



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект ЄС-МОП
ЗМІЦНЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРАЦІ
З МЕТОЮ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ І ПОДОЛАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ

Тристоронній семінар
«Валідація Національного профілю з безпеки та гігієни праці.
Результати аналізу відповідності національного законодавства
ряду директив ЄС з БГП та трудових відносин»

РОЗДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ

***24 травня 2018
Готель «Русь»
м. Київ, вул. Госпітальна 4***

ЗМІСТ

- 1. Національний профіль з безпеки та гігієни праці Основні висновки і виклики**
Антоніу Сантуш, Менеджер Проекту ЄС-МОП
- 2. Таблиці відповідності та ключові рекомендації з імплементації директив ЄС у національне законодавство**
Антоніу Сантуш, Менеджер Проекту ЄС-МОП
- 3. Директива Ради № 89/391/ЄЕС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі**
Наталія Віжул, Державна служба України з питань праці
- 4. Директива Ради 89/654/ЄЕС від 30.11.1989 року про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах (перша окрема Директива у значенні частини 1 статті 16 Директиви 89/391/ЄЕС)**
Людмила Харчук, Державна служба України з питань праці
- 5. Особливості імплементації положень Директиви 2009/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16 вересня 2009 року стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я при використанні робочого обладнання робітниками при здійсненні професійної діяльності**
Олександр Ігнатов, Державна служба України з питань праці
- 6. Директива Ради 89/656/ЄЕС від 30.11.1989 про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (третя окрема Директива у значенні частини 1 статті 16 Директиви 89/391/ЄЕС)**
Лариса Сербінова, Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці
- 7. Директива № 2003/88/ЄЕС (про деякі аспекти організації робочого часу)**
Юрій Кузовой, Міністерство соціальної політики України
- 8. Директива Ради № 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин**
Микита Суєтін, Міністерство соціальної політики України



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект ЄС-МОП

«Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання
незадекларованої праці»

УКРАЇНА

Національний профіль з безпеки та гігієни праці

Основні висновки і виклики

Тристоронній семінар 24 травня 2018

Антоніу Сантуш / António Santos
Менеджер проекту / Project manager

www.ilo.org/UkraineEUProject

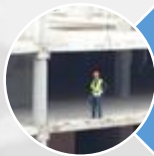
Основні виклики



Контекст



Принципи



Мета і сфера застосування



Національна система попередження професійних ризиків



Інспекція праці



Інші застереження

www.mol.org.uk/onlineEUProject

Контекст



Принципи

Фрагментований підхід (Закон., ІП, превентивні послуги)

- Праця
- Охорона праці
- Гігієна праці



Необхідність комплексного і інтегрованого підходу до БГП

Нечіткий фокус, низхідний підхід

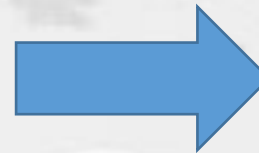
- Захист
- Відшкодування
- Пільги
- Коригування



Необхідність висхідного підходу на основі: (1) Попередження; (2) Управління ризиками (усунення, оцінка і контроль); (3) Покращення БГП

Розділена відповідальність

- Роботодавці
- Працівники
- Надавачі послуг



Непередавана відповідальність роботодавця за забезпечення БГП працівників у всіх аспектах, пов'язаних із роботою

Принципи

Обов'язок
роботодавців

- Забезпечити безпеку і захистити здоров'я працівників

Вживати (і постійно адаптувати до змінюваних обставин) заходів для забезпечення БГП працівників із безумовним додержанням загальних принципів попередження

Уникнення ризиків

Оцінка ризиків, яких неможна уникнути

Усунення ризиків у джерелі походження

Адаптація роботи до особи

Адаптація до технічного прогресу

Заміна небезпечного безпечним або менш небезпечним

Розроблення комплексної політики попередження

Пріоритет засобам колективного захисту над засобами індивідуального захисту

Надання належних інструкцій працівникам

Мета і сфера застосування

Нинішня мета

- Захистити безпеку і здоров'я працівників



Необхідно зосередитися на покращенні умов праці

Обмежене поширення на певні категорії працівників

- Наявність трудового договору
- Виконання робіт у шкідливих і небезпечних умовах
- Виконання робіт, пов'язаних із забрудненням або несприятливими погодними умовами
- Виконання робіт, що вимагають професійного відбору
- Робота у приміщеннях, де мають місце ризиками



Необхідно пошити дію на всіх працівників, у тому числі: (1) працівників без трудового договору (але фактично у трудових відносинах – Рек. МОП 198); (2) Самозайнятих; (3) практикантів, інтернів, стажерів, осіб, що проходять навчання, волонтерів; (4) Економічно залежних надавців послуг; ін.

