

Лекція № 1.

Тема 2. ОСНОВНІ ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ ЩО ДІЮТЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Вступ

1. Безпека праці в Україні.

2. Основні законодавчі та нормативно-правові акти про охорону праці.

2.1. Конституція України, як гарант безпеки праці.

2.2. Закон України «Про охорону праці».

2.3. Кодекс законів про працю.

3. Правила внутрішнього трудового розпорядку.

3.1. Колективний договір, його укладення і виконання.

4. Нормативно-правові акти з охорони праці.

Цікаве відео з теми лекції.

Інтернет-джерела на допомогу при вивченні теми.

1. Безпека праці в Україні.

Академік В.А.Легасов стверджував, що забезпечення безпеки праці – це сфера людської діяльності, цілісна система знань із своєю логікою.

Комплексний характер впливу факторів виробничого середовища визначає необхідність комплексного системного підходу до рішення питань профілактики травматизму і профзахворювань. Реалізація такого підходу в виробничих умовах бачиться у створенні і функціонуванні системи управління охороною праці.

Дійсний стан безпеки праці у виробничих системах визначається частотою виникнення небезпечних ситуацій, їх повторюваністю і тяжкістю, тривалістю існування, кількістю небезпечних факторів та людей, що знаходяться під їх впливом, а також надійністю захисних засобів. Сутність охорони праці полягає у визначенні можливих небезпечних і шкідливих виробничих факторів, що можуть проявитися при проведенні запланованих для виконання робіт; прогнозуванні моментів прояву зазначених факторів; проведенні необхідних профілактичних заходів.

Забезпечення безпеки праці на практиці здійснюється послідовною реалізацією таких етапів:

- 1) визначення (виявлення) безпечних і/або шкідливих виробничих факторів;
- 2) локалізація або усунення виявлених факторів;
- 3) визначення методів і засобів захисту працюючих (засобів колективного або індивідуального захисту);
- 4) визначення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах.

Нове Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України (Держгірпромнагляд України) Затверджено Указом Президента України від 6 квітня 2011 року №408/2011.

В умовах сучасного виробництва, як правило, складної ймовірнісної системи, забезпечення безпеки праці є сферою людської діяльності, цілісною системою знань про людину, суспільство, виробничі відносини, методи і засоби захисту людини від впливу небезпечних і шкідливих виробничих факторів, що має свою логіку. Рівень безпеки будь-яких робіт у суспільному виробництві значною мірою залежить від рівня правового забезпечення її питань, тобто від якості та повноти викладення відповідних вимог в законах та інших нормативно-правових актах.

У 1992 році вперше не лише в Україні, а й на теренах колишнього СРСР було прийнято Закон України «Про охорону праці», який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я в процесі трудової діяльності та принципи державної політики у цій сфері, регулює відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації робіт з охорони праці в країні.

На початок лекції

2. Основні законодавчі та нормативно-правові акти про охорону праці.

Законодавство України про охорону праці – це система взаємозв'язаних нормативно-правових актів, що регулюють відносини у галузі охорони праці. Воно складається з Кодексу законів про працю України, Законів України «Про охорону праці», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про охорону здоров'я», «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист», «Про пожежну безпеку», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та інших.

Базується законодавство України про охорону праці на конституційному праві всіх громадян України на належні, безпечні і здорові умови праці, гарантовані статтею 43 Конституції України. Ця ж стаття встановлює також заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Стаття 45 Конституції гарантує право всіх працюючих на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скорочену тривалість роботи в нічний час. Інші статті Конституції встановлюють право громадян на соціальний захист, що включає право забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (ст. 46); охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); право знати свої права та обов'язки (ст. 57) й інші загальні права громадян, у тому числі право на охорону праці.

Основоположним документом у галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці», 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 нормативно-правові акти мають відповідати не тільки Конституції та іншим законам України, але, насамперед, цьому закону.

Кодекс законів про працю (КЗпП) України затверджено Законом Української РСР від 10 грудня 1971 р. і введено в дію з 1 червня 1972 р. До нього неодноразо-

во вносилися зміни і доповнення. Правове регулювання охорони праці в ньому не обмежується главою XI «Охорона праці». Норми щодо охорони праці містяться в багатьох статтях інших глав КЗпП України: «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні спілки», «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю».

Відповідно до Конституції України, Закону України «Про охорону праці» та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у 1999 р. було прийнято Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Цей закон визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві.

До основних законодавчих актів, які мають спільне правове поле з законодавством про охорону праці, слід віднести також «Основи законодавства України про охорону здоров'я», що регулюють суспільні відносини в цій галузі з метою забезпечення гармонічного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя громадян, усунення чинників, які шкідливо впливають на їхнє здоров'я, попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадкоємності. «Основи законодавства України про охорону здоров'я» передбачають встановлення єдиних санітарно-гігієнічних вимог до організації виробничих та інших процесів, пов'язаних з діяльністю людей, а також до якості машин, устаткування, будинків та таких об'єктів, що можуть шкідливо впливати на здоров'я людей; вимагають проведення обов'язкових медичних оглядів осіб певних категорій, в тому числі працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці; закладають правові основи медико-соціальної експертизи втрати працездатності.

Відповідно до законодавства України підприємство зобов'язане забезпечити всім працюючим на ньому безпечні та нешкідливі умови праці і несе відповідальність за шкоду, заподіяну їх здоров'ю та працездатності. Передбачено, що працівник, який став інвалідом на даному підприємстві внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, забезпечується додатковою пенсією незалежно від розмірів державної пенсії, а також те, що у разі смерті працівника підприємства при виконанні ним службових обов'язків підприємство добровільно або на основі рішення суду забезпечує сім'ю працівника допомогою.

