

Тема 1.2. Правові та організаційні основи охорони праці

Мета

навчальна: вивчити правові та організаційні основи охорони праці в Україні.

виховна: виховувати у студентів почуття відповідальності за дотримання законодавства України про охорону праці.

пізнавальна: розвивати уміння користуватися всіма доступними джерелами знань.

План

1. Конституційні засади охорони праці в Україні.
2. Законодавство України про охорону праці.
 - 2.1. Закон України «Про охорону праці».
 - 2.2. Основні принципи державної політики України у галузі охорони праці.
 - 2.3. Гарантії прав працівників на охорону праці, пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці.
 - 2.4. Охорона праці жінок, неповнолітніх, інвалідів.
 - 2.5. Обов'язки працівників щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці.
 - 2.6. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій.
 - 2.7. Відповідальність посадових осіб і працівників за порушення законодавства про охорону праці.
3. Нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП): визначення, основні вимоги та ознаки.
 - 3.1. Структура та реєстр НПАОП.
4. Стандарти в галузі охорони праці та система стандартів безпеки праці (ССБП).
 - 4.1. Міждержавні стандарти ССБП.
 - 4.2. Національні стандарти України з охорони праці.
 - 4.3. Санітарні, будівельні норми, інші загальнодержавні документи з охорони праці.
5. Акти з охорони праці, що діють в організації, їх склад і структура.
 - 5.1. Інструкції з охорони праці та розробка і затвердження актів з охорони праці, що діють в організації.
6. Фінансування охорони праці.
 - 6.1. Основні принципи і джерела фінансування охорони праці.
 - 6.2. Заходи і засоби з охорони праці, витрати на здійснення і придбання яких включаються до валових витрат.

Література

1. Закон України «Про охорону праці» (нова редакція із змінами та доповненнями станом на 1 січня 2004 року). – К.: Основа, 2004. – 56 с.
2. Гандзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці: Підручник. 5-е вид. / За ред. М.П. Гандзюка. - К.: Каравела, 2011. - 384 с.
3. Голінько В.І. Основи охорони праці: підручник / В.І. Голінько; М-во освіти і науки України; Нац. гірн. ун-т. – 2-ге вид. – Д.: НГУ, 2014. – 271 с.
4. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. Підручник. – Львів: Афіша, 2005. – 317с.

5. Запорожець О. І., Протоєрейський О. С., Франчук Г. М., Боровик І. М. Основи охорони праці. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 264 с.
6. Основи охорони праці: Підручник. 2-ге видання, доповнене та перероблене. / К. Н. Ткачук, М. О. Халімовський, В. В. Зацарний, Д. В. Зеркалов, Р. В. Сабарно, О. І. Полукаров, В. С. Коз'яков, Л. О. Мітюк. За ред. К. Н. Ткачука і М. О. Халімовського. — К.: Основа, 2006 — 448 с
7. Основи охорони праці:. /В.В. Березуцький, Т.С. Бондаренко, Г.Г.Валенко та ін.; за ред. проф. В.В. Березуцького. – Х.:Факт, 2005. – 480 с.
8. Охорона праці: навч. посіб. / З.М. Яремко, С.В. Тимошук, О.І. Третяк, Р.М. Ковтун; за ред. проф. З.М. Яремка. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. – 374 с.

1. Конституційні засади охорони праці в Україні

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. Ст. 45 Конституції гарантує право всіх працюючих на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у 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 знати свої права та обов'язки (ст. 57) та інші загальні права громадян, в тому числі, право на охорону праці.

2. Законодавство України про охорону праці

Законодавство України про охорону праці – це система взаємозв’язаних законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері реалізації державної політики щодо соціального захисту її громадян в процесі трудової діяльності. Воно складається з Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Основними законодавчими актами України з питань охорони праці є: Конституція України, Закони України «Про охорону праці», «Про охорону здоров’я», «Про пожежну безпеку», «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», Кодекс законів про працю (КЗпП) України. Правове поле цих актів законодавства і коло питань, на які поширюється їх дія щодо охорони праці.

Основоположним документом в галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці», який 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, регулює за участю відповідних державних органів відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Інші нормативні акти мають відповідати не тільки Конституції та іншим законам України, але, насамперед, цьому Закону.

Закон України «Про пожежну безпеку». Закон визначає правові, економічні та соціальні основи забезпечення пожежної безпеки на території України. Забезпечення пожежної безпеки є невід’ємною частиною державної діяльності щодо охорони життя та здоров’я людей, національного багатства і навколишнього природного середовища. Цей закон наголошує, що забезпечення пожежної безпеки підприємств покладається на їх керівників.

Власники підприємств зобов’язані:

- розробляти комплексні заходи щодо забезпечення пожежної безпеки;
- забезпечувати додержання протипожежних вимог, стандартів, норм, правил, а також виконання вимог приписів і постанов державного пожежного нагляду;
- організувати навчання працівників правилам пожежної безпеки

Державний пожежний нагляд за станом пожежної безпеки в населених пунктах і на об’єктах незалежно від форм власності здійснюється державною пожежною охороною.

Усі працівники при прийнятті на роботу і щорічно за місцем роботи проходять інструктажі з питань пожежної безпеки.

Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань пожежної безпеки, забороняється.

За порушення вимог пожежної безпеки до службових осіб застосовуються штрафні санкції.

Нагляд за додержанням законності в діяльності пожежної охорони здійснює Генеральний прокурор України.

Закон України «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення»

Завданням законодавства про охорону навколишнього природного середовища є встановлення відносин в області охорони, використання та відновлення природних ресурсів, забезпечення екологічної безпеки, запобігання і ліквідації негативного впливу господарської діяльності на довкілля.

Закон наголошує на підвищенні екологічної культури населення, а також підготовку кваліфікованих спеціалістів через обов'язкову освіту і виховання у сфері охорони навколишнього середовища в навчально-виховних закладах.

Кожен громадянин України має право на:

- безпечне для його життя і здоров'я навколишнє природне середовище;
- отримання екологічної освіти;
- участь у роботі громадських екологічних формувань.

Державний контроль у сфері охорони довкілля здійснюють Ради депутатів, Міністерство охорони навколишнього природного середовища та ядерної безпеки.

Громадський контроль здійснюється громадськими інспекторами охорони навколишнього природного середовища.

Нагляд за дотримання вимог законодавства здійснює Генеральний прокурор України.

У Законі визначено заходи щодо забезпечення екологічної безпеки, а також природні території та об'єкти, що підлягають окремій охороні (природно-заповідний фонд, курортні та лікувально-оздоровчі зони тощо).

Порушення законодавства України про охорону довкілля тягне за собою дисциплінарну, адміністративну, кримінальну відповідальність.

Кодекс законів про працю (КЗпП) України проголошує правові засади та гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної та творчої праці; регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності.

Правове регулювання охорони праці розглядається не лише у главі XI «Охорона праці» Кодексу законів про працю. Норми щодо охорони праці містяться в багатьох статтях інших глав КЗпП України, таких як «Трудовий договір» (глава III), «Робочий час» (глава XIV), «Час відпочинку» (глава V), «Праця жінок» (глава VII), «Праця молоді» (глава XIII), «Професійні спілки» (глава XVI), «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю» (глава XVIII).

Законом України «**Про колективні договори і угоди**» (ст. 7) передбачено, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо охорони праці, а ст. 8 визначає, що в угодах на державному, галузевому та регіональному рівнях регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики, зокрема щодо умов охорони праці.

Окремо питання правового регулювання охорони праці містяться в багатьох інших законодавчих актах України.

Глава 40 Цивільного кодексу України «Зобов'язання, що виникають внаслідок заподіяння шкоди» регулює загальні підстави відшкодування шкоди і у т. ч. відповідальність за ушкодження здоров'я і смерть працівника у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків.

Карний кодекс України містить розділ Х «Злочини проти виробництва», 271–275 статті якого встановлюють кримінальну відповідальність за порушення вимог охорони праці, які привели до ушкодження здоров'я або смерті працівника або створили ситуацію, що загрожує життю людей.

Крім вищезазначених законів, правові відносини у сфері охорони праці регулюють інші національні законодавчі акти, міжнародні договори та угоди, до яких Україна приєдналася в установленому порядку, підзаконні нормативні акти: Укази і розпорядження Президента України, рішення Уряду України, нормативні акти міністерств та інших центральних органів державної влади. На сьогодні кілька десятків міжнародних нормативних актів та договорів, до яких приєдналася Україна, а також більше сотні національних законів України безпосередньо стосуються або мають точки перетину із сферою охорони праці. Для регулювання окремих питань охорони праці у відповідності з Законом «Про охорону праці» діють майже 2000 підзаконних нормативних актів. Всі ці документи створюють єдине правове поле охорони праці в нашій країні.

