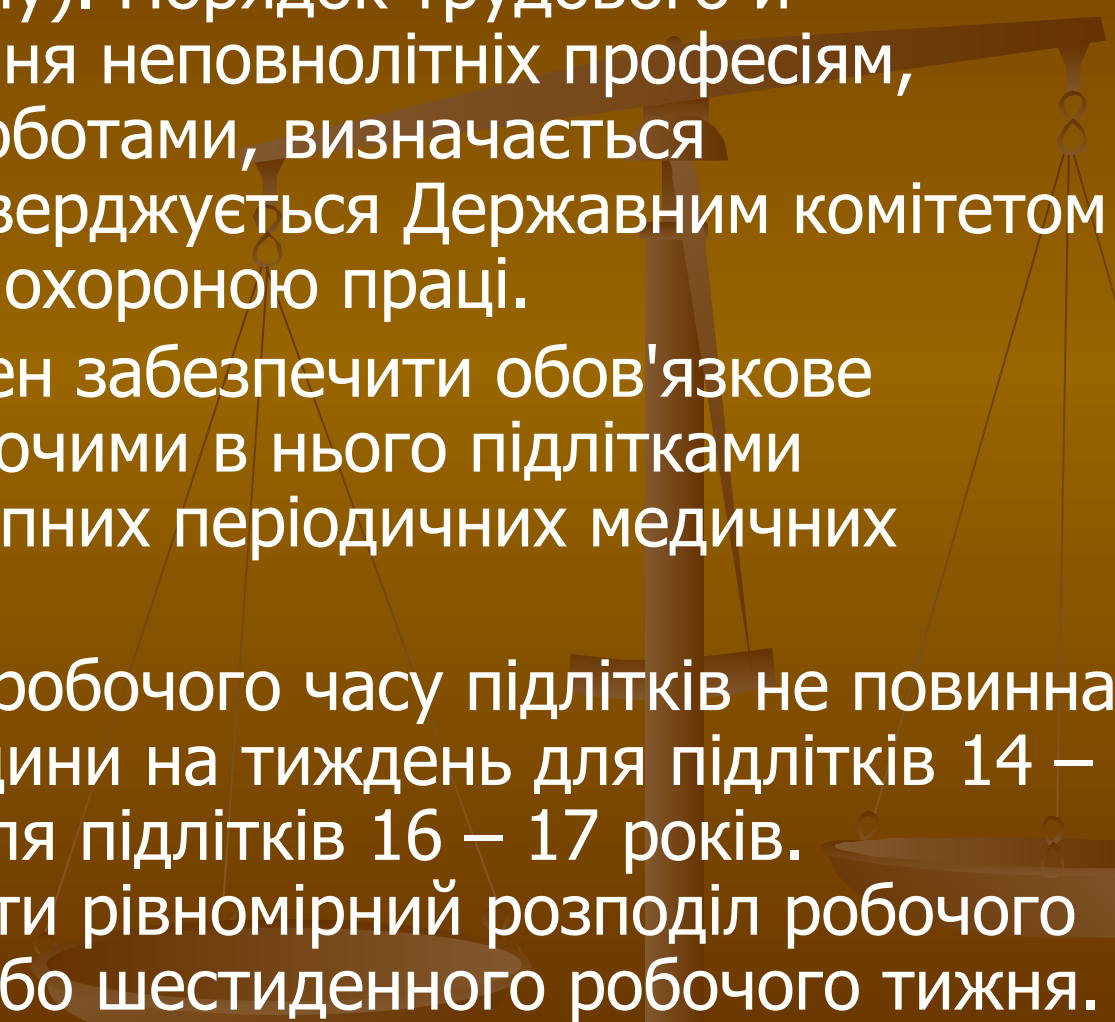
- 
- Колективний договір є найбільш важливим документом у системі нормативного регулювання взаємин між власником підприємства і працівниками з першочергових соціальних питань, у тому числі з питань охорони праці. Питанням охорони праці присвячений спеціальний розділ колективного договору, що називається «Охорона праці».
  - Положенням, що викладаються в колективному договорі, повинні передувати колективні переговори, що починаються сторонами за три місяці до закінчення терміну дії попереднього договору. Зобов'язання, які пропонується включити в колективний договір за результатами переговорів, повинні бути реальними й всебічно обґрунтованими, тому що після схвалення і підписання документа вони стають обов'язковою нормою для виконання, яка діє в рамках підприємства.