На виконання вимог закону і з метою забезпечення комплексного управління охороною праці на державному рівні утворено Національну раду з питань безпечної життєдіяльності населення при Кабінеті Міністрів України та Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляд). Діє Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці та Головний навчально-методичний центр цього Комітету.

Вперше в Україні з липня 1994р. видається науково-виробничий журнал «Охорона праці». Держгірпромнагляд має повноваження здійснювати на території України державний нагляд за додержанням актів законодавства та інших нормативно-правових актів про охорону праці, координувати роботу міністерств інших центральних і місцевих органів державної виконавчої влади, об'єднань підприємств з питань безпеки праці та виробничого середовища. Ухвали Держгірпромнагляду, що належать до його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими органами державної виконавчої влади, місцевими Радами

народних депутатів та підприємствами, установами, організаціями.

Закон «Про охорону праці» поширюється на всі підприємства, установи, організації незалежно від їх форм власності та видів діяльності, в тому числі на кооперативні, акціонерні, орендні, фермерські господарства, на окремих наймачів робочої сили. Закон «Про охорону праці» поширюється також на іноземних громадян і осіб без громадянства, якщо вони працюють на території України. Трудящі цих категорій мають такі самі права на охорону праці, як і громадяни України.

Нормативно-технічну базу охорони праці складають нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП) та нормативні (локальні) акти про охорону праці окремих підприємств. До цієї групи нормативних актів входять правила, ОСТи, норми, положення, статuti, інструкції, керівництва, вказівки, рекомендації, вимоги, технічні умови безпеки, переліки та інші, яким надано чинність норм, обов'язкових для виконання. Державні нормативно-правові акти з охорони праці можуть затверджуватись Кабінетом Міністрів України, Держгірпромнаглядом, міністерствами та відомствами за погодженням з Держгірпромнаглядом. На законодавчому рівні було визначено, що кожен працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених Законом, нормами і правилами вимог.

Система стандартів безпеки праці – комплекс взаємопов'язаних стандартів, які містять вимоги, норми і правила, що направлені на забезпечення безпеки праці, збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Діючі ГОСТи ССБТ мають шифр 12 і поділяються на 6 підсистем: 0 – організаційно-методичні стандарти; 1 – стандарти вимог і норм за видами небезпечних та шкідливих виробничих факторів; 2 – стандарти вимог безпеки до виробничого обладнання; 3 – стандарти вимог безпеки до виробничих процесів; 4 – стандарти вимог безпеки до засобів захисту працівників; 5 – стандарти вимог безпеки до будинків і споруд. (Підсистеми 6–9 – резерв.) В Україні розробляються державні стандарти України – ДСТУ, які повинні частково замінити діючі ГОСТи ССБТ. Нормотворення в галузі охорони праці в Україні найтісніше пов'язане з аналогічним процесом в інших країнах СНД, активно розвивається. Всі зміни і доповнення до діючих норм і правил періодично публікуються в офіційному розділі науково-виробничого журналу «Охорона праці» Держгірпромнагляду.

На початок лекції

2.1. Конституція України, як гарант безпеки праці.

В Основному Законі - [Конституції України](#) (ст. 43) зазначено: «Кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом»; «Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється». «Кожен, хто працює, має право на відпочинок» (ст. 45). Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також щорічної оплачуваної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час. Громадяни мають право на соціальний захист (ст. 46), що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках, передбачених законом.

Зазначені права реалізуються шляхом виконання вимог, викладених у Кодексі законів про працю, а також Законах: «Про охорону праці», «Про загальнообо-

в'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», «Про охорону здоров'я», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення», «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист», «Про охорону навколишнього природного середовища», «Про колективні договори і угоди», «Про дорожній рух», «Про поводження з радіоактивними відходами». Положення цих Законів конкретизуються у відповідних правилах, стандартах, нормах, інструкціях та інших нормативно-правових актах, перелік яких наведений в «Державному реєстрі нормативних актів з охорони праці» (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Нормативно-правові акти України з охорони праці.

[На початок лекції](#)

2.2. Закон України «Про охорону праці»

[Закон України «Про охорону праці»](#) передбачає економічні методи управ-

ління охороною праці:

- створення фонду охорони праці на підприємстві;
- обов'язкове соціальне страхування працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- збереження середнього заробітку працюючого за період простою у разі відмови працюючого від дорученої роботи, якщо виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я, його самого або для людей, які його оточують, чи навколишнього природного середовища;
- виплата вихідної допомоги при розриві трудового договору за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує вимог законодавства або умов колективного договору з питань охорони праці;
- безплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням та інші пільги й компенсації працівникам, що зайняті на роботах з важкими та складними умовами праці;
- безплатна видача працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, змивальних та знешкоджувальних засобів на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах;
- відшкодування збитків у зв'язку з каліцтвом чи іншим ушкодженням здоров'я (або його сім'ї у разі смерті потерпілого), пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, а також моральної шкоди.

Організаційно-технічні заходи та засоби, покликані забезпечити такий рівень організації праці на підприємстві й такі технічні (інженерні) рішення з охорони праці для усього технологічного процесу, обладнання та інструментів, які виключали б вплив на працівників небезпечних виробничих чинників, а також виключали б або зменшували до допустимих нормативних значень вплив на робітників шкідливих виробничих чинників.

Організаційними заходами охорони праці є: належна навченість робітників, чітке та своєчасне проведення інструктажів і контролю знань з охорони праці; наявність розроблених відповідно до вимог охорони праці регламентів проведення робіт та технологічних карт; правильне планування робочих місць; безпечне утримання проходів і проїздів; наукова організація праці; нагляд за роботою працівників; зручна робоча поза, правильне чергування роботи й відпочинку згідно з КЗпП; відсутність фізичного або іншого перенапруження; застосування безпечних способів праці; дотримання встановленого ходу технологічного процесу; справний стан засобів колективного та індивідуального захисту; наявність відповідних знаків безпеки та ін.

Технічними заходами та засобами охорони праці є: застосування технічно досконалого та справного обладнання, інструментів і пристроїв, транспортних засобів, засобів колективного захисту (огорожень, блокування, сигналізації); використання за призначенням якісних засобів індивідуального захисту (спецодягу, спецвзуття та засобів захисту органів дихання, рук, голови, обличчя, очей, органів слуху) тощо.

Санітарно-гігієнічні заходи передбачають попередження шкідливого впливу виробничих чинників на людину та дотримання допустимих рівнів цих чинників на робочих місцях, а також забезпечення відповідності умов на робочих місцях вимогам до нормативних документів.

Лікувально-профілактичні заходи передбачають попередні та періодичні медичні огляди працівників, переведення працівників на легшу роботу за станом здоров'я, безплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням працівників на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, відшкодування потерпілому працівнику витрат на лікування, протезування, придбання транспортних засобів, по догляду за ним та інші види медичної допомоги, особливі вимоги з охорони праці жінок, неповнолітніх та інвалідів.

Під час укладання трудового договору роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору, карт умов праці на робочому місці. Забороняється укладати договір з громадянином, якому за медичними та психологічними висновками протипоказана запропонована робота.

Згідно із [Законом «Про охорону праці»](#), усі працівники підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, котрі спричинили втрату працездатності.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства та нормативно-правовим актам про охорону праці.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

За період простою з причин, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше від тримісячного заробітку.

Працівника, який за станом здоров'я, відповідно до медичного висновку, потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за згодою працівника, на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і в разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

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

Якщо робота пов'язана з роз'їздами, працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

Роботодавець може за колективним договором (угодою, трудовим договором) за свої кошти додатково встановлювати працівникові пільги й компенсації, не передбачені законодавством.

Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен своєчасно, не пізніше як за два місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

На роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці та пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами працівникам видається безоплатно, за встановленими нормами, спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби. Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, котрі не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору. У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором. Згідно з колективним договором (угодою) роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.

Працівникові відшкодовуються збитки, заподіяні йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, а при настанні стійкої втрати професійної працездатності сплачується одноразова допомога.

Закон з охорони праці регламентує багато інших питань організації й управління цією діяльністю на підприємстві, визначає державне управління охороною праці, державний нагляд і громадський контроль за охороною праці, відповідальність працівників за порушення законодавства з охорони праці.

Таким чином, у Законі «Про охорону праці» реалізована концепція управління охороною праці в державі, яка полягає в пріоритеті життя і здоров'я працівників і запровадженні плати за ризик (пільги працівникам за шкідливі й важкі умови праці, диференційовані страхові тарифи, штрафні санкції) - як важелі здійснення державної політики в цій галузі. Крім того, встановлений принцип добровільності при-

йняття ризику: ніхто не має права наражати людину на ризик без її згоди. Одночасно встановлений принцип правового регулювання ризику шляхом створення нормативно-правових актів, які визначають систему заборон і норм попередження нещасних випадків і профзахворювань. Розроблений також порядок доступності й відкритості інформації з питань охорони праці.

У Законі передбачені механізми попередження шкоди людині й суспільству, а також відшкодування завданого збитку, закладені правові норми управління охороною праці, котрі забезпечують організаційно-господарську та наглядову діяльність шляхом визначення повноважень, прав і відповідальності господарських органів, а також органів місцевого самоврядування і виконавчих органів влади. Закон передбачає чітку систему державного управління охороною праці від уряду, при якому створена Національна рада з гарантування безпечної діяльності населення, до підприємства.

Законом передбачається експертиза проектів з питань охорони праці та створення відповідних експертно-технічних центрів, запроваджено сертифікацію безпеки машинобудівної продукції. Матеріальних збитків від нещасних випадків зазнають проектно-конструкторські організації й заводи-виробники неякісної, небезпечної продукції.

Законом підвищена роль і престиж служби охорони праці, яка підпорядкована безпосередньо власнику (керівнику) підприємства й прирівняна до служб головних спеціалістів. У місцевих органах державної виконавчої влади створено службу охорони праці для організації і контролю цієї роботи на підприємствах регіону. Особливе значення в законі надається підвищенню рівня навчання керівного складу підприємств і робітників з питань охорони праці.

Для роботодавців встановлено жорсткі вимоги щодо: впровадження ефективної системи управління охороною праці на підприємстві; створення посадових інструкцій з питань охорони праці; розроблення щорічних комплексних заходів з охорони праці; формування фонду охорони праці підприємства; обрання уповноважених з охорони праці трудових колективів; розроблення розділу «Охорона праці» в колективному договорі; ознайомлення (під розписку) кожного працівника з умовами праці на його робочому місці; проведення попереднього медичного обстеження робітників на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці чи таких, де необхідний професійний відбір.

Закон не допускає керуватися суто економічними міркуваннями при плануванні та організації виконання заходів щодо підвищення рівня безпеки і умов праці, попередження нещасних випадків і профзахворювань.

На початок лекції

2.3. Кодекс законів про працю.