2.1. Закон України «Про охорону праці»

Основоположним документом в галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці», який 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, регулює за участю відповідних державних органів відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. Інші нормативні акти мають відповідати не тільки Конституції та іншим законам України, але, насамперед, цьому Законові.

Дія Закону поширюється на всі підприємства, установи і організації незалежно від форм власності та видів діяльності (далі підприємство), на усіх громадян, які працюють, а також залучені до праці на цих підприємствах (далі - працівники).

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.

Соціально-економічними заходами щодо охорони праці передбачаються такі економічні методи управління охороною праці:

- обов'язкове соціальне страхування працівників власником підприємства від нещасних випадків (ст. 5);
- збереження середнього заробітку за працюючим за період простою в разі відсторонення його від дорученої роботи, якщо склалася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я його самого або для людей, які його оточують (ст. 6);
- виплата вихідної допомоги при розриві трудового договору за власним бажанням, якщо власник не виконує вимог законодавства або умов колективного договору з питань охорони праці (ст. 6);
- безплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням та інші пільги і компенсації працівникам, що зайняті на роботах з важкими й шкідливими умовами (ст. 7);
- безплатна видача працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту на роботах із шкідливими й небезпечними умовами (ст. 8);

— відшкодування власником шкоди у зв'язку з каліцтвом та іншим ушкодженням здоров'я працівника (або його сім'ї у разі смерті потерпілого), пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, а також моральної шкоди (ст. 9).

Організаційно-технічні заходи і засоби щодо охорони праці покликані забезпечити такий рівень організації праці на підприємстві й такі технічні рішення з охорони праці для всього технологічного процесу, окремого обладнання, інструментів, які виключали б вплив на працівників небезпечних виробничих факторів, а також виключали б або зменшували б до допустимих норм вплив на робітників шкідливих виробничих факторів.

До організаційних заходів з охорони праці належать: правильна поведінка працівників, чітке й своєчасне проведення інструктажів і контролю знань з охорони праці (ст. 18); правильне планування робочих місць; правильна організація праці; застосування безпечних способів праці; дотримання встановленого ходу технологічного процесу; справний стан засобів колективного та індивідуального захисту.

2.2. Основні принципи державної політики України у галузі охорони праці

Основні принципи державної політики в галузі охорони праці:

- пріоритет життя і здоров'я працюючих, відповідальність власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- комплексне вирішення завдань охорони праці шляхом створення Національної програми поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди потерпілим від нещасних випадків, профзахворювань;
- встановлення єдиних нормативів з охорони праці для всіх підприємств;
- організація навчання населення, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працюючих з питань охорони праці.

На виконання Закону для проведення наукових досліджень у галузі охорони праці створено Національний науково-дослідний інститут охорони праці, для навчання керівних працівників і спеціалістів з охорони праці створено Науково-інформаційний і навчальний центр охорони праці. Він гарантує не лише здорові та безпечні умови праці, а й соціальний захист трудівників, інвалідів праці, а також сімей тих, хто загинув на виробництві. Закон передбачає також відшкодування моральної шкоди працівникові, якщо небезпечні або шкідливі умови праці призвели до моральної шкоди потерпілому, порушення його нормальних життєвих зв'язків.

Розмір відшкодування моральної шкоди може досягати 200 мінімальних заробітних плат незалежно від інших виплат.

Вперше Закон проголошує, що працівник може відмовитися від роботи, якщо не виконується законодавство з охорони праці, а власник при цьому буде виплачувати йому середній заробіток.

Фінансування охорони праці здійснюється власником. Працівник не несе ніяких витрат на заходи з охорони праці. Для фінансування заходів з охорони праці на підприємствах, в галузях і на державному рівні створюються фонди охорони праці.

Основні функції управління охороною праці: організація та координація робіт, облік показників стану умов і безпеки праці, аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці, планування та фінансування робіт, контроль за функціонуванням системи управління охороною праці, стимулювання.

2.3. Гарантії прав працівників на охорону праці, пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці

Усі підприємства, установи та організації повинні дбати про безпеку праці і піклуватися про здоров'я своїх працівників. До обов'язків роботодавця входить розробка комплексних заходів по охороні праці, які б гарантували безпечні і здорові умови праці на робочому місці. На жаль, сучасний стан організації праці при відсутності наукових та проектно-конструкторських розробок нових технологій, наявності недосконалого обладнання і управлінських рішень щодо безпечних умов праці, не гарантує стовідсоткової безпеки працівникам. Тому на підприємствах для відшкодування впливу небезпечних і шкідливих чинників виробництва на організм людини застосовується система пільг і компенсацій. Так, робітники, які працюють в умовах, що не відповідають нормам безпеки і санітарним нормам, користуються пільгами та отримують компенсацію. Сюди належать електро- та газозварювальники, кочегари парових і водонагрівальних котлів, машиністи компресорних станцій та ін. Перелік шкідливих виробництв, професій і посад із шкідливими умовами праці, які мають право на отримання пільг, затверджений Кабінетом Міністрів України, Держкомпраці України і профспілками.

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

Система пільг і компенсацій доповнює весь комплекс заходів по охороні праці, по забезпеченню безпечних і здорових умов праці на підприємстві. Ця система включає додаткові відпустки, скорочений робочий час і робочі дні, пільгове пенсійне забезпечення, лікувально-профілактичне харчування, певні доплати до заробітної плати. Додаткова відпустка від 6 до 36 днів сприяє зняттю втоми організму внаслідок напруженої розумової і фізичної праці, сприяє виведенню з організму токсичних і шкідливих речовин, відновленню порушених функцій, а також ліквідації несприятливих фізіологічних змін в органах людини.

Скорочення робочого дня всього на одну годину скорочує на один місяць фонд робочого часу на рік, а також тривалість періоду дії несприятливих, шкідливих і небезпечних факторів на робітника, підвищує його годинний заробіток на 16%.

Пільгове пенсійне забезпечення гарантується робітникам, які працюють у шкідливих умовах і гарячих цехах, а також зайняті на роботах з важкими умовами праці. Воно передбачає надання пенсії до досягнення пенсійного віку і в більших розмірах.

Зниження пенсійного віку і стажу роботи скорочує тривалість дії на робітника шкідливих виробничих факторів, забезпечує раннє виведення з організму накопичених шкідливих речовин, швидке відновлення нормальної діяльності всіх систем життєзабезпечення людини.

Лікувально-профілактичне харчування надається безкоштовно і є засобом підвищення опірності організму людини до впливу шкідливих виробничих факторів, зниження захворюваності і запобігання передчасного стомлення людини. Ця пільга надається працівникам, зайнятим на роботах з особливо важкими умовами праці. Доплата до заробітної плати визначається за специфічними умовами праці на робочих місцях і становить 4-24% тарифної ставки. Вона використовується для зміцнення організму робітника і підвищення його опору дії шкідливих виробничих факторів за рахунок поліпшення харчування та побутових умов. Це сприяє підвищенню опірності організму робітника дії токсичних речовин, які можуть викликати порушення функції печінки, білкового і мінерального обміну, подразнення слизових оболонок верхніх дихальних шляхів. Молоко нормалізує обмінні процеси і функції організму людини, сприяє більш швидкому відновленню нормальної діяльності всіх систем життєзабезпечення людини. Відповідно до рекомендацій Міністерства охорони здоров'я України проводиться безкоштовна видача молока.

Основним завданням охорони праці на підприємствах є поліпшення умов праці. При створенні умов, що відповідають нормам безпеки і виробничої санітарії, зникає необхідність в витратах на пільги та компенсацію, підвищується продуктивність праці, що покращує психологічний клімат у колективі і матеріальне становище підприємства

2.4. Охорона праці жінок, неповнолітніх, інвалідів

Законодавство про працю встановлює різні права жінки і чоловіка у трудових відносинах (при прийомі на роботу, в оплаті праці), але враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, соціальну роль матері, передбачає пільги для працюючих жінок.

Закон «Про охорону праці» забороняється застосування праці жінок на важких роботах і роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних фізичних роботах, а також залучення жінок до підіймання і переміщення вантажів, маса яких перевищує встановлені граничні норми.

Забороняється застосування праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

Міністерство охорони здоров'я України затвердило «Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок».

Багато пільг надає держава вагітним жінкам і жінкам, які мають неповнолітніх дітей. Так, забороняється залучати вагітних жінок і жінок, що мають дітей до 3 років, до нічних, понадурочних робіт, робіт у вихідні дні, і направляти їх у відрядження.

Враховуючи фізичні, фізіологічні, психологічні особливості, властиві неповнолітнім, Закон надає їм додаткові гарантії у сфері трудової діяльності.

Закон забороняє застосування праці неповнолітніх на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіями, пов'язаним з цими роботами, визначено у відповідному Положенні, затвердженому Держнаглядом охорони праці.