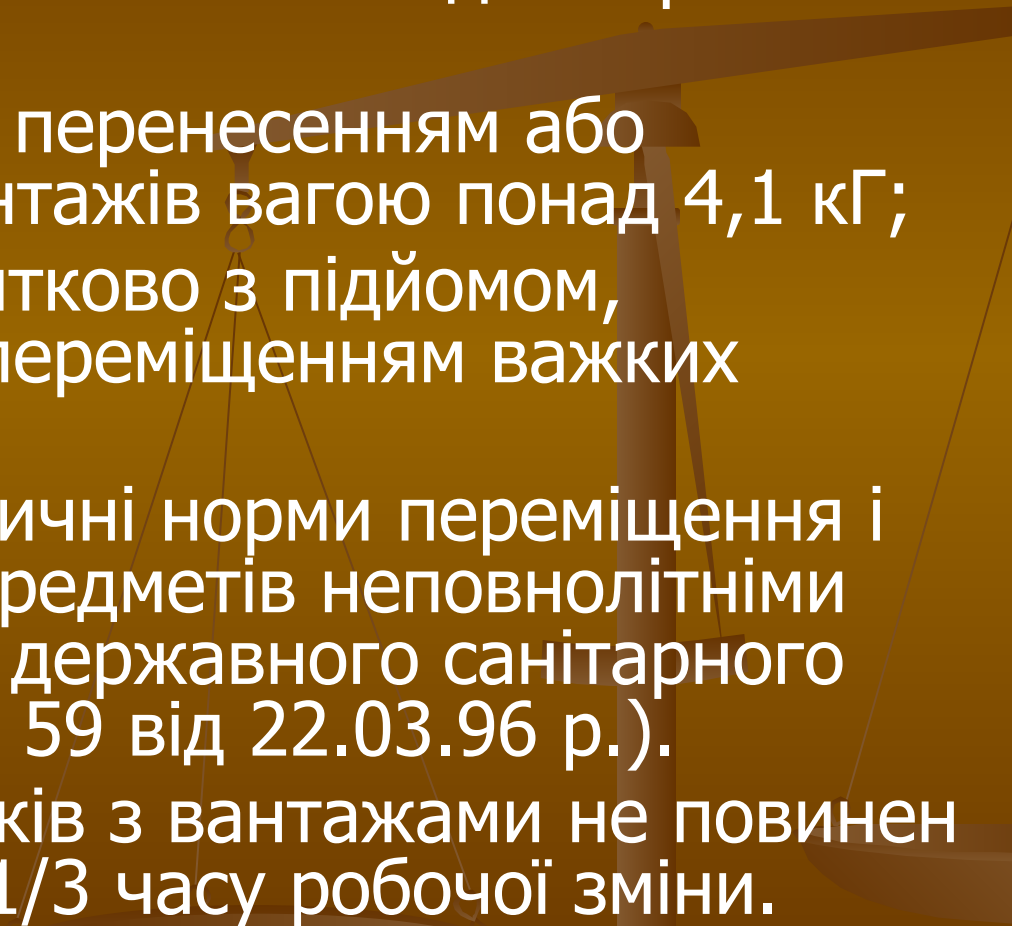


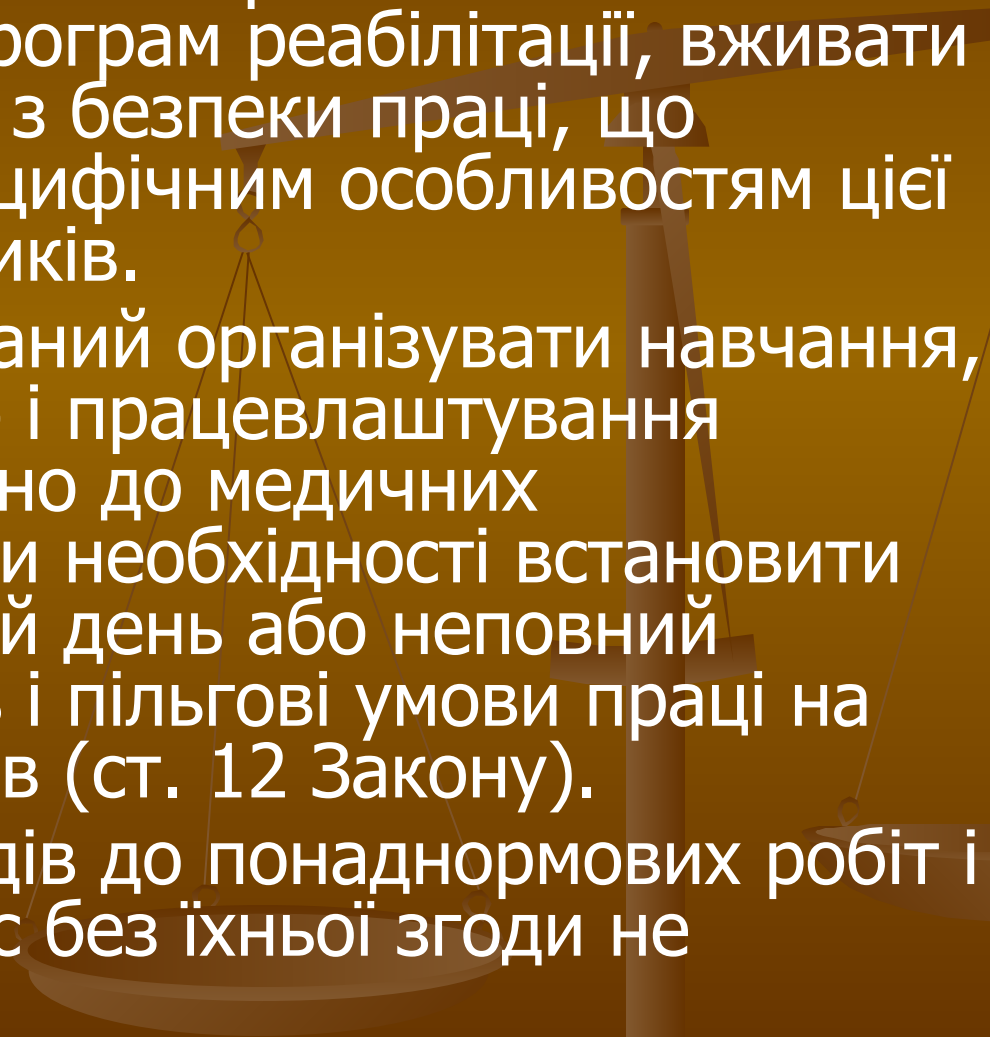
- 
- Колективний договір повинен обов'язково містити заходи щодо захисту прав і соціальних інтересів осіб, які постраждали на виробництві від нещасних випадків, а також їх утриманців і членів родин загиблих. Вони повинні включати такі положення:
  - з відшкодування нанесеного збитку здоров'ю потерпілим;
  - про виплату одноразової допомоги, компенсації витрат на придбання медикаментів, на додаткове оплачуване лікування;
  - про надання потерпілим, відповідно до медичного висновку, більш легкої роботи, при одночасному збереженні середнього заробітку;
  - про організацію навчання, перекваліфікації потерпілих, працевлаштування інвалідів праці, надання таким інвалідам допомоги у вирішенні соціально-побутових питань і т. п.

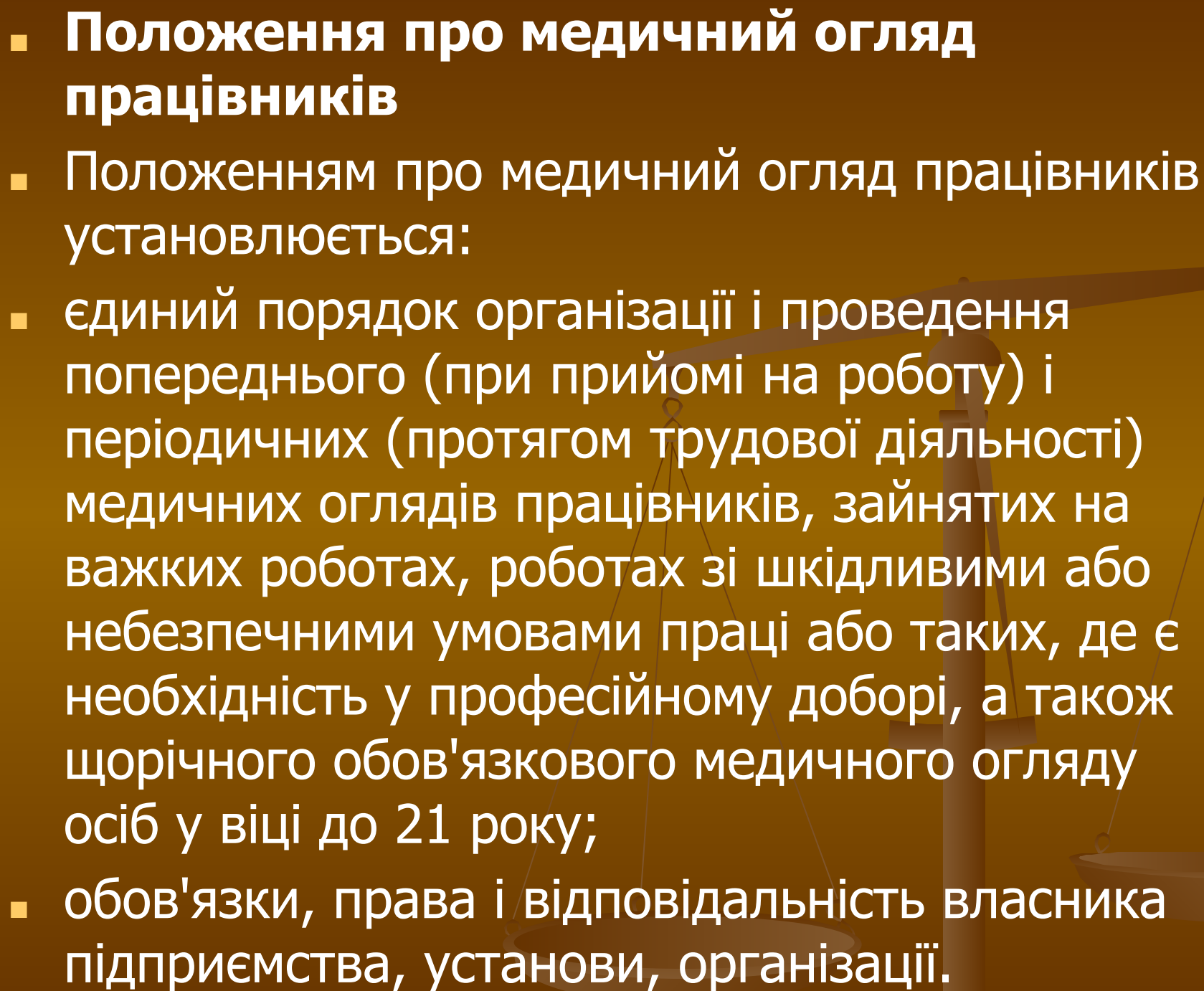
- 
- Згідно із ст. 20 Закону в підрозділі колективного договору про охорону праці повинні бути обов'язково відображені наступні заходи:
  - забезпечення працівникам соціальних гарантій в області охорони праці на рівні, не нижче передбаченого законодавством;
  - комплексні заходи для досягнення нормативів безпеки праці й виробничої санітарії;
  - заходи з підвищення існуючого рівня охорони праці, попередження випадків виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій і пожеж.
  - Повинні бути також визначені обсяги і джерела фінансування вказаних заходів.

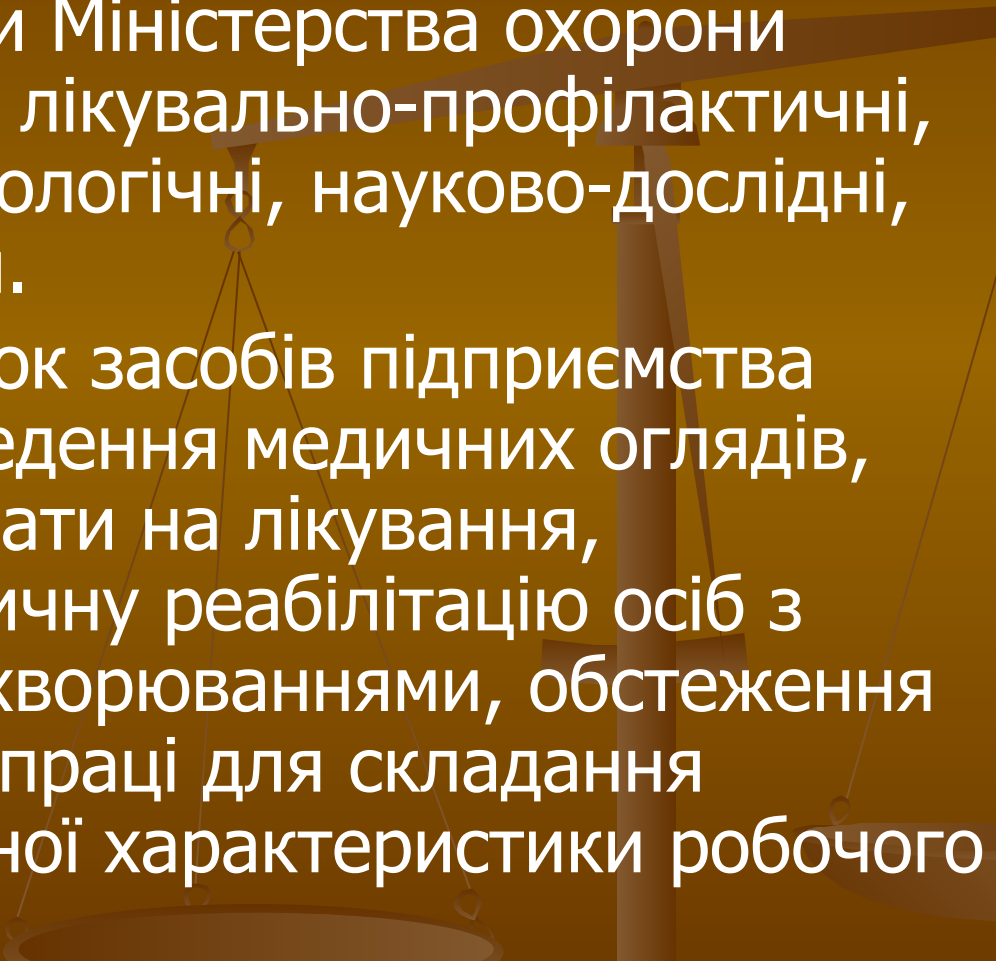
- 
- Згідно із ст. 10 Закону України «Про охорону праці» забороняється:
  - застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці;
  - на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного й побутового обслуговування);
  - залучення жінок до підняття і переміщення вантажів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.
  - Міністерством охорони здоров'я України, за узгодженням з Державним комітетом України з нагляду за охороною праці, затверджений перелік важких робіт і робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підняття і переміщення вантажів жінками.
  - Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітніх дітей, регулюються чинним законодавством.

- 
- Відповідно до Закону, забороняється застосування праці неповнолітніх, тобто осіб віком до вісімнадцяти років, на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (ст. 11 Закону). Порядок трудового й професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з цими роботами, визначається положенням, що затверджується Державним комітетом України з нагляду за охороною праці.
  - Роботодавець повинен забезпечити обов'язкове проходження працюючими в нього підлітками попереднього і наступних періодичних медичних оглядів.
  - Загальна тривалість робочого часу підлітків не повинна перевищувати 24 години на тиждень для підлітків 14 – 15 років і 36 годин для підлітків 16 – 17 років. Обов'язковим має бути рівномірний розподіл робочого часу по днях п'яти- або шестиденного робочого тижня.