Важливі питання охорони праці передбачені в [Кодексі законів про працю](#), окремі статті якого розглянемо нижче.

Стаття 153. На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні й нешкідливі умови праці. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та

індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів з охорони праці.

Власник або уповноважений ним орган повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які попереджають виробничий травматизм і забезпечують санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.

Власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, що становить явну небезпеку для життя, а також, якщо умови не відповідають законодавству про працю. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я його або людей, які його оточують і навколишнього середовища.

У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити про це орган державного нагляду за охороною праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.

На власника або уповноважений ним орган покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони.

Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання планів.

Стаття 154. Проектування виробничих об'єктів, розроблення нових технологій, виробів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працюючих повинні проводитися з урахуванням вимог щодо охорони праці. Виробничі будівлі, споруди, устаткування, транспортні засоби, що запроваджуються в дію після будівництва або реконструкції, технологічні процеси повинні відповідати нормативним актам з охорони праці.

Стаття 155. Жодне підприємство, цех, дільниця, виробництво не можуть бути прийняті й введені в експлуатацію, якщо на них не створено безпечних і нешкідливих умов праці. Введення в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого та соціально-культурного призначення без дозволу органів державного нагляду за охороною праці забороняється. Власник, який створив нове підприємство (з об'єктами підвищеної небезпеки), зобов'язаний одержати від органів державного нагляду за охороною праці дозвіл розпочати роботу.

Стаття 156. Виготовлення і передача у виробництво зразків нових машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, а також впровадження нових технологій без дозволу органів державного нагляду за охороною праці забороняється.

Стаття 157. Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти з охорони праці - це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання. Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів з охорони праці здійснюється органами державного нагляду за охороною праці за участю інших державних органів та інших професійних спілок.

Стандарти, технічні умови та інші нормативно-технічні документи на засоби праці й технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці й узгоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

У разі відсутності в нормативних актах з охорони праці вимог, які необхідно виконати для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити узгоджених з органами державного нагляду за охороною праці заходів, що забезпечать безпеку працівників.

Стаття 158. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вживати заходів щодо полегшення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.

Стаття 150. Працівник зобов'язаний:

- знати і виконувати вимоги нормативних актів з охорони праці, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами колективного та індивідуального захисту;

- дотримуватись зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;

- проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;

- співпрацювати з власником або уповноваженим ним органом у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати можливих заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.

Стаття 160. Постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на власника або уповноважений ним орган.

Трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками нормативних актів з охорони праці.

Стаття 161. Власник або уповноважений ним орган розробляє за участю професійних спілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці.

Стаття 162. Для проведення заходів з охорони праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали, витратити які на інші цілі забороняється.

Стаття 163. На роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а також пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах працівникам видаються безкоштовно, за встановленими нормами, спеціальний одяг, взуття та інші засоби індивідуального захисту. Порядок видачі працівникам молока і лікувально-профілактичного харчування, мила, забезпечення працівників гарячих цехів газованою соленою водою, надання перерв у роботі для обігрівання і відпочинку, проведення медоглядів та ін. регламентується КЗпП.

[На початок лекції](#)

3. Правила внутрішнього трудового розпорядку

Основним нормативним актом, що регулює питання дисципліни праці та організації внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, є типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників і службовців підприємств, установ і організацій. На підставі типових правил розробляються правила внутрішнього трудового розпорядку з урахуванням умов праці конкретного підприємства.

У правилах внутрішнього трудового розпорядку конкретизуються обов'язки адміністрації, робітників і службовців, питання прийому на роботу і звільнення, використання робочого часу, порядок застосування заходів заохочення за сумлінну працю та заходів впливу на порушників трудової дисципліни. Ці правила нагадують про обов'язки власника поліпшувати умови праці, дотримуватись вимог нормативних актів з охорони праці.

На початок лекції

3.1. Колективний договір, його укладення і виконання

Колективний договір (угода) укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників, робітників або уповноважених ними сторін.

Вимогами Законів України «Про охорону праці» та «Про колективні договори і угоди» передбачено, що здійснення комплексних заходів щодо організації безпечних і нешкідливих умов праці, визначення обов'язків сторін, а також реалізація працівниками своїх прав і соціальних гарантій на охорону праці забезпечуються, насамперед, за допомогою колективного договору (угоди).

Гарантії, пільги та компенсації, передбачені для працюючих чинним законодавством, повинні вважатись мінімальними, обов'язковими для виконання. При наявності на підприємстві економічних можливостей встановлені пільги і компенсації можуть збільшуватись і застосовуватись у більш значних розмірах на підставі додаткових зобов'язань згідно з колективним договором (угодою).

Наприклад, відповідно до Закону України «Про охорону праці», може бути передбачено: надання працівникам додаткової відпустки за несприятливі умови праці (понад розміри, визначені чинними нормативними актами), додаткового комплексу спецодягу (понад встановлені норми), обладнання додаткових санітарно-побутових приміщень (саун, душових, ванн тощо) на тих виробництвах, де нормами це не передбачено, встановлення, залежно від конкретних умов праці, додаткових оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення або скорочення тривалості робочого часу.

Колективним договором повинен визначатись розмір зазначеної допомоги, включаючи й осіб, які одержали легкі травми з тимчасовою непрацездатністю. Законом забезпечується особливий захист інтересів важко-травмованих працівників, а також інтересів утриманців та членів сімей загиблих.

Перевірку виконання колективного договору здійснюють не менш як двічі на рік. Підсумки перевірки розглядають на зборах або конференції працюючих. За невиконання зобов'язань за колективним договором службових осіб притягають до адміністративної, дисциплінарної відповідальності.

На початок лекції

3.2. Трудовий договір і охорона праці

Згідно зі ст. 23 КЗпП України, трудовий договір може бути:

- безстроковим, що укладається на невизначений термін;
- строковий, встановлений на термін за погодженням сторін;
- таким, що укладається на час виконання певної роботи;
- у формі контракту з визначеними обов'язками.

Трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі (ст. 24 КЗпП України). Дотримання письмової форми є обов'язковою умовою, якщо:

- проводиться організований набір працівників;
- трудовий договір укладається в районах Крайньої Півночі або місцевостях, прирівняних до них;
- укладається контракт;
- працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі;
- в інших випадках, передбачених законодавством України.

Трудовий договір вважається укладеним, коли сторони домовилися, щодо всіх обов'язкових умов (ст. 24 КЗпП України).

Прийняття на роботу оформлюється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. Зміст наказу (розпорядження) повідомляється працівникові під розписку.

Згідно зі ст. 6 Закону України «Про охорону праці», власник зобов'язаний поінформувати громадянина під розписку про умови праці на робочому місці, про наявність небезпечних та шкідливих виробничих чинників, можливі наслідки їхнього впливу на здоров'я та про права працівника на пільги й компенсації за роботу в таких умовах (рис. 2.2).

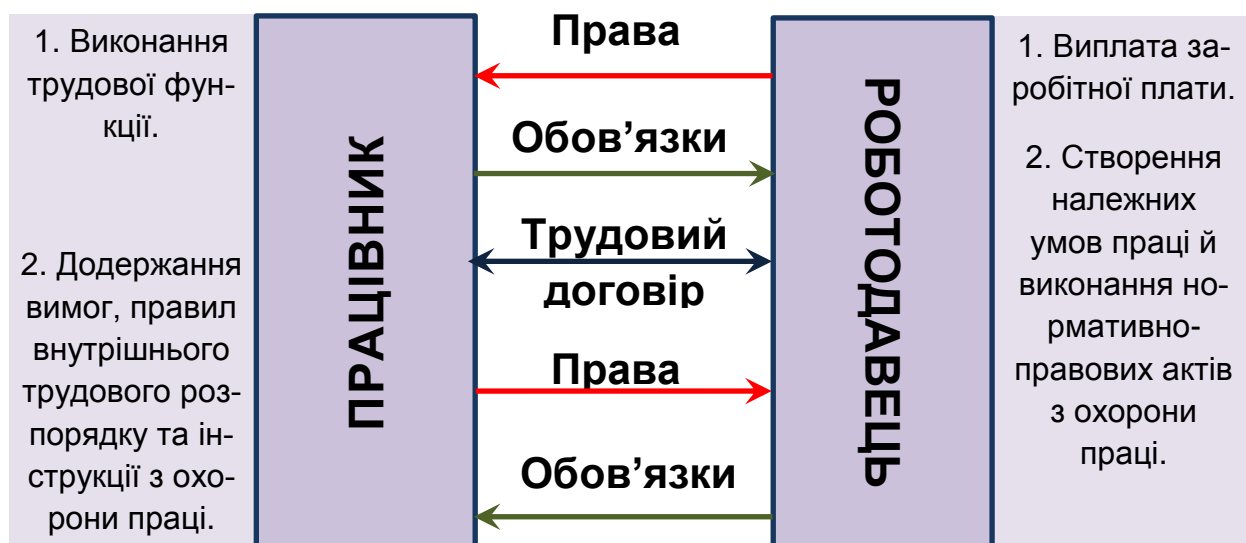


Рис. 2.2. Схема правових зв'язків трудового договору

Громадянин може приступити до роботи і на підставі усного розпорядження власника. Адже фактичним допущенням працівника до роботи вважається укладення трудового договору. Це не означає, що наказ, (розпорядження) про прийняття на роботу - звичайна формальність. Він є основним документом, який визначає правовий статус громадянина в структурі трудового колективу, і юридичною підставою для проведення розрахунків щодо заробітної плати, надання відпустки, зарахування трудового стажу тощо.

Під час прийняття на роботу власник або уповноважений ним орган має право вимагати від кандидата на посаду два документи: паспорт і трудову книжку. Для осіб, які вперше влаштовуються на роботу і не мають трудової книжки, вимагається довідка про останній рік занять. У таких випадках трудова книжка випикується протягом п'яти днів і зберігається у відділі кадрів підприємства. Вона видається на руки працівникові в разі звільнення, а також з інших поважних причин на письмову вимогу останнього (або батьків неповнолітніх).

Якщо працівник виконуватиме роботу певної кваліфікації або на певній посаді, власник має право вимагати від нього документ про відповідну кваліфікацію, освіту тощо.

Усі робітники та службовці повинні бути ознайомлені з правилами внутрішнього розпорядку й з інструкціями з охорони праці. Це ознайомлення оформлюється розпискою.

У деяких випадках прийняттю на роботу повинен передувати медичний огляд. Так, підлітки віком до 18 років, які приступають до роботи, мусять пройти обов'язковий медичний огляд для визначення фізичної здатності підлітка виконувати певну роботу.

Чинним законодавством передбачений обов'язковий медичний огляд і для дорослих працівників. Він необхідний для того, щоб забезпечити:

- охорону здоров'я працівників на роботах, пов'язаних з перебуванням у шкідливих для здоров'я умовах;
- дотримання громадської санітарії та гігієни (якщо працівник зайнятий в дитячих, лікувальних закладах, харчовій промисловості, громадському харчуванні тощо);
- безпеку самого працівника та осіб, які його оточують (водії, машиністи поїздів).

Однак власник або уповноважений ним орган не має права на свій розсуд вимагати попереднього медичного огляду працівника, якщо закон цього не передбачає.

Приймаючи на роботу громадян, власник або уповноважений ним орган має право встановити випробування з метою перевірки придатності працівника до роботи, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу (ст. 25 КЗпП України). Під час випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Випробування не передбачається для:

- осіб, які не досягли 18 років;
- молодих робітників, котрі закінчили професійно-технічні навчальні заклади.

Робочий час - це встановлений законом або визначений на його основі термін, протягом якого робітник або службовець, відповідно до правил внутрішнього

розпорядку підприємства, повинен виконувати свої обов'язки.

Види робочого часу:

- нормальної тривалості (не може перевищувати 40 год. на тиждень);
- скороченої тривалості - 36 год. на тиждень для підлітків віком від 16 до 18 років; осіб віком від 15 до 16 років та учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул - 24 год. на тиждень; для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, - не більш як 36 год. на тиждень);
- неповний робочий день (для вагітних жінок, жінок, котрі мають дитину віком до 14 років або дитину-інваліда чи здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку).

Оплата праці в цих випадках здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня.

Власник може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

- при виконанні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії та негайного усунення їх наслідків;
- при проведенні громадсько-необхідних робіт з водопостачання, газопостачання, опалювання, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку, для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують їх функціонування;
- при необхідності закінчити розпочату роботу, котра внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не може бути закінчена протягом звичайного робочого часу, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, коли несправність їх спричинює зупинку робіт для значної кількості людей;
- при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення чи призначення;
- для продовження роботи при неявці працівника, який змінює працюючого, коли робота не допускає перерви.

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів поспіль і 120 год. на рік.

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні допускається в таких випадках:

- для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії та негайного усунення їх наслідків;
- для відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна;
- для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства;
- для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою

запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі в подвійному розмірі.

Час відпочинку працюючих включає:

- вихідні (при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному - один вихідний день; загальним вихідним днем є неділя);

- святкові дні;

- перерва для відпочинку та харчування (не більш як дві години і, як правило, через чотири години після початку роботи);

- відпустка (щорічна відпустка тривалістю не менш ніж 15 робочих днів; додаткові відпустки).

Щорічні додаткові відпустки надаються працівникам, котрі зайняті:

- на роботах зі шкідливими умовами праці;

- в окремих галузях господарства і тим, що мають тривалий стаж роботи на одному підприємстві;

- у сфері з ненормованим робочим днем;

- на роботах з особливими природними географічними та геологічними умовами підвищеного ризику для здоров'я;

Крім того:

- як заохочення за виконання державних або громадських обов'язків;

- відпустка з тимчасової непрацездатності, а також на вагітність і пологи;

- відпустка без збереження заробітної плати надається за сімейними обставинами та з інших поважних причин.

[На початок лекції](#)

4. Нормативно-правові акти з охорони праці.

Державні нормативно-правові акти про охорону праці (ДНАОП) - це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання. Законодавством передбачено, що залежно від сфери дії ДНАОП можуть бути міжгалузевими або галузевими.

Державний міжгалузевий нормативний акт про охорону праці - це ДНАОП загальнодержавного користування, дія якого поширюється на всі підприємства, установи, організації господарської діяльності України незалежно від їх відомчої (галузевої) приналежності та форм власності.

Державний галузевий нормативний акт про охорону праці - це ДНАОП, дія якого поширюється на підприємства, установи та організації незалежно від форм власності, що належать до певної галузі.

З метою машинного оброблення державні нормативні акти про охорону пра-

ці повинні кодуватися відповідно до схем, зображених на рис. 2.3 та рис. 2.4. Група для міжгалузевих нормативних актів має цифрове позначення залежно від державних органів, які їх затвердили. Наприклад, 0.00 - Держнагляд охорони праці; 0.03 - Міністерство охорони здоров'я; 0.06 - Держстандарт тощо. Група для міжгалузевих нормативних актів має цифрове позначення відповідно до класифікатора, складеного на основі «Загального класифікатора галузей господарської діяльності» Мінстату України. Наприклад, 1.1.10 електроенергетика; 1.3.10 - хімічна промисловість; 2.1.20 - тваринництво та птахівництво; 5.1.11 - залізничний транспорт; 7.1.30 - громадське харчування; 9.0.24 - пожежна охорона; 9.2.00 - народна освіта; 9.7.00 - органи державного управління та ін.

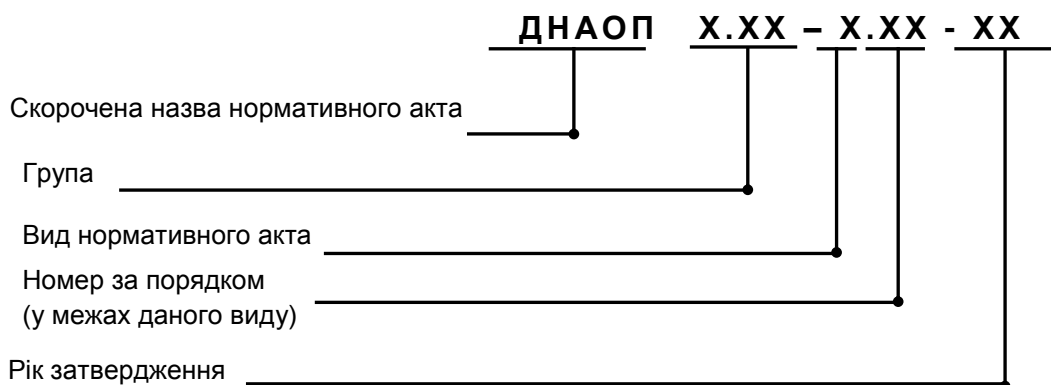


Рис. 2.3. Схема кодування для міжгалузевих нормативних актів

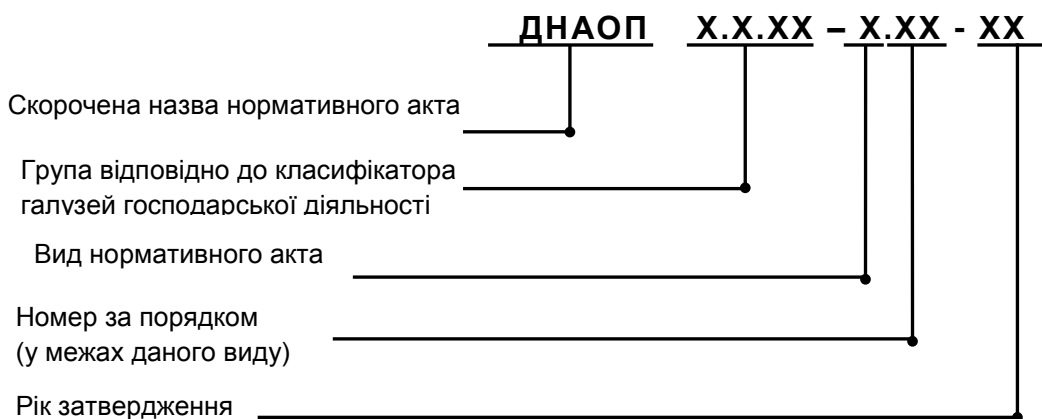


Рис. 2.4. Схема кодування для галузевих нормативних актів

Види державних нормативних актів про охорону праці (в уніфікованій формі для однакового застосування) мають таке цифрове позначення:

- Правила - 1
- Стандарти - 2
- Норми - 3
- Положення, статuti - 4

Інструкції керівництва, вказівки - 5

Рекомендації, вимоги - 6

Технічні умови безпеки - 7

Переліки та ін. - 8

Державні нормативні акти необхідно відрізнити від відомчих документів про охорону праці (ВДОП), які можуть розроблятися на їхній основі й затверджуватися міністерствами, відомствами України або асоціаціями, концернами та іншими об'єднаннями підприємств з метою конкретизації вимог ДНАОП залежно від специфіки галузі.

Державні стандарти Системи стандартів безпеки праці (ГОСТ ССБТ) колишнього СРСР застосовуються на території України до їх заміни іншими нормативними документами, якщо вони не суперечать чинному законодавству України. Відповідно до Угоди про співробітництво в галузі охорони праці, укладеної керівниками урядів держав СНД у грудні 1994 р., стандарти ССБТ надалі визнаються Україною як міждержавні стандарти за узгодженим переліком, що переглядається в міру необхідності з урахуванням національного законодавства держав СНД та результатів спільної роботи, спрямованої на вдосконалення Системи стандартів безпеки праці.

Вимоги щодо охорони праці регламентуються також державними стандартами України з питань безпеки праці, будівельними та санітарними нормами і правилами, правилами улаштування електроустановок (ПУЕ), нормами технічного проектування та іншими нормативними актами, виходячи зі сфери їх дії. Необхідно зазначити, що Держнагляд охорони праці підготував і видав окремою книжкою державний реєстр нормативних актів про охорону праці (Реєстр ДНАОП), який містить перелік правил, норм, стандартів та інших документів з питань охорони праці. Зміни в Реєстрі ДНАОП публікуються в журналі «Охорона праці». Одночасно вони вносяться в банк даних автоматизованого інформаційного фонду ДНАОП, створеного Держнагляд охорони праці.

Роботодавці на основі ДНАОП розробляють і затверджують власні положення, інструкції або інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства, установи, організації. Відповідно до Рекомендацій Держнагляд охорони праці щодо застосування «Порядку опрацювання і затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві», затвердженого наказом Держнагляд охорони праці № 132 від 12.12.1993 р., до основних нормативних актів підприємства належать:

- Положення про систему управління охороною праці на підприємстві;
- Положення про службу охорони праці підприємства;
- Положення про комісію з питань охорони праці підприємства;
- Положення про роботу уповноважених трудового колективу з питань охорони праці;
- Положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці;
- Положення про організацію і проведення первинного та повторного інструктажів, а також пожежно-технічного мінімуму;
- Наказ про порядок атестації робочих місць щодо їх відповідності до нормативних актів про охорону праці;
- Положення про організацію попереднього та періодичних медичних оглядів

працівників;

- Положення про санітарну лабораторію підприємства;
- Інструкції з охорони праці для працюючих за професіями і видами робіт;
- Інструкції про порядок зварювання і проведення інших вогневих робіт на підприємстві;
- Загально-об'єктові та цехові інструкції про заходи пожежної безпеки;
- Перелік робіт з підвищеною небезпекою;
- Перелік посад посадових осіб підприємства, які зобов'язані проходити попередню і періодичну перевірку знань з охорони праці;
- Наказ про організацію безкоштовної видачі працівникам певних категорій лікувально-профілактичного харчування;
- Наказ про організацію безкоштовної видачі молока або інших рівноцінних харчових продуктів працівникам підприємства, що працюють у шкідливих умовах;
- Наказ про порядок забезпечення працівників підприємства спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

Виходячи зі специфіки виробництва та вимог чинного законодавства, власник затверджує нормативні акти з вищезазначеного переліку та інші, що регламентують питання охорони праці. На підприємстві повинні бути нормативно-правові акти, які охоплюють усі питання стосовно виконання функцій і завдань, системи управління охороною праці.

Вищим органом МОП є - Міжнародна конференція праці; виконавчим органом - Адміністративна рада.

За останні роки МОП ухвалила ряд важливих міжнародно-правових документів, спрямованих на захист працівників від професійних ризиків (у публікаціях це поняття визначається як «джерело небезпеки для життя і здоров'я працівника, з яким він стикається у виробничому середовищі під час виконання своїх виробничих функцій»).

У 1981 р. 67 сесія Міжнародної конференції праці ухвалила Конвенцію 155, доповнену Рекомендацією щодо професійної безпеки, здоров'я та виробничого середовища. В обох актах передбачені заходи, яких треба вживати як на національному рівні, так і на власних підприємствах. Державна влада покликана формулювати, здійснювати й періодично переглядати національні заходи щодо запобігання нещасним випадкам, профзахворюванням та спричиненій ними шкоді для здоров'я. Роботодавці, зі свого боку, повинні зробити все необхідне, щоб робочі місця, машини, обладнання та виробничі процеси були безпечними й не становили загрози для здоров'я, а також забезпечити заходи з надання невідкладної допомоги потерпілим.

Працівники зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, співробітничати з роботодавцем у справі організації безпечних і нешкідливих умов виробництва, а також мати право припинити роботу, якщо вона небезпечна для їхнього життя чи здоров'я або для навколишніх людей і природного середовища.

МОП надає великого значення обмінові науково-технічною інформацією між країнами - членами Організації. Такий обмін здійснюється, зокрема, у рамках існуючого з 1959 р. Міжнародного інформаційного центру (МІЦ) з техніки безпеки та гігієни праці, який узагальнює та систематизує результати національних наукових

досліджень у зазначених галузях, що подаються інформаційними центрами.

На основі анотування понад 50 тис. публікацій МІЦ видає спеціальні збірники, котрі надсилаються більш ніж у 100 країн світу. Вони являють собою бібліографію опублікованих і ще не опублікованих досліджень, монографій, кінофільмів і журнальних статей, розподілених укладачами за основними видами професійних ризиків (наприклад, вибухо- та пожежонебезпечні матеріали, пил і аерозолі, шум та вібрація й ін.) і чинниками умов праці за стандартною класифікацією ООН та іншими категоріями (статистика, ергономіка й ін.).

МОП ухвалила Конвенцію 121 та Рекомендацію 121 про допомогу у випадках виробничого травматизму, Конвенцію 128 про допомогу з інвалідності, старості й у разі втрати годувальника, а також відповідну Рекомендацію 131.

Іншим основним напрямом роботи МОП є надання консультацій експертів і технічної допомоги в питаннях, пов'язаних із трудовою та соціальною політикою. Допомога надається у межах програм технічного співробітництва ООН.

Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці

Згідно з наказом Держнаглядохоронпраці України від 08.06.2004 р. № 151, запроваджено таке кодування нормативно-правових актів з охорони праці (НПА-ОП) (рис. 2.5).

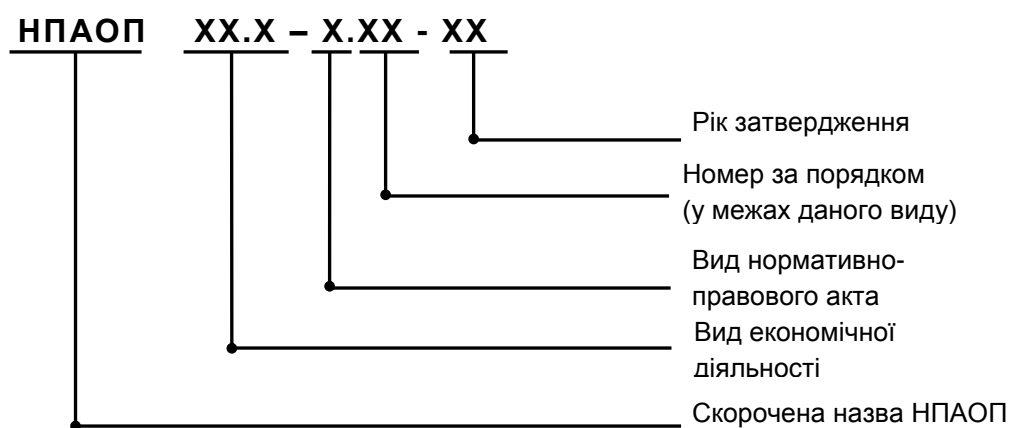


Рис. 2.5. Схема кодування для нормативно-правових актів

Характеристика елементів структури позначення (шифру)

Номер за порядком у межах виду визначається згідно з даними Реєстру.

Види НПАОП (в уніфікованій формі для однакового застосування) мають таке цифрове позначення:

Правила - 1

Переліки - 2

Норми - 3

Положення - 4

Інструкції - 5

Порядки - 6

Інші - 7

96. Вид економічної діяльності (група, клас) визначається відповідно до ДК 009-

На початок лекції

Цікаве відео з теми лекції:

1. [Відео інструкція по охорані праці для офісу.](#)

Інтернет-джерела на допомогу при вивченні теми:

1. [НПА ОП 0.00-6.03-93 Порядок розробки і затвердження власних нормативних актів з охорони праці, діючих на підприємстві.](#)

Заключна частина

доцент кафедри «БЖД та ОП» _____ Гунченко О.М.
(ініціали, прізвище)