Забороняється також залучати неповнолітніх до підіймання і переміщення вантажів, маса яких перевищує встановлені граничні норми:

Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.

Законодавством про працю неповнолітніх у трудових правовідносинах прирівнюються до повнолітніх. Це означає, що вони мають право самостійно укладати трудові договори, розпоряджатися заробітною платою, звертатися до судових та інших органів за захистом своїх прав та інтересів тощо.

Законодавство забороняє також залучати працівників, молодших 18 років, до нічних та понадурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Для неповнолітніх норми виробітку встановлюється, виходячи з норм виробітку для дорослих робітників, пропорційно скороченому робочому часу.

Для молодих робітників, які поступають на підприємство після закінчення школи, ПТУ, курсів, а також для тих, які пройшли навчання безпосередньо на виробництві, можуть затверджуватися знижені норми виробітку.

Заробітна плата неповнолітнім при скороченні тривалості щоденної роботи виплачується в тому ж розмірі, як і робітникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Щорічні відпустки працівникам, молодшим 18 років, надаються у літній час або за їх бажанням у будь-яку пору року.

Підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій.

Залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

2.5. Обов'язки працівників щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці

Працівник зобов'язаний:

—дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства;

—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 попередні та періодичні медичні огляди.

Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Згідно зі статтею 17 Закону України «Про охорону праці» та статтею 169 КЗпП України працівники певних категорій повинні проходити за рахунок роботодавця попередній і періодичний медичні огляди.

В разі непроходження медичного огляду або ненавченості з питань охорони праці працівник повинен бути відсторонений від роботи.

Дисциплінарна відповідальність працівників за порушення трудової дисципліни, за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, у тому числі в галузі охорони праці, полягає в тому, що винний працівник вимушено несе не вигідні для нього наслідки у зв'язку з накладеним на нього дисциплінарним стягненням.

Виконувати вимоги з охорони праці та виробничої санітарії працівників зобов'язують Кодекс законів про працю України (ст. 139, 159), Закон України «Про охорону праці» (ст. 14), правила внутрішнього трудового розпорядку, що діють на підприємствах, в установах і організаціях, норми колективних договорів, інші нормативні акти. Відповідні умови можуть бути внесені і до контрактів, які укладаються з працівниками.

КЗпП України (ст. 147) встановлено такі дисциплінарні стягнення: догана, звільнення з роботи. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну, що діють у деяких галузях суспільного виробництва, можуть бути передбачені для окремих категорій й інші дисциплінарні стягнення.

2.6. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі охорони здоров'я.

Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

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

За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

2.7. Відповідальність посадових осіб і працівників за порушення законодавства про охорону праці

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.

Право накладати дисциплінарні стягнення на працівників має орган, який має право прийняття на роботу цього працівника, а також органи, вищі нього. Дисциплінарне стягнення може бути накладене за ініціативою органів, що здійснюють державний та громадський контроль за охороною праці.

Профспілковий орган, що підписав колективний договір, має право вимагати від власника чи уповноваженого ним органу розірвання трудового договору (контракту) з керівником або усунення його з посади, якщо він порушує законодавство про працю. Фахівці служби охорони праці на підприємстві мають право вимагати від посадових осіб усунення від роботи працівників, що не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань з охорони праці, що не мають допуску до відповідних робіт або що порушують нормативні акти про охорону праці.

Дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням провини, але не пізніше одного місяця від дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців від дня здійснення провини. Перед тим, як накласти дисциплінарне стягнення, роботодавець зобов'язаний зажадати від працівника, що провинився, письмового пояснення. У випадку, коли працівник не подав пояснення в установленний термін, дисциплінарне стягнення може бути накладене на основі матеріалів, що є у роботодавця. За кожне порушення може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. При виборі дисциплінарного стягнення враховується ступінь тяжкості провини та заподіяна шкода, обставини, за яких здійснена провини, минула робота працівника. Стягнення оголошується в наказі та повідомляється працівнику під розпис.

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.

Адміністративній відповідальності підлягають особи, що досягли на час здійснення адміністративного правопорушення шістнадцятирічного віку. Право притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законів та нормативно-правових актів з охорони праці мають органи державного нагляду за охороною праці. Максимальний розмір штрафу за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці може сягати п'яти відсотків місячного фонду заробітної плати юридичної чи фізичної особи, яка використовує найману працю. Несплата штрафу тягне за собою нарахування на суму штрафу пені у розмірі двох відсотків за кожний день прострочення. Рішення про стягнення штрафу може бути оскаржено в місячний строк у судовому порядку.

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 або 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. Притягнення працівника до кримінальної, адміністративної чи дисциплінарної відповідальності за дії, якими нанесена шкода, не звільнює його від матеріальної відповідальності. При наявності в діях працівника, яким порушені правила охорони праці, ознак кримінального злочину, на нього може бути покладена повна матеріальна відповідальність, а при відсутності таких ознак на нього покладається відповідальність в межах його середнього місячного заробітку.

Неповнолітні особи є повноправною стороною трудової угоди і повинні нести майнову відповідальність за шкоду, що заподіяна з їх вини, нарівні з усім робітниками та службовцями, без притягнення до процесу відшкодування шкоди їх батьків (опікунів) чи осіб, що їх замінюють.

Ст. 130 КЗпПУ встановлює, що особа, яка заподіяла шкоду підприємству під час виконання трудових обов'язків, може добровільно відшкодувати шкоду шляхом передачі рівноцінного майна або полагодження пошкодженого майна при згоді на це власника.

Кримінальна відповідальність за порушення правил охорони праці передбачена ст.ст. 271–275 КК України, що об'єднані в розділ Х «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.

Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів, передбачених вищезазначеними статтями КК України, карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними

роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до дванадцяти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

3. Нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП): визначення, основні вимоги та ознаки

Конкретні вимоги охорони праці до виробничого середовища, обладнання, устаткування, порядку ведення робіт, засобів захисту працюючих, порядку навчання працюючих тощо регламентуються відповідними нормативно-правовими актами, які розробляються у відповідності з законодавством про охорону праці і становлять нормативно-технічну базу охорони праці.

Нормативно-правовий акт – це офіційний документ компетентного органу державної влади, яким встановлюються загальнообов’язкові правила (норми). Законом України «Про охорону праці» визначено, що нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП) – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов’язкові для виконання.

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних НПАОП здійснює Держпромгінгляд* за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків та за погодженням з іншими органами державного нагляду за охороною праці. НПАОП 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.

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці. НПАОП поширюються також і на сферу трудового і професійного навчання. Вони 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. До учнів і студентів, які проходять трудове і професійне навчання (виробничу практику) на підприємствах під керівництвом їх персоналу, застосовується законодавство про охорону праці у такому ж порядку, що й до працівників підприємства.

Обов’язком роботодавців є неухильне дотримання вимог нормативно-правових актів, що діють у сфері охорони праці. 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. Він може звернутися до зазначеного органу з клопотанням про встановлення необхідного строку для виконання заходів щодо приведення умов праці на конкретному виробництві чи робочому місці до нормативних вимог.

Відповідний орган державного нагляду за охороною праці розглядає клопотання роботодавця, проводить у разі потреби експертизу запланованих заходів, визначає їх достатність і за наявності підстав може, як виняток, прийняти рішення про встановлення іншого строку застосування вимог нормативних актів з охорони праці.

Роботодавець зобов’язаний невідкладно повідомити заінтересованих працівників про рішення зазначеного органу державного нагляду за охороною праці.

Власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ними органи розробляють на основі нормативно-правових актів і затверджують власні нормативні акти з охорони праці, що діють в межах даного підприємства, установи,

організації. Нормативні акти підприємства конкретизують вимоги нормативно-правових актів і не можуть містити вимоги з охорони праці менші або слабкіші ніж ті, що містяться в державних нормах.

Компетенцією нормативних актів підприємства можуть бути:

- організація управління охороною праці на підприємстві;
- визначення обов'язків, прав та відповідальності служб і посадових осіб за дотриманням функцій щодо охорони праці;
- забезпечення перспективного і поточного планування роботи щодо поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, усунення причин травматизму професійних та виробничо-обумовлених захворювань;
- організація лабораторних досліджень умов праці, атестація робочих місць на відповідність чинним нормативам з охорони праці;
- внесення вимог нормативно-правових актів з охорони праці до технологічної і конструкторської документації, встановлення порядку проведення експертизи цієї документації щодо повноти викладення цих вимог;
- організація правильної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки (кранів, посудин, що працюють під тиском тощо);
- організація проведення інструктажів, навчання і перевірки знань працюючих з питань охорони праці, впровадження чіткої системи допуску до робіт з підвищеною небезпекою;
- встановлення правил безпечного виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках та робочих місцях;
- опрацювання, узгодження в установленому порядку та затвердження заходів щодо забезпечення безпеки працівників на певних роботах у разі відсутності в нормативно-правових актах з охорони праці конкретних вимог;
- визначення заходів щодо пожежної безпеки;
- організація забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, а також лікувально-профілактичним харчуванням, молоком, газованою підсоленою водою тощо;
- організація проведення попереднього (при влаштуванні на роботу) і періодичних медичних оглядів працівників певних категорій.

Визначений перелік не є повним, а власник може затверджувати нормативні акти про охорону праці, що виникають із специфіки виробництва та вимог чинного законодавства. Для опрацювання, узгодження, затвердження нормативних актів підприємства за наказом власника створюється комісія чи робоча група, визначаються терміни, виконавці та керівники. Розробляється план опрацювання нормативного акту, який затверджується власником. Проект нормативного акту підприємства про охорону праці узгоджується зі службою охорони праці цього підприємства та юрисконсультами, з іншими зацікавленими службами, профспілками. Реєстрація та облік нормативних актів про охорону праці, що діють у межах підприємства, здійснюються у порядку, встановленому власником, якщо інше не передбачено законодавством.

До найважливіших підзаконних нормативно-правових актів, що регламентують охорону праці, належать такі:

1. Положення про порядок розслідування та введення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництвах (№1112 від 25.08.2004р.);

2. Правила відшкодування власником підприємства шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків (№838 від 23.07.1993р.);

3. Положення про порядок накладання штрафів на підприємство за порушення нормативних актів про охорону праці(№ 754 від 17.09.1993р.);

4. Постанова КМУ від 15.10.03 №1631 «Про затвердження порядку видачі дозволів Держнаглядохоронпраці та його територіальними органами»

5. Типове положення про навчання з питань охорони праці (ДНАОП 0.00-4.12-99 наказ Держнаглядохорон праці 25.01.2005 №15);

6. Положення про Державний Комітет України з нагляду за охороною праці затверджено указом президента від 16.01.2003р. № 29/2003 і інші.

3.1. Структура та реєстр НПАОП

НПАОП, що затверджуються Держгірпромнаглядом України, та НПАОП колишнього СРСР, що діють на території України, підлягають включенню до Державного реєстру нормативно-правових актів з охорони праці (Реєстру НПАОП). Реєстр НПАОП – це банк даних, який складається і ведеться з метою забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду цих актів. Відомості про зміни у Реєстрі НПАОП, про затвердження і введення нових, перегляд і зміни чинних НПАОП щоквартально надаються у покажчику НПАОП, який публікується у журналі «Охорона праці» та інших виданнях.

У Реєстрі НПАОП кожному нормативному акту присвоєно відповідне позначення (код) – для можливості машинного обліку, ефективного зберігання і зручності користування ним. Кодове позначення складається з аббревіатури НПАОП і трьох груп цифр:

НПАОП XX.X1X.XX1XX (далі повна назва нормативно-правового акту).

Перша група цифр (XX.X) вказує вид економічної діяльності, на який поширюється даний документ – розділ (перші дві цифри) і група (третья цифра) відповідно до Державного класифікатора України ДК 009196. Класифікація видів економічної діяльності (КВЕД). Якщо НПАОП поширюється на всі або декілька видів економічної діяльності, у коді зазначається 00.0.

У другій групі цифр (X.XX) – перша цифра означає вид нормативного акту (1 – правила, 2 – переліки, 3 – норми, 4 – положення, 5 – інструкції, 6 – порядки, 7 – інші документи), дві наступні – порядковий номер нормативного акту у межах даного виду в порядку реєстрації.

Останнє двозначне число (XX) – рік затвердження нормативного акту. Серед нормативно-правових актів з охорони праці важливе місце посідають державні стандарти України (ДСТУ) та відповідні нормативні акти (правила, норми, інструкції тощо) колишнього Радянського Союзу, які є чинними в Україні на даний час.

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 12.09.91 N 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, установленому Держстандартом України. Ці нормативні документи можуть включатися до Реєстру НПАОП із збереженням позначень (шифрів), які їм були надані при реєстрації в Держстандарті України.

Рішення про включення нормативно-правових актів з питань охорони праці (далі - НПАОП) до Реєстру НПАОП зазначається в наказі Держнаглядохоронпраці України про затвердження НПАОП.

4. Стандарти в галузі охорони праці та система стандартів безпеки праці (ССБП)

Починаючи з 1972 р. в СРСР була розроблена і впроваджена в дію Система стандартів безпеки праці, а її стандарти складали окрему – 121у групу Єдиної Державної Системи стандартів СРСР, яка мала назву «Система стандартів безопасности труда» (ССБТ). Відповідно до Угоди про співробітництво в галузі охорони праці, укладеної керівниками урядів держав СНД у грудні 1994 року, ця система продовжує розвиватись та удосконалюватись на міждержавному рівні, а її стандарти надалі визнаються Україною як міждержавні стандарти за узгодженим переліком. Ці стандарти внесені до Реєстру НПАОП окремою групою під рубрикою «Міждержавні стандарти системи стандартів безпеки праці».

В Реєстрі НПАОП нормативи цієї групи приводяться в такому вигляді:

ГОСТ 12.X.XXX1XX.ССБТ (далі повна назва стандарту). В приведеному вище коді цифра 12 означає, що норматив відноситься до ССБТ.

Перша цифра після 12. визначає групу даного нормативу в системі. Система передбачає 10 груп нормативів – від 0 до 9. Чинними на даний час є групи 0–5. Групи 6–9 – резервні.

ССБП підпорядкована певній ієрархії.

Стандарти групи 0 – основоположні. Вони встановлюють організаційно-методичні основи ССБТ, термінологію в галузі охорони праці, класифікацію безпечних та шкідливих виробничих факторів, вимоги до організації трудових процесів, навчання, атестації тощо.

Стандарти групи 1 регламентують загальні вимоги безпеки до окремих видів небезпечних і шкідливих виробничих факторів, гранично допустимих значень їх параметрів і характеристик, методів контролю та захисту працюючих.

Стандарти групи 2 встановлюють загальні вимоги безпеки до виробничого устаткування, до окремих його видів, до методів контролю за дотриманням вимог безпеки.

Стандарти групи 3 регламентують вимоги безпеки до технологічних процесів, робочих місць, режимів праці, систем управління тощо.

Стандарти групи 4 – це стандарти вимог до засобів колективного та індивідуального захисту, їх конструктивних, експлуатаційних та гігієнічних якостей, а також до методів їх випробування та оцінки.

Стандарти групи 5 визначають загальні вимоги безпеки до виробничих будівель, приміщень і споруд. Подальші три цифри (XXX) визначають порядковий номер даного ГОСТ в групі за реєстрацією, а дві останні (XX) – рік видання.

Державні нормативні акти охорони праці, які діляться на міжгалузеві ДНАОП і галузеві - НАОП, кодуються наступним чином:

Шифри державних органів України

0.0 - Державний комітет з нагляду за охороною праці (Департамент Міністерства надзвичайних ситуацій (МНС))

0.01 - Пожежна безпека (Міністерство внутрішніх справ (МВС))

0.02 - Безпека руху (МВС)

0.03 - Міністерство охорони здоров'я

0.04 - Державний комітет з нагляду в атомній та радіаційній промисловості

0.05 - Міністерство праці та соціальної політики

- 0.06 - Держстандарт
- 0.07 - Мінбудархітектура
- Деякі групи галузей і підгалузей у класифікаторі України:
- 1.0.0 - Промисловість
- 2.0.00 - Сільське господарство
- 3.0.00 - Лісове господарство
- 4.0.00 - Рибна промисловість
- 1.1.10. - Електроенергетика
- 1.1.20 - Нафтодобувна, нафтопереробна і газова промисловість
- 1.2.00 - Металургія
- 1.2.10-Чорнаметалургія
- 1.2.20 - Кольорова металургія, промисловість рідкісних металів і напівпровідникових матеріалів
- 1.2.90 - Добування і збагачення руд та сировини
- 1.3.00 - Хімія і нафтохімія
- 1.4.00 - Машинобудування і металообробка
- 5.1.00 - Транспорт
- 5.2.00-Зв'язок
- 6.0.00 - Будівництво
- 7.0.00 - Торгівля і громадське харчування
- 8.0.00 - Матеріально-технічне забезпечення і збут
- 9.0.00 - Житлово-комунальне господарство
- 9.1.00 - Охорона здоров'я, фізична культура
- 9.2.00 - Народна освіта
- 9.3.00 - Культура і мистецтво
- 9.5.00 - Наука і наукове обслуговування
- 9.6,00 - Фінанси, кредит і банківська діяльність, страхування, пенсійне забезпечення
- 9.7.00 - Органи державного управління

Крім НПАОП, Держаних та міждержавних стандартів для регламентації вимог охорони праці застосовуються також нормативно-правові акти, що вводяться іншими державними органами. Такими документами є Державні санітарні норми (ДСН), Державні санітарні правила і норми (ДСанПіН), Державні будівельні норми (ДБН), Нормативні акти з пожежної безпеки (НАПБ) тощо. Нормативно-правові акти з охорони праці потрібно відрізнити від відомчих документів, що можуть розроблятися на їх основі і затверджуватися міністерствами, відомствами України або асоціаціями, корпораціями та іншими об'єднаннями підприємств з метою конкретизації вимог нормативно-правових актів залежно від специфіки галузі.

4.1. Міждержавні стандарти ССБП

Переважна більшість міжнародних договорів та угод, в яких бере участь Україна і які більшою або меншою мірою стосуються охорони праці, – це наступні чотири групи документів.

1. Конвенції та рекомендації Міжнародної Організації Праці;
2. Директиви Європейського Союзу;
3. Договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав;
4. Двосторонні договори та угоди.

Крім вищезазначених організацій у справу охорони праці вносять свій внесок також Міжнародне агентство з атомної енергії (МАГАТЕ), Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Міжнародна організація зі стандартизації (ІСО), Міжнародна організація авіації (ІКАО) та ряд інших.

Значне місце серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини, займають конвенції Міжнародної Організації Праці у галузі поліпшення умов праці та рекомендації щодо їх застосування. До МОП зараз входить 173 країни. Структурно МОП складається з Міжнародної Конференції праці, Адміністративної Ради та Міжнародного Бюро праці.

Міжнародна Конференція праці – вищий орган МОП і тому вона зветься також Всесвітнім Парламентом праці – проводиться щороку у червні за участю представників всіх країн-членів.

Міжнародне Бюро праці – це постійний секретаріат організації, який розробляє Кодекси практичних заходів, здійснює моніторинг фінансових справ, розробляє порядок денний наступних Міжнародних Конференцій праці.

Адміністративна Рада включає 28 урядових представників, 14 представників роботодавців та 14 представників робітників. Адміністративна Рада здійснює контроль за діяльністю Міжнародного Бюро праці та зв'язок між ним і Міжнародною Конференцією праці.

У міждержавному стандарті системи стандартів безпеки праці (ССБП), якому в міжнародній класифікації стандартів присвоєно 12-й клас, встановлено таку структуру позначення стандартів ССБП: перші дві цифри - клас стандарту, третя цифра - код групи, четверта, п'ята й шоста цифри - порядковий номер у групі, останні дві цифри - рік реєстрації.

Технічне сприяння МОП у сфері охорони праці носить різні форми. Деякі проекти допомогли країнам-членам під час розробки нових законодавств з охорони праці і при зміцненні інспекційних служб. В інших країнах здійснювалась підтримка при створенні інститутів з виробничої безпеки та гігієни праці для сприяння науковим дослідженням і розробці навчальних програм. Основними формами діяльності МОП є розробка стандартів, дослідження, збір та розповсюдження інформації, технічне сприяння. При активному співробітництві з країнами-членами ці заходи роблять більш успішною боротьбу за досягнення соціальної справедливості та миру у всьому світі. За свою діяльність МОП отримала у 1969 р. Нобелівську Премію Миру.

З часу свого заснування МОП ухвалила понад 180 Конвенцій, 74 з яких пов'язані з умовами праці. Вагома частина цих конвенцій стосується питань охорони праці. Особливе місце серед Конвенцій МОП займає Конвенція № 155 «Про безпеку і гігієну праці та виробничу санітарію», яка закладає міжнародно-

правову основу національної політики щодо створення всебічної і послідовної системи профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань.

У МОП діє система контролю за застосуванням в країнах-членах Організації конвенцій і рекомендацій. Кожна держава зобов'язана подавати доповіді про застосування на своїй території ратифікованих нею конвенцій, а також інформації про стан законодавства і практики з питань, що порушуються в окремих, не ратифікованих нею конвенціях.

Директиви, що приймаються в рамках Європейського Союзу і є законом для всіх його країн, відповідають конвенціям МОП. З іншого боку, при розробці нових конвенцій, рекомендацій та інших документів МОП враховується передовий досвід країн-членів ЄС. Все зростаюча важливість директив ЄС обумовлена багатьма причинами, серед яких найсуттєвішими є наступні чотири:

- спільні стандарти здоров'я і безпеки сприяють економічній інтеграції, оскільки продукти не можуть вільно циркулювати всередині Союзу, якщо ціни на аналогічні вироби різняться в різних країнах-членах через різні витрати, які накладає безпека та гігієна праці на бізнес;

- скорочення людських, соціальних та економічних витрат, пов'язаних з нещасними випадками та професійними захворюваннями, приведе до великої фінансової економії і викличе суттєве зростання якості життя у всьому Співтоваристві;

- запровадження найбільш ефективних методів роботи повинно принести з собою ріст продуктивності, зменшення експлуатаційних (поточних) витрат і покращання трудових стосунків;

- регулювання певних ризиків (таких, як ризики, що виникають при великих вибухах) повинно узгоджуватися на наднаціональному рівні в зв'язку з масштабом ресурсних затрат і з тим, що будь-яка невідповідність в суті і використанні таких положень приводить до «викривлень» у конкуренції і впливає на ціни товарів.

4.2. Національні стандарти України з охорони праці

ДСТУ (Державні стандарти України) — стандарти, розроблені відповідно до чинного законодавства України, що встановлюють для загального і багаторазового застосування правила, загальні принципи або характеристики, які стосуються діяльності чи її результатів, з метою досягнення оптимального ступеня впорядкованості, розроблені на основі консенсусу та затверджені уповноваженим органом. Згідно із Законом України «Про стандартизацію» це Положення стосується національних стандартів, кодексів усталеної практики, класифікаторів, каталогів, а також міждержавних нормативних документів. Відповідно до Декрету КМУ «Про стандартизацію і сертифікацію» до державних стандартів України прирівнюються державні класифікатори техніко-економічної та соціальної інформації.

Стандарти ДСТУ існують з 1993 року.

Державні стандарти України розробляються на організаційно-методичні та загальнотехнічні об'єкти, а саме:

1. організація проведення робіт із стандартизації, науково-технічна термінологія, класифікація і кодування техніко-економічної та соціальної інформації, технічна документація, інформаційні технології, організація робіт з метрології, достовірні довідкові дані про властивості матеріалів і речовин;
2. вироби загальномашинобудівного застосування (підшипники, інструмент, деталі кріплення тощо);
3. складові елементи народногосподарських об'єктів державного значення (банківсько-фінансова система, транспорт, зв'язок, енергосистема, охорона навколишнього природного середовища, оборона тощо);
4. продукцію міжгалузевого призначення;
5. продукцію для населення та народного господарства;
6. методи випробувань.

Державні стандарти України містять обов'язкові та рекомендовані вимоги.

До обов'язкових належать:

1. вимоги, що забезпечують безпеку продукції для життя, здоров'я і майна громадян, її сумісність і взаємозамінність, охорону навколишнього природного середовища, і вимоги до методів випробувань цих показників;
2. вимоги техніки безпеки і гігієни праці з посиланням на відповідні санітарні норми і правила;
3. метрологічні норми, правила, вимоги та положення, що забезпечують достовірність і єдність вимірювань;
4. положення, що забезпечують технічну єдність під час розроблення, виготовлення, експлуатації (застосування) продукції;
5. поняття і терміни, що використовуються у сфері поводження з відходами, вимоги до класифікації відходів та їх паспортизації;
6. способи визначення складу відходів та їх небезпечності, методи контролю за станом об'єктів поводження з відходами, вимоги щодо

безпечного для довкілля та здоров'я людини поводження з відходами, а також вимоги щодо відходів як вторинної сировини.

Обов'язкові вимоги державних стандартів підлягають безумовному виконанню органами державної виконавчої влади, всіма підприємствами, їх об'єднаннями, установами, організаціями та громадянами - суб'єктами підприємницької діяльності, на діяльність яких поширюється дія стандартів.

Рекомендовані вимоги державних стандартів України підлягають безумовному виконанню, якщо:

1. це передбачено чинними актами законодавства;
2. ці вимоги включено до договорів на розроблення, виготовлення та поставку продукції;
3. виготівником (постачальником) продукції зроблено заяву про відповідність продукції цим стандартам.

Державні стандарти України затверджуються центральним органом виконавчої влади з питань технічного регулювання, а державні стандарти в галузі будівництва та промисловості будівельних матеріалів - спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з будівництва та архітектури.

Державні стандарти України підлягають державній реєстрації в центральному органі виконавчої влади з питань технічного регулювання і публікуються українською мовою з автентичним текстом російською мовою.

4.3. Санітарні, будівельні норми, інші загальнодержавні документи з охорони праці

Загальні положення і вимоги, які регламентують умови праці на підприємствах та організаціях, визначені законодавством про працю. Згідно з цими положеннями і вимогами розробляються й періодично переглядаються спеціальні правила, норми та інструкції з охорони праці і виробничої санітарії. Більшість нормативів і рекомендацій з умов праці встановлюються на рівні державних стандартів (Державні санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку — ДСН 2.3.6 037-99, Державні санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації — ДСН 3.3.6 039-99, Державні санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень — ДСН 3.3.6 042-99 тощо). Санітарні норми, встановлені для підприємств, визначають правила, вимоги, положення, які регламентують умови праці. Вони представлені у вигляді різних документів: довідників, збірників норм та правил, інструкцій, постанов, законодавчих актів.

Виділяють таку класифікацію санітарних норм:

за призначенням — проектування промислових підприємств, організація технологічних процесів, санітарного стану підприємств, техніки безпеки та виробничої санітарії, норми для окремих видів виробничих шкідливостей;

щодо обов'язковості застосування — обов'язкові і рекомендовані;

залежно від впливу умов праці на організм людини — оптимальні й допустимі;

залежно від сфери застосування — загальні та галузеві;

залежно від терміну дії — постійні та тимчасові.

Згідно із санітарними нормами всі промислові об'єкти залежно від ступеня шкідливості і небезпечності для населення поділяються на п'ять класів. Для кожного з них встановлена санітарна зона, мінімальна допустима відстань між промисловим об'єктом, жилими спорудами, культурно-профілактичними закладами. Так, для підприємств I класу санітарно-захисна зона встановлюється 1000 м, для II — 500 м, для III — 300 м, для IV — 100 м і для V класу — 50 м.

До I, II, III класу належать підприємства хімічної та металургійної промисловості, деякі підприємства з видобутку руди, виробництва будівельних матеріалів, до IV — підприємства з обробки деревини, підприємства текстильної, легкої, харчової промисловості, до V класу — підприємства металообробної промисловості без ливарних процесів, меблеві фабрики, друкарні тощо.

Обладнання робочих місць та умови праці на них повинні відповідати вимогам таких нормативних документів:

розміри й обладнання виробничих приміщень — СН 245-71 (Санітарним нормам проектування промислових підприємств) і ОНТП-24-86 (Загальнодержавним нормам технологічного проектування), а допоміжних — СНиП 2.09.04-82 (Будівельним нормам і правилам). Наприклад, для забезпечення нормальних умов праці на одного працівника встановлюють санітарні норми — обсяг виробничого приміщення не менше 15 м³, площу — не менше 4,5 м². На підприємствах передбачаються кабінети психофізіологічного розвантаження, приміщення для виконання фізичних вправ, санітарно-побутові приміщення;

показники мікроклімату (температура, відносна вологість повітря, швидкість руху повітря, теплове випромінювання) в робочій зоні — Державним санітарним нормам ДСН 3.3.6 042-99;

рівні вібрації не повинні перевищувати допустимих значень Державних санітарних норм ДСН 3.3.6 039-99;

концентрація шкідливих речовин у повітрі робочої зони (газо-, паро- або пилоподібних) не повинна перевищувати гранично допустимих концентрацій (ГДК) шкідливих речовин у повітрі робочої зони, що містяться у переліку «Предельно допустимые концентрации (ПДК) вредных веществ в воздухе рабочей зоны» № 4617-88, доповненнях № 1-7 до нього, а також ГДК, затверджених Головним державним санітарним лікарем України після 1 січня 1997 р.;

рівні виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку не повинні перевищувати допустимих значень Державних санітарних норм ДСН 3.3.6 037-99;

параметри виробничого освітлення (коефіцієнт природної освітленості, освітленість робочої поверхні, показники осліпленості) повинні відповідати вимогам СНиП-4-79).

Згідно з нормами визначаються гранично допустимий рівень виробничого фактора (ГДР), гранично допустима концентрація (ГДК), допустимий рівень виробничого фактора.

Гранично допустимий рівень виробничого фактора — це рівень виробничого фактора, дія якого при роботі встановленої тривалості за час усього трудового стажу не призводить до травми, захворювання або відхилення в стані здоров'я в процесі роботи або у віддалені періоди життя теперішнього і наступних поколінь.

Гранично допустима концентрація означає концентрацію, яка при щоденній (крім вихідних днів) роботі протягом 8 год або іншої тривалості, але не більше 41 год за тиждень за час усього робочого стажу не може викликати захворювань або відхилень у стані здоров'я.

Допустимий рівень виробничого фактора — це рівень виробничого фактора, дія якого при роботі встановленої тривалості за час усього трудового стажу не призводить до травми чи захворювання, але може викликати рідкісні швидкоплинні відчуття, зміну функціонального стану організму, що не виходять за межі фізіологічної спроможності пристосування.

У зв'язку з тим, що будь-який трудовий процес виконується в певних умовах, санітарні норми тісно пов'язані з нормами праці. Тому при фізіологічному обґрунтуванні норм праці необхідно враховувати реальні умови і можливість скорочення факторів виробничого середовища, які несприятливо впливають на організм працівника.

Вплив несприятливих умов на організм працівника обмежує в нормах праці установлення необхідного часу регламентованого відпочинку. При цьому санітарні норми є свого роду еталоном, з яким зіставляють різні варіанти умов виконання робіт. Залежно від ступеня впливу умов праці на організм працівника визначають тривалість робочої зміни і режим внутрішньозмінного відпочинку, що, у свою чергу, визначає норми часу і виробітку. Санітарні норми широко застосовуються при аналізі умов праці і впровадженні заходів щодо їх поліпшення.

При аналізі умов праці фактичне значення температури і вологості повітря, шуму і вібрації та інших елементів зіставляється з нормативами, тобто існуючими санітарними нормами. Таке зіставлення дозволяє виявити робочі місця на ділянці з

несприятливими умовами, диференціювати умови і характер праці за ступенем шкідливості і небезпечності на оптимальні, допустимі, шкідливі і небезпечні, визначити індекс відповідності фактичних умов нормативним (а) за формулою:

$$a = U_f / U_n$$

де U_f — фактичне значення елемента умов праці;

U_n — нормативне значення елемента умов праці.

Розробка на підприємствах планів поліпшення умов праці має своєю основою санітарні норми.

Перевірка санітарного стану промислових підприємств і організацій органами санітарного надзору здійснюється на основі санітарних норм.

Санітарні норми мають динамічний характер і змінюються залежно від зміни виробничих умов, навколишнього середовища та інших факторів. Удосконалюють санітарні норми на основі науково-технічного прогресу внаслідок вжиття заходів щодо поліпшення умов праці, виникнення технічних, організаційних та економічних можливостей дотримання і вдосконалення відповідних норм. Санітарні норми і правила затверджуються уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я.

5. Акти з охорони праці, що діють в організації, їх склад і структура

Нормативні акти про охорону праці, що затверджуються власником, спрямовані на побудову чіткої системи управління охороною праці та забезпечення в кожному структурному підрозділі і на робочому місці безпечних і нешкідливих умов праці, встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках робочих місцях відповідно до державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці.

Нормативні акти про охорону праці, що підлягають затвердженню трудовим колективом (Положення про комісію з питань охорони праці підприємства, Положення про уповноважених трудових колективів з питань охорони праці, тощо) опрацьовуються власником разом з відповідними громадськими організаціями.

Нормативні акти підприємства повинні відповідати чинному законодавству України, вимогам державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці.

Опрацювання нормативних актів про охорону праці здійснюється відповідно до наказу власника підприємства, яким визначаються конкретні строки, виконавці та керівник розробки.

Для підготовки найбільш важливих та складних проектів може створюватися комісія чи робоча група.

До опрацювання проекту нормативного акта залучаються фахівці підрозділів підприємства, до компетенції яких відноситься питання, кваліфіковані спеціалісти у галузі охорони праці та з правових питань, представники профспілки (профспілок) та інших громадських об'єднань, уповноважені трудового колективу та члени комісії з питань охорони праці підприємства.

У разі необхідності власник може на договірній основі залучити до опрацювання проекту нормативного акта спеціалістів сторонніх організацій.

Посадова особа, яка призначена керівником розробки проекту нормативного акта, готує за участю відповідних спеціалістів пропозиції щодо організації та етапів роботи над проектом, складає план опрацювання нормативного акта. План затверджується власником.

Опрацюванню проекту нормативного акта передують підготовча робота (збір необхідних матеріалів, вивчення державних нормативних актів про охорону праці, типових документів та раніше виданих нормативних актів підприємства з даного питання, узагальнення зауважень та пропозицій, що надійшли в ході підготовки тощо).

Структура, побудова, оформлення і викладання змісту нормативного акта повинні відповідати вимогам стандарту про оформлення документів, інших нормативних актів з цих питань та забезпечувати правильне розуміння та застосування акта.

Власник зобов'язаний врахувати при опрацюванні і затвердженні нормативного акта підприємства вимоги типових нормативних актів з відповідних питань.

Якщо при опрацюванні проекту нормативного акта виникає необхідність перегляду, зміни або скасування чинних взаємозв'язаних з ним нормативних документів підприємства, то керівник розробки одночасно з опрацюванням

проекту забезпечує підготовку обґрунтованої пропозиції щодо перегляду, зміни або скасування чинних нормативних актів про охорону праці.

Проект нормативного акта підприємства про охорону праці підлягає узгодженню із службою охорони праці цього підприємства і юрисконсультом. У разі необхідності він узгоджується з іншими зацікавленими службами, підрозділами і посадовими особами підприємства, перелік яких визначає служба охорони праці. На підприємствах виробничої сфери з кількістю працюючих до 50 чоловік та в організаціях, де службу охорони праці не створено, проект узгоджується з посадовою особою, на яку згідно з наказом власника покладено виконання функцій цієї служби.

Затвердження і скасування нормативних актів підприємства про охорону праці здійснюється наказом власника (за винятком актів, які відносяться до компетенції трудового колективу і підлягають затвердженню на його загальних зборах або конференції).

Власник зобов'язаний встановити систематичний контроль за відповідністю нормативних актів підприємства вимогам чинного законодавства та забезпечити їх періодичний перегляд, своєчасне внесення змін або опрацювання і затвердження нормативного акта у зв'язку із змінами в організації виробництва, впровадженням нової техніки і технології, переглядом державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці тощо.

Термін перегляду нормативного акта підприємства, що встановлюється власником, не може перевищувати термінів перегляду державного нормативного акта про охорону праці або типового документа, на підставі яких опрацьовувався нормативний акт підприємства.

Нормативний акт підприємства підлягає достроковому перегляду (або скасуванню), якщо органами державного нагляду за охороною праці виявлено його невідповідність вимогам законодавства, державних міжгалузевих, галузевих нормативних актів або типових документів.

Реєстрація та облік нормативних актів про охорону праці, що діють у межах підприємства, здійснюються в порядку, який встановлюється власником, якщо інше не передбачено законодавством.

5.1. Інструкції з охорони праці та розробка і затвердження актів з охорони праці, що діють в організації

Необхідною умовою запобігання виробничим травмам і аваріям повинна стати на виробництві розробка спеціальних заходів на основі глибокого аналізу стану охорони праці, що характеризується наявністю на робочих місцях небезпечних виробничих факторів, умов, при яких вони можуть діяти на людей, а також можливими небезпечними діями самих працівників в конкретних умовах виробництва. Це дозволить об'єктивно оцінити можливі негативні наслідки, вжити невідкладних заходів щодо їх запобігання.

Призначення інструкцій з охорони праці саме і полягає в тому, щоб вказати робітнику, в якому порядку необхідно виконувати технологічні операції та інші дії, встановлені в міжгалузевих і галузевих нормативних документах з охорони праці, спеціальних правилах, нормах і інструкціях, затверджених органами Державного нагляду.

Розроблені інструкції допоможуть при проведенні інструктажів звернути увагу на небезпечні виробничі фактори, правильні прийоми праці при застосуванні різних технологічних засобів, машин, механізмів, інструменту, правильне користування захисними засобами та інші питання, від яких залежить безпека праці на даному робочому місці.

Інструкція з охорони праці є нормативним документом, який встановлює вимоги безпеки при виконанні робітниками і службовцями робіт з виробничих приміщень, на території підприємства, на будівельних майданчиках та інших місцях, де працівники виконують доручену їм роботу або службові обов'язки.

Інструкції з охорони праці діляться на типові інструкції (для галузі) і інструкції для працюючих на даному підприємстві.

Інструкції можуть розроблятися як для працівників окремих професій (електрозварники, лаборанти, слюсарі та ін.), так і для окремих видів робіт (на висоті, монтажні, ремонтні роботи та ін.).

Інструкції можуть бути також для персоналу, який веде вибухові роботи, обслуговує електричні установки і прилади, вантажопідйомні машини, котельні установки і для інших працівників, правила безпеки праці яких встановлені в міжгалузевих і галузевих нормативних документах з охорони праці, спеціальних правилах і інструкціях, затверджених органами Державного нагляду.

Інструкції повинні включати тільки ті вимоги, які стосуються безпеки праці виконуються самими працівниками.

Рекомендації про розробку інструкцій з охорони праці, що діють на підприємстві

Інструкції для працюючих розробляються на основі типових інструкцій, правил безпеки, викладених в експлуатаційній і рекомендованій документації заводів-виготовлювачів обладнання, яке використовується на даному підприємстві, а також на основі технологічної документації підприємстві з врахуванням конкретних умов виробництва.

Інструкції для працюючих, при відсутності в галузі типових інструкцій, розробляються на основі перерахованих вище документів з врахуванням умов даного підприємства.

Інструкції дія працюючих за професіями і на окремі види робіт розробляються відповідно до переліку, який складається службою охорони праці при участі керівників підрозділів, керівників служб головних спеціалістів (головного технолога, головного механіка, головного енергетика, головного металурга та ін.), служби організації праці і заробітної плати.

Перелік розробляється на основі затвердженого на підприємстві штатного розпису (розкладу). Перелік затверджується головним інженером і профспілковим комітетом і надсилається в усі структурні підрозділи (служби) підприємств.

Розробка нових інструкцій для працюючих здійснюється на основі наказів і розпоряджень керівника підприємства. Інструкції для працюючих розробляються керівниками цехів (відділів - при безцеховій структурі), відділень, лабораторій і інших відповідних підрозділів підприємства.

Керівництво розробкою інструкцій для працюючих на підприємстві покладається на головного інженера або його заступника (головних спеціалістів відповідних служб підприємства).

У необхідних випадках керівництво підприємства може залучити до розробки інструкцій працівників або спеціалістів інших підрозділів.

Служба охорони праці підприємства повинна здійснювати постійний контроль за своєчасною розробкою, перевіркою і переглядом інструкцій працюючих, надавати методичну допомогу розроблювачам, сприяти їм у придбанні типових інструкцій, стандартів ССБТ, а також інших нормативних і нормативно-технічних документів з охорони праці.

При використанні типових інструкцій у вигляді інструкцій для працюючих необхідно їх оформити, узгодити і затвердити; при необхідності потрібно ввести доповнення, яке стосується конкретних умов підприємства і врахувати вимоги нормативних документів, які вводяться в дію після затвердження типових інструкцій.

Підготовча робота при розробці інструкцій для працюючих включає:

- вивчення технологічного процесу, виявлення можливих небезпечних та шкідливих виробничих факторів, які виникають при нормальному його перебігу і при відхиленнях від оптимального режиму, визначення заходів і засобів захисту від них; визначення відповідності обладнання, пристосувань і інструментів до вимог безпеки;

- підбір матеріалів, які можуть бути використані при розробці інструкцій;

- вивчення конструктивних особливостей і ефективності засобів захисту, які можуть бути використані при виконанні відповідних робіт;

- вивчення інформаційних листків, розпоряджень і наказів по Міністерству (відомству) з приводу аварій, нещасних випадків на підприємствах галузі;

- проведення аналізу виробничого травматизму, аварійних ситуацій, професійних захворювань на підприємстві, визначення безпечних методів і прийомів робіт, їх послідовності, а також технічних і організаційних вимог, які підлягають включенню в інструкцію.

Вимоги нормативних документів, які включаються в інструкцію, повинні бути викладені стосовно конкретного робочого місця і реальних умов праці працівника. Положення нормативних документів, які не потребують конкретизації, вносяться в інструкцію без змін.

Для введення в дію нових виробництв допускається розробка типових інструкцій для працюючих. Типові інструкції повинні забезпечувати безпечне ведення технологічних процесів (робіт) і безпечну експлуатацію обладнання. До розробки тимчасових інструкцій ставляться ті ж вимоги, що й до постійних інструкцій для робітників.

Тимчасові інструкції розробляються як за професіями, так і за видами робіт до введення вказаних виробництв в експлуатацію державною прийомною комісією.

Проект інструкцій для працюючих направляється на розгляд в службу охорони праці, об'єктову пожежну частину, мед службу підприємства.

Після узгодження попереджень і пропозицій, які надійшли в ході розгляду, розробляється заключний проект інструкцій для працюючих. Він повинен бути підписаний керівником підрозділу-проектувальника або керівником іншого підрозділу, на який покладена відповідальність за розробку інструкції з вказівкою (розпорядженням керівника підприємства, головним спеціалістом підприємства).

Проект інструкції для працюючих повинен бути надрукований чітким шрифтом відповідно до вимог.

Узгодження і затвердження проекту інструкцій для працюючих.

Кінцевий проект інструкції для працюючих перед подачею на затвердження повинен бути узгоджений з службою охорони праці, а у випадку необхідності - з іншими зацікавленими службами, організаціями і посадовими особами (на вибір служби охорони праці).

Кінцевий проект інструкції для працюючих після узгодження подається на затвердження в трьох екземплярах, один з яких повинен бути першим.

Інструкції, що діють на підприємстві, розробляються (переглядаються) керівниками робіт (начальник виробництва, цеху, дільниці і т.п.) і затверджуються роботодавцем. Інструкція для працюючих вводиться в дію, починаючи з дня її затвердження. Інструкція повинна бути введена до впровадження відповідного технологічного процесу (початку робіт виробництва) або введення в дію нового обладнання після відповідного навчання працівників.

Побудова та зміст інструкції

Кожній інструкції повинен бути присвоєний номер і назва. У назві необхідно коротко вказати, для якої професії або виду робіт вона призначена.

Текст інструкції повинен бути розбитий на розділи і підрозділи, які складаються з пунктів. При необхідності пункти можуть бути розбиті на підпункти. Розділи, підрозділи, пункти і підпункти повинні мати порядкову нумерацію в межах розділів і підрозділів, підпункти – в межах пунктів.

Вимоги інструкцій необхідно викладати відповідно до послідовності технологічного процесу і з урахуванням умов, в яких виконується дана робота.

Інструкція повинна вміщувати такі розділи:

Загальні вимоги безпеки.

Вимоги безпеки перед початком роботи.

Вимоги безпеки під час роботи.

Вимоги безпеки в аварійних ситуаціях.

Вимоги безпеки після закінчення роботи. При необхідності в інструкцію можна включати додаткові розділи.

У розділі «Загальні вимоги безпеки» повинні бути відображені:

- умови допуску осіб до самостійної роботи за професією чи до виконання відповідної роботи (вік, стать, стан здоров'я, проходження інструктажу та ін.);
- попередження про виконання правил внутрішнього розпорядку;
- характеристика а небезпечних та шкідливих факторів, діючих на працівника;
- вимоги про забезпечення пожежної та вибухобезпеки;
- порядок оповіщення адміністрації у випадках травмування та виявлення несправного обладнання, пристосувань та інструменту;
- вказівка про необхідність уміння надати першу (долікарську) допомогу;
- правила особистої гігієни, які повинен знати і виконувати працівник під час виконання роботи;
- відповідальність працюючого за порушення вимог інструкції.

В розділі «Вимоги безпеки перед початком роботи» повинне бути відображено:

- порядок підготовки робочого місця, засобів індивідуального захисту;
- порядок перевірки справності обладнання, пристосувань та інструменту, сигналізації, огорожень, блокувальних та інших пристроїв, освітлення та ін.;
- порядок перевірки наявності та стану вихідних матеріалів;
- порядок прийняття зміни у випадку безперервної роботи;
- вимоги виробничої санітарії.

В розділі «Вимоги безпеки праці під час роботи» повинні бути відображені:

- способи та прийоми безпечного ведення робіт;
- правила використання технологічного обладнання, пристосувань та інструменту;
- правила безпечної експлуатації транспортних засобів, тари та вантажопідйомних механізмів;
- вказівки про безпечне утримання робочого місця;
- головні відмінності, відхилення від нормального технологічного режиму та методи їх усунення;
- дії, спрямовані на усунення аварійних ситуацій;
- вимоги до використання засобів захисту працюючих.

В розділі «Вимоги безпеки в аварійних ситуаціях» повинні бути відображені:

- дії при виникненні аварійних ситуацій, які можуть привести до аварій та нещасних випадків;
- дії по наданню першої медичної допомоги потерпілому при отримуванні, отруєнні чи захворюванні.

В розділі «Вимоги безпеки по закінченню роботи» повинен бути відображений:

- порядок безпечного відключення, зупинки, розбори, очистки та змачення обладнання, пристосувань, машин, механізмів і апаратів, а при безперервному процесі - порядок передачі їх по зміні;
- порядок здачі робочого місця;
- порядок прибирання відходів виробництва.

Текст інструкції повинен бути коротким, чітким і не допускати різного тлумачення.

Інструкція для працівників не повинна мати посилань на будь-які нормативні документи, крім посилань на інші інструкції, діючі на даному підприємстві. Вимоги згаданих нормативних документів повинні бути враховані тими, хто розробляє інструкцію. При необхідності вимоги цих документів потрібно відтворити в інструкціях для працюючих.

Терміни, застосовані в інструкціях, повинні відповідати термінології, викладеній у законодавчих актах і стандартах ССБТ.

При застосуванні термінів, які не установлені в згаданих документах, в тексті інструкції необхідне їх визначення або пояснення до них.

В інструкціях необхідно уникати викладання у формі заборони, а при необхідності треба наводити роз'яснення, чим викликана заборона.

В інструкціях не повинні вживатися слова, які підкреслюють будь-яке значення окремих вимог (наприклад, «категорично», «обов'язково», «суворо», «безумовно» тощо), оскільки усі вимоги інструкції повинні виконуватись працівниками.

Для наочності окремі вимоги інструкції можуть бути проілюстровані рисунками, фотографіями, схемами або кресленнями, які пояснюють зміст цих вимог.

Заміна слів у тексті інструкції літерними скороченнями дозволяється за умови повного розшифрування при його першому вживанні.

Якщо безпека виконання роботи зумовлена визначеними нормами, то вони повинні бути вказані в інструкції (величина зазору, відстань тощо).

Для того щоб забезпечити відповідність інструкцій сучасним вимогам охорони праці, їх необхідно періодично перевіряти. При цьому визначається необхідність перегляду інструкцій і внесення змін.

Перевірка типових інструкцій для працюючих повинна проводитися в терміни, передбачені міжгалузевими нормами і нормативно-технічними документами з охорони праці, але не частіше одного разу за 5 років, а інструкцій для працюючих за професіями або за видами робіт, які пов'язані з підвищеною небезпекою, - не частіше одного разу на 3 роки.

Якщо протягом вказаних термінів умови праці працівників на підприємстві не змінилися, то наказом (розпорядженням) по підприємству і рішенням профкому дія інструкції для працівників продовжується на наступний строк, про що робиться запис на першій сторінці інструкції (ставиться штамп «Переглянуто», дата і підпис особи, відповідальної за перегляд інструкції).

Якщо протягом вказаних термінів умови праці працівників у галузі не змінилися, то наказом (вказівкою) по міністерству, узгодженим з відповідною галузевою профспілкою, дія типової інструкції продовжується на наступний термін, про що робиться запис на титульній сторінці оригіналу типової інструкції.

Інструкції для працівників повинні переглядатися до кінця вказаного терміну.

6. Фінансування охорони праці

Стаття 19 Закону «Про охорону праці» встановлює, що фінансування охорони праці на підприємстві здійснюється роботодавцем. Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які використовують найману працю, витрати на охорону праці мають становити не менше 0,5% від суми реалізованої продукції. На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і мають становити не менше 0,2% від фонду оплати праці. Суми витрат на охорону праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, визначаються згідно з переліком заходів та засобів з охорони праці, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається, поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах, що виділяється окремим рядком.

6.1. Основні принципи і джерела фінансування охорони праці

Одним з джерел фінансування заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, викликаній умовами праці, є ФССНВ. Згідно статті 22 Закону України «Про страхування від нещасного випадку на виробництві ...» Фонд:

- надає страхувальникам необхідні консультації, сприяє у створенні ними та реалізації ефективної системи управління охороною праці;
- бере участь у розробленні національної та галузевих програм поліпшення стану безпеки, умов праці і виробничого середовища та їх реалізації; у навчанні, підвищенні рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці; в організації розроблення та виробництва засобів індивідуального захисту працівників; у здійсненні наукових досліджень у сфері охорони та медицини праці;
- перевіряє стан профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах, бере участь у розслідуванні групових нещасних випадків, нещасних випадків із смертельними наслідками та з можливою інвалідністю, а також професійних захворювань;
- веде пропаганду безпечних та нешкідливих умов праці, організовує створення тематичних кінофільмів, радіо і телепередач, видає та розповсюджує нормативні акти, підручники, журнали, іншу спеціальну літературу, плакати, пам'ятки тощо з питань соціального страхування від нещасного випадку та охорони праці;
- бере участь у розробленні законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці;
- вивчає та поширює позитивний досвід створення безпечних та нешкідливих умов виробництва;
- надає підприємствам на безповоротній основі фінансову допомогу для розв'язання особливо гострих проблем з охорони праці;
- виконує інші профілактичні роботи.

Фінансування заходів з охорони праці системою страхування є ефективним методом економічного впливу на стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в ринкових умовах. Але, як показує досвід країн, що давно застосовують цю систему, ефект проявляється при умові, що на ці заходи буде спрямовуватися не менше 3% річного бюджету системи страхування.

Заходи і засоби з охорони праці, витрати на здійснення і придбання яких включаються до валових витрат.