Обмежене поширення на певні категорії роботодавців

- Підприємства
- Засоби з високим ризиком
- Певні сектори діяльності



Необхідно поширити дію на всіх роботодавців за усіма видами діяльності у державному, приватному секторі, у кооперативах, у третьому секторі (НУО, Благодійні фонди, самозайняті, що наймають працівників)

Національна система попередження професійних ризиків

Необхідно дотримуватися загальних принципів

Виконання працівниками роботи в умовах безпечних і здорових. Такі умови забезпечує роботодавець (або, коли доречно, власники/уповноважені керівники відповідних приміщень)

Розвиток сприяє гуманізації праці у здорових і безпечних умовах

Попередження професійних ризиків повинно базуватися на правильному і постійному оцінюванні ризиків

Розроблення і впровадження національної стратегії БГП

Визначення технічних умов для розроблення, виробництва, імпорту, продажу, передачі, встановлення, організації, використання і оброблення матеріальних компонентів роботи з урахуванням характеру і ступеня ризику, а також визначення зобов'язання осіб, що відповідають за це

Визначення речовин, агентів або процесів, використання яких необхідно заборонити, обмежити або на використання яких необхідні дозволи, або їх використання супроводжується наглядом компетентного органу

Національна система попередження професійних ризиків

Необхідно дотримуватися загальних принципів

Визначення граничних меж впливу на працівників хімічних, фізичних, біологічних речовин і визначення технічних стандартів для вимірювання і оцінювання результатів

Сприяння збереженню здоров'я працівників і нагляд

Активізація наукових і технічних досліджень у сфері БГП (особливо щодо нових ризиків)

Освіта, навчання і інформування для сприяння покращенню БГП

Підвищення обізнаності населення для формування превентивної культури

Ефективність системи інспектування дотримання законодавства про БГП

Національна система попередження професійних ризиків

Сфери і одиниці, що повинні бути включені



Мета:

Застосування права на БГП шляхом збереження послідовних заходів і ефективності втручання одиниць (державних, приватних або кооперативів), що представляють національну мережу попередження професійних ризиків.

Основні застереження щодо інспекції праці

Мораторії (ЗУ 1278-VII)

- Обмежують можливість виконання інспекторами праці своїх функцій
- Знижують ефективність системи інспекції праці



Утриматися від мораторію на інспекційні відвідування

Обмеження діяльності і повноважень інспекторів праці (ЗУ 877-V; і Пост. КМУ 295)

- **Не можуть**
- здійснювати інспекційні відвідування в будь-який час доби без попереднього повідомлення
- здійснювати інспекційні відвідування за відсутності роботодавця
- здійснювати інспекційні відвідування так часто і так ретельно, як вони вважають це необхідним
- накладати штрафи у разі усунення виявлених порушень
- негайно призупиняти роботи у разі загрози здоров'ю або безпеці працівників



Надати інспекторам праці, де юре і де факто, повноважень, передбачених Конвенціями МОП 81 і 129

Децентралізація ("Порядок державного нагляду за додержанням законодавства про працю" - Пост. КМУ 295)

- Інспекція праці – під наглядом і контролем центрального органу
- Статус і умови праці як державного службовця
- Відбір на посаду інспектора праці виключно на основі кваліфікацій, необхідних для виконання обов'язків
- Первинне і періодичне навчання інспекторів праці
- Достатня кількість засобів і ресурсів для інспекції праці
- Повноваження інспекторів праці



Здійснювати децентралізацію з додержанням вимог К. МОП 81 і 129, (органічне зміцнення територіальних управлінь Держпраці)

Інші застереження

Неповна і непослідовна статистика про нещасні випадки і професійні захворювання

- Різні критерії для збору, класифікації і фіксування даних
- Складний процес збору даних
- Неспівставні національні стат. дані
- Офіційні розслідування роблять не лише інспектори праці
- Якщо Держпраці не приймає рішення протягом 24 год. у випадку «спеціального розслідування», воно проводиться роботодавцем або Фондом → конфлікт інтересів



Необхідні: (1) надійна система реєстрації і повідомлення про нещасні випадки, пов'язані з роботою, і професійні захворювання (згідно із Кодексом практики МОП, Протоколом МОП 155, Резолюцією МОП стосовно статистики професійного травматизму); (2) Узгодити з методологією Евростату ESAW; (3) Переглянути Постанову КМУ 294.

Праця жінок (Ст. 175 і 175 КЗпП; Ст. 10 ЗУ “Про охорону праці”; “Граничні норми підймання і пересування важких речей жінками” – Наказ МОЗ No. 241; і “Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок” – Наказ МОЗ No. 256)

- Необґрунтовані і не непропорційні обмеження рівного ставлення до жінок і чоловіків у сфері зайнятості і занять
- Усупереч фундаментальним принципам рівності чоловіків і жінок і недискримінації за статтю (Ст. 2 і 3(2) Договору про заснування Європейського Співтовариства і Директивам 2006/54/ЄС і 92/85/ЄЕС)



Необхідно узгодити національне законодавство із директивами ЄС 2006/54/ЄС (рівні можливості і ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості і занять) і 92/85/ЄЕС (БГП вагітних жінок, які щойно народили і годують груддю)

Інші застереження

- Національне законодавство поширюється лише на “юридичних і фізичних осіб, які використовують найману працю згідно із законодавством” (тобто лише у випадку трудового договору)
- Не поширюється на працівників (тому і на роботодавців), які не мають трудового договору, але мають трудові відносини (незадекларовані працівники, фіктивні самозайняті, угоди ЦПХ, надавачі послуг, добровольці, стажери, інтерни і т.ін)
- Тобто останні не захищені законодавством про БГП і трудові відносини



НЕОБХІДНО: (1) **передбачити в національному законодавстві** (про працю і про БГП) положення, що імплементують Рекомендацію МОП 198 **про трудові правовідносини** (для усунення можливості приховування трудових відносин, забезпечення належного захисту і гідних умов праці для всіх працівників; (2) запровадити механізми і визначити критерії для встановлення наявності трудових відносин; (3) Запровадити презумпцію наявності трудових відносин у разі виявлення зазначених нижче ознак трудових відносин (незалежно від наявності формального чи письмового договору) (перелік не є вичерпним):

- (a) Виконавець повинен виконувати розпорядження відповідної особи, в інтересах якої виконується робота (замовника);
- (b) Виконавець підпадає під дію дисциплінарного права замовника;
- (c) Робота виконується на території замовника або в місці, визначеному ним;
- (d) Робоче обладнання і інструменти належать замовнику;
- (e) Виконавець зобов'язаний дотримуватися розпорядку роботи;
- (f) Винагорода виплачується з певною періодичністю у фіксованому розмірі;
- (g) Виконавець виконує управлінські або керівні функції у організаційній структурі замовника;
- (h) Виконавець економічно залежний від замовника;
- (i) Виконавець виконує роботи виключно в інтересах замовника;
- (j) Виконавець має оплачувані відпустки або аналогічні привілеї, отримує премії на Різдво;
- (k) Виконавець підпадає під дію режиму щодо відсутності на роботі, встановленого замовником;
- (l) Виконавець не може бути замінений іншим для виконання робіт;
- (m) Виконавець не несе ризиків, пов'язаних із виконанням робіт;
- (n) Виконавець не має можливості визначати вартість виконаних робіт.



Дякую за увагу!
Thank you for your attention!
Gracias por su atención!
Obrigado pela vossa atenção!

robalo@ilo.org

[**www.ilo.org/UkraineEUProject**](http://www.ilo.org/UkraineEUProject)



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект ЄС-МОП
«Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання
незадекларованої праці»

**Таблиці відповідності національного законодавства обраним
директивам ЄС з БГП і трудових відносин**

Тристоронній семінар 24 травня 2018 р.

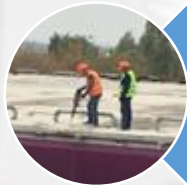
Антоніу Сантуш / António Santos
Менеджер проекту / Project manager

www.ilo.org/UkraineEUProject

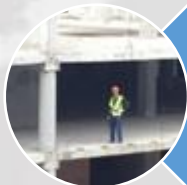
Зміст



Нормативно-правова база з БГП ЄС



Принципи і цілі



Основні виклики



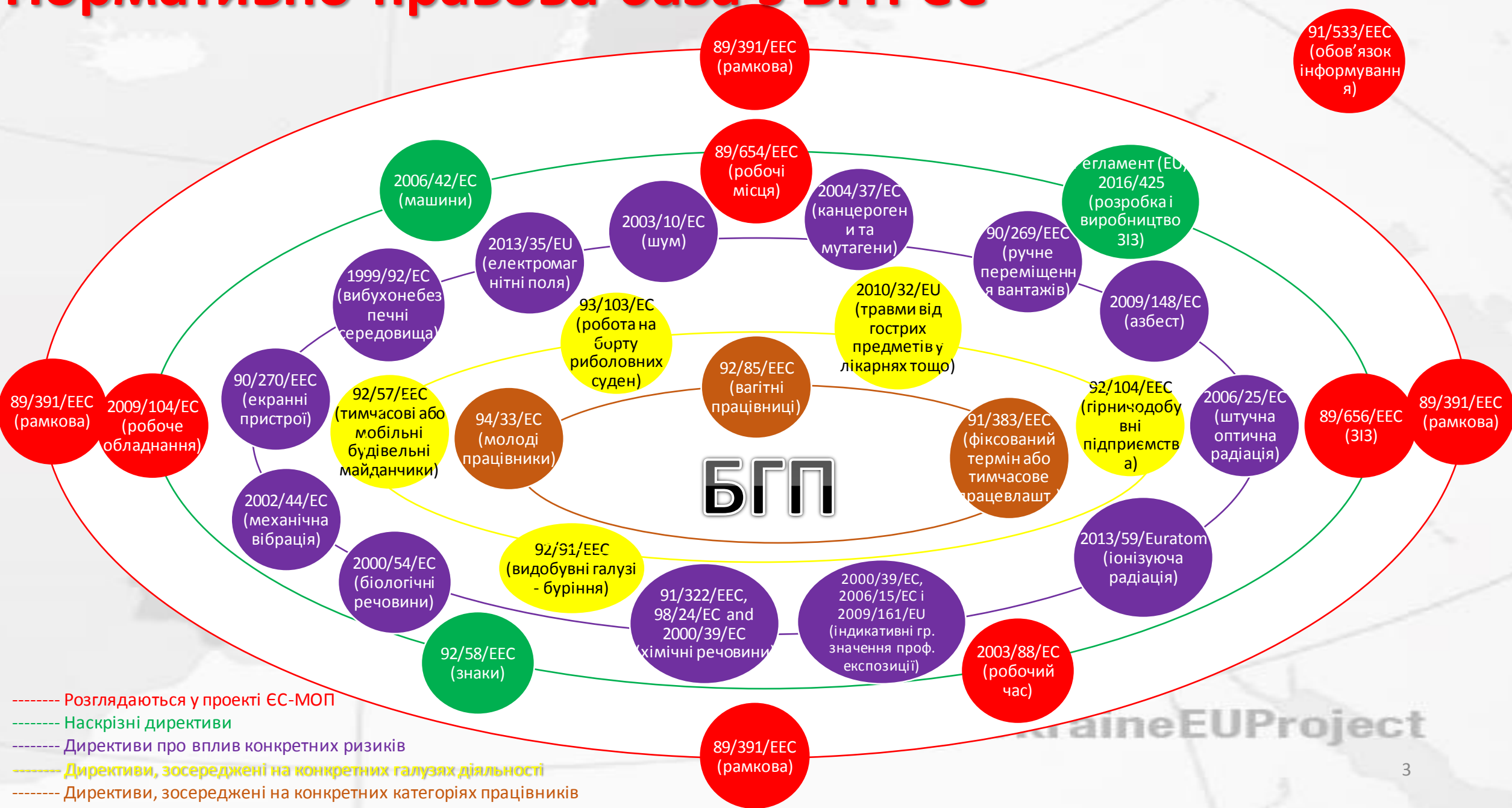
Рівень відповідності



Процес імплементації

www.mcc.org.uk/theEUProject

Нормативно-правова база з БГП ЄС



Принципи і цілі

Більш сприятливі
умови

- Встановлення **мінімальних вимог щодо БГП** з метою заохотити поліпшення здоров'я і безпеки працівників
- Застосування без шкоди для чинних або майбутніх положень національного законодавства і законодавства ЄС, які є більш сприятливими для працівників
- Їхня реалізація не повинна створювати підстави для зниження рівня захисту, вже наданого працівникам

Рамкова
директива

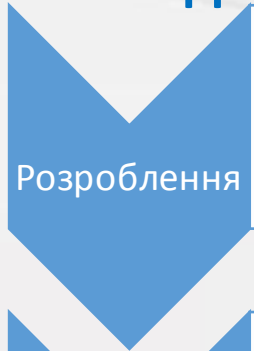
- Положення **Рамкової директиви ЄС із БГП** повною мірою застосовуються до всіх сфер, охоплених окремими директивами, **без шкоди для більш суворих і (або) особливих положень**, що містяться у цих окремих директивах

Сфера
застосування

- **Всі роботодавці** у всіх галузях діяльності приватного, державного, кооперативного та соціального секторів, включно з самозайнятими особами з одним або кількома працівниками
- **Всі працівники** (включно з тими, хто не має трудового договору, але перебуває у трудових правовідносинах, а також із практикуючими фахівцями, учнями, стажерами, практикантами, волонтерами та економічно залежними надавачами послуг)

Принципи і цілі

Обов'язок роботодавців, що не може перекладатися на інших осіб, щодо забезпечення БГП працівників у всіх аспектах пов'язаних із роботою, з суворим дотриманням послідовних та ієрархічних ЗПЗ.



- Об'єкти
- Планування виробничого процесу

- Методи виробництва
- Технології та робоче обладнання
- Речовини та реактиви, що будуть використовуватися, зберігатися і вироблятися

- Організація роботи та робочого часу
- Умови праці
- Соціальні відносини
- Вплив факторів, пов'язаних із виробничим середовищем

Основні виклики

Основні зобов'язання роботодавців:



Ключові виклики

Чинна нормативно-правова база з БГП

- Надто розпорошена (у десятках правових і підзаконних актів)
- Відсутність структурної логіки та взаємозв'язків
- Складність, прогалини, суперечливі законодавчі положення

Сфера застосування

- Обмежена конкретними категоріями працівників
- Обмежена конкретними категоріями роботодавців

Суперечливі положення

- Не всі роботодавці та працівники підпадають під дію Рамкової директиви ЄС
- Існування належного контролю і нагляду
- Обов'язки працівників і праця жінок
- Сфера застосування і визначення
- Щорічна відпустка

Неефективна система інспекції праці

- Мораторії на інспекційні заходи
- Відсутність повноважень у інспекторів праці
- Процес децентралізації
- Роботодавець і працівник

Неузгодженість визначень

- Робоча зона або робоче місце
- Робоче обладнання або виробниче обладнання
- Робочий час, період відпочинку, нічний працівник, перерва або щоденний відпочинок, позмінний працівник, мобільний працівник, офісрна робота, належний відпочинок

Рівень відповідності

ЗАГАЛЬНА СТАТИСТИКА РІВНЯ ВІДПОВІДНОСТІ

Директиви ЄС 89/391/ЄЕС, 89/654/ЄЕС, 2009/104/ЄЕС, 89/656/ЄС, 2003/88/ЄС і 91/533/ЄЕС

N.º	ДИРЕКТИВИ НАЗВА	СТУПІНЬ ВІДПОВІДНОСТІ								РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ПОДАЛЬШИХ ДІЙ							
		ПОВНА		ЧАСТКОВА		НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО		СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ		ДОПОВНИТИ		ВИДАЛИТИ		ПЕРЕДБАЧИТИ	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВ																	
1	Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи																
	1.1. ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ	0	0,0%	26	26,8%	71	73,2%	4	4,1%	0	0,0%	26	26,8%	4	4,1%	70	72,2%
	1.2. ВСЬОГО ПО ДИРЕКТИВІ 89/391/ЄЕС	0	0,0%	26	26,8%	71	73,2%	4	4,1%	0	0,0%	26	26,8%	4	4,1%	70	72,2%
2	Директива Ради ЄС 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 Про мінімальні вимоги щодо безпеки та охорони здоров'я на робочому місці																
	2.1. ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ	0	0,0%	4	22,2%	14	77,8%	0	0,0%	0	0,0%	4	22,2%	0	0,0%	14	77,8%
	2.2. ДОДАТОК I ДