ІНФОРМАЦІЙНИЙ ЛИСТ

Державна політика в сфері охорони праці базується на принципах пріоритету життя і здоров’я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці, адже Конституція України проголошує людину, її життя та здоров’я найвищою соціальною цінністю. Реалізується це положення шляхом нормативного регулювання, що здійснюється за допомогою правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, які у своїй сукупності органічно взаємозв’язані один з одним і створюють систему охорони праці.

Охорона праці та пов’язані з нею відносини регулюються численними національними законодавчо-правовими актами, головними з яких є Кодекс законів про працю України (*далі* — КЗпП), Закону України «Про охорону праці».

Реалізація заходів з профілактики захворюваності працівників передбачена також конвенціями МОП і директивами ЄС.

Базовою з питань гігієни праці є Конвенція МОП 1985 року № 161 про служби гігієни праці, яка ратифікована Законом України від 10.03.2010 р. № 1954­VI.

Відповідно до ст. 153 КЗпП на всіх підприємствах, в установах і організаціях повинні бути створені безпечні та нешкідливі умови праці. Забезпечення таких умов покладається на роботодавця.

Роботодавець зобов’язаний правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання її продуктивності, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримуватися законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту (ст. 141 КЗпП).

Адміністрація підприємства (установи, організації) зобов’язана розробляти і реалізовувати комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону «Про охорону праці». План таких заходів включається до колективного договору. Згідно зі ст. 13 КЗпП, у колдоговорі встановлюються взаємні зобов’язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин.

Законом «Про охорону праці» значні повноваження у галузі охорони праці надані профспілкам. Реалізацію таких повноважень вони здійснюють через свої виборні органи та представників. Головною метою і завданням представників профспілок є захист прав та законних інтересів працівників у сфері охорони праці, надання їм практичної допомоги у вирішенні цих питань.

Представники профспілок беруть участь:

* в опрацюванні загальнодержавної, галузевих і регіональних програм покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також відповідних угод з питань покращення умов і безпеки праці;
* в опрацюванні нормативно-правових актів з охорони праці;
* в опрацюванні роботодавцем комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів з охорони праці;
* у розслідуванні нещасних випадків і профзахворювань, у тому числі спеціальних розслідуваннях за участю фахівців з охорони праці вищих профорганів, та розробленні заходів щодо їх попередження;у розробленні пропозицій для включення їх в угоду з питань охорони праці колективного договору;
* в організації соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань у порядку і на умовах, що визначаються законодавством і колективним договором (угодою, трудовим договором);
* у визначенні Кабінетом Міністрів України порядку перегляду і збільшення тарифів на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань залежно від рівня виробничого травматизму і ступеня шкідливості умов праці;
* у роботі комісій з питань охорони праці підприємств, з атестації посадових осіб на знання ними нормативно-правових актів з охорони праці, з приймання в експлуатацію нових і реконструйованих об’єктів виробничого призначення на відповідність їх вимогам нормативно-правових актів з охорони праці, з атестації робочих місць за умовами праці.

Безпосередніми виконавцями функцій профспілок на підприємствах є профспілковий комітет, його комісія з питань охорони праці, цехові комітети, профгрупи і громадські інспектори з охорони праці.

Відповідно до ст. 45 КЗпП, на вимогу профспілкового комітету, який підписав за дорученням трудового колективу колективний договір, роботодавець повинен розірвати трудовий договір (контракт) з будь-яким керівником або усунути його із займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує заходи або вимоги колективного договору, в тому числі й з питань охорони праці.

Важливе значення мають законодавчо закріплені вимоги до працівників. Так згідно статті 139 КЗпП працівники зобов’язані працювати добросовісно, дотримуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативно-правових актів про охорону праці.

Усі працюючі повинні бути ознайомлені з колективним договором. У колективному договорі, як правило, містяться зобов’язання працівників ретельно вивчати вимоги НПАОП, виконувати встановлений порядок безпечного виконання робіт відповідно до конкретних обов’язків та професій, а також правила поведінки на території підприємства і робочих місцях; брати активну участь і проявляти ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці, вносити раціоналізаторські та інші пропозиції з цих питань тощо.

Роботодавець зобов’язаний не допускати до роботи працівників, які відмовляються користуватися необхідними засобами індивідуального чи колективного захисту.

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

Згідно зі статтею 17 Закону «Про охорону праці» та статтею 169 КЗпП України працівники при прийнятті на роботу і протягом трудової діяльності на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, повинні проходити попередній і періодичний медичні огляди.

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

Співробітництво працівника з власником у справі охорони праці — це перш за все вжиття особисто працівником посильних заходів щодо усунення будь-якої загрозливої виробничої ситуації, яка може викликати нещасний випадок або аварію, вимога до відповідних служб підприємства щодо забезпечення працюючих засобами індивідуального і колективного захисту, проведення ремонту устаткування, повідомлення свого керівника або іншої посадової особи про небезпеку для життя і здоров’я працівників, інших громадян, навколишнього середовища тощо.

Сумлінне та ініціативне співробітництво працівника з роботодавцем у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, бездоганне виконання вимог нормативних актів з питань охорони праці, обов’язків за трудовим та колективним договором може бути підставою для заохочення працівника, надання йому переваг та пільг, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, існуючою на підприємстві системою управління охороною праці. (ст. 145 КЗпП).

Факторами, які негативно впливають на стан охорони праці суб’єктів господарювання є:

* недостатнє фінансування заходів з охорони праці;
* зношеність основних засобів виробництва;
* незадовільні умови праці;
* недостатнє забезпечення працюючих засобами індивідуального та колективного захисту, в тому числі в мовах пандемії;
* недостатній рівень фахової підготовки працівників робітничих професій та фахівців з питань охорони праці;
* недостатня організація роботи з інформаційного забезпечення охорони праці;
* низький рівень контролю за станом охорони праці на підприємствах.

Характерною ознакою діяльності малих приватних підприємства, фермерських господарств є відсутність офіційних стосунків роботодавця та найманого працівника, видача зарплати без відрахувань, зокрема до Пенсійного фонду та Фонду соціального страхування.

Серед основних завдань Держпраці є реалізація заходів щодо зниження рівня виробничого травматизму і професійної захворюваності працівників, створення належних, безпечних і здорових умов праці на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності. Водночас виконання конкретних завдань організаційного, матеріально — технічного, наукового та нормативно-правового характеру у сфері охорони праці, вдосконалення системи управління охороною праці, передусім, покладається на суб’єктів господарювання.

В умовах лібералізації підприємницької діяльності та бізнесу старі форми і методи, які базувалися на жорсткому адмініструванні є неефективними, викликають невдоволення, породжують суспільні конфлікти. Враховуючи вищевикладене Держпраці надає перевагу співпраці з роботодавцями, профспілками, громадськими організаціям, превентивним заходам щодо попередження порушень законодавства про працю.

Важливе значення має роз’яснювальна робота зокрема щодо:

* доцільності збільшення витрат на охорону праці за для мінімізації негативних соціально — економічних втрат від наслідків травматизму та професійних захворювань працівників, їх соціальний захист;
* забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці внаслідок запровадження ефективного багаторівневого контролю за станом охорони праці на суб’єктах господарювання;
* використання досягнень вітчизняної та світової науки, передового досвіду, результатів міжнародного науково — технічного співробітництва з питань поліпшення охорони праці та її нормативно — правової, матеріальної бази.

Вирішальну роль для створення належних умов праці відіграють процеси налагодження та розвитку ділового партнерства у відносинах між гілками влади, органами державного управління та органами місцевого самоврядування, владою та підприємством, працівниками та роботодавцями. Існує нагальна потреба налагодження системного соціально — економічного моніторингу та аудиту, всебічної і незалежної експертизи, особливо на виробничому рівні та на рівні територіальних громад.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_