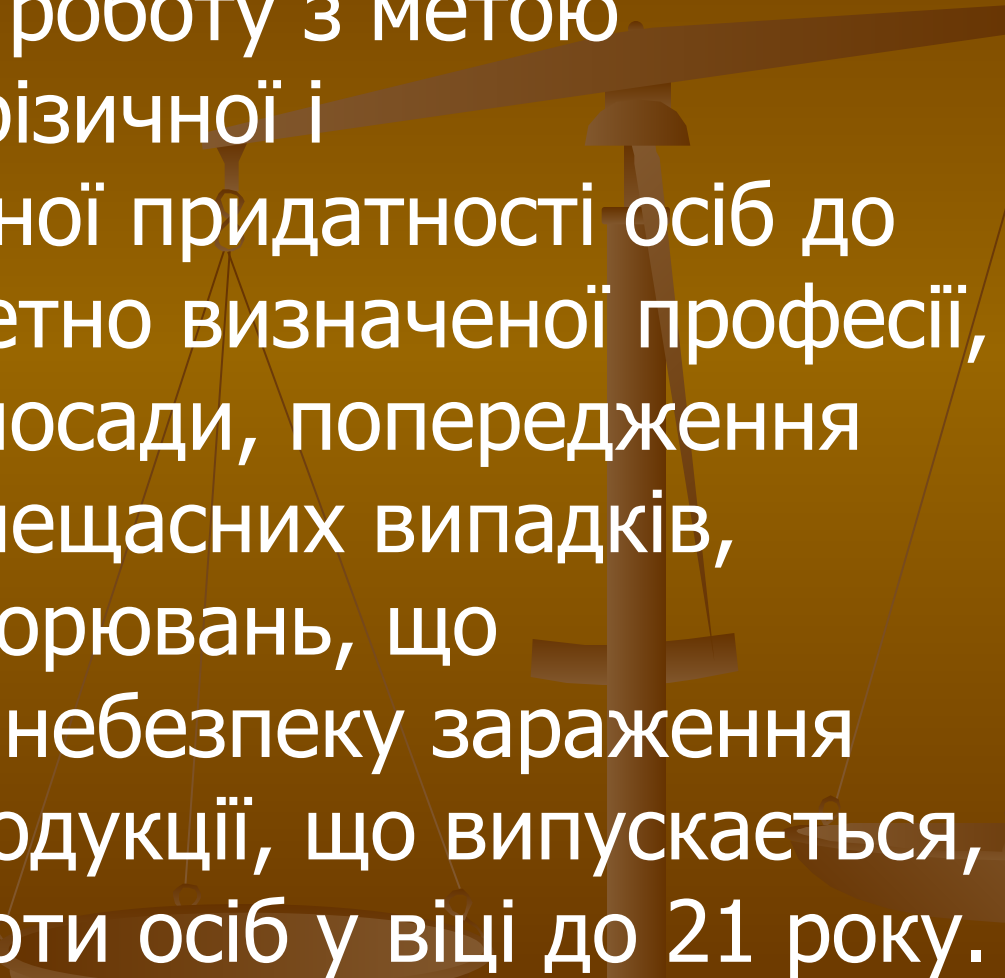
- 
- Забороняється залучати неповнолітніх до нічних, понаднормових робіт і робіт у вихідні дні.
  - Трудовим законодавством України заборонено приймати неповнолітніх віком до 18 років на такі роботи:
    - пов'язані тільки з перенесенням або пересуванням вантажів вагою понад 4,1 кг;
    - що пов'язані винятково з підйомом, утриманням або переміщенням важких предметів.
  - Затверджені граничні норми переміщення і підйому важких предметів неповнолітніми (наказ Головного державного санітарного лікаря України № 59 від 22.03.96 р.).
  - Час роботи підлітків з вантажами не повинен складати більше  $1/3$  часу робочої зміни.

- 
- **Охорона праці інвалідів**
  - Підприємства, що використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертизи й індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткові заходи з безпеки праці, що відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.
  - Власник зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, при необхідності встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень і пільгові умови праці на прохання інвалідів (ст. 12 Закону).
  - Залучення інвалідів до понаднормових робіт і робіт у нічний час без їхньої згоди не допускається.

- 
- **Положення про медичний огляд працівників**
  - Положенням про медичний огляд працівників устанавлюється:
  - єдиний порядок організації і проведення попереднього (при прийомі на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці або таких, де є необхідність у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб у віці до 21 року;
  - обов'язки, права і відповідальність власника підприємства, установи, організації.

- 
- **Організацію і проведення медоглядів забезпечують:**
  - власник підприємства незалежно від форм власності і виду діяльності;
  - органи й установи Міністерства охорони здоров'я України: лікувально-профілактичні, санітарно-епідеміологічні, науково-дослідні, медичні інститути.
  - Власник за рахунок засобів підприємства організовує проведення медичних оглядів, відшкодовує витрати на лікування, професійну і медичну реабілітацію осіб з професійними захворюваннями, обстеження конкретних умов праці для складання санітарно-гігієнічної характеристики робочого місця.



- 
- Існують попередні й періодичні медичні огляди працюючих.
  - Попередні медичні огляди проводяться при прийомі на роботу з метою встановлення фізичної і психофізіологічної придатності осіб до роботи з конкретно визначеної професії, спеціальності, посади, попередження захворювань і нещасних випадків, виявлення захворювань, що представляють небезпеку зараження працівників, продукції, що випускається, допуску до роботи осіб у віці до 21 року.

- **Періодичні медичні огляди:**
  - проводяться для осіб, зайнятих на важких роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, відповідно до Переліку шкідливих речовин, несприятливих виробничих факторів і робіт, для виконання яких обов'язкові медичні огляди працівників;
  - можуть проводитися в період перебування працівника в стаціонарі або у випадках, коли він звернувся за медичною допомогою.
  - Результати проведеного дослідження передаються лікувально-профілактичній установі, що обслуговує підприємство.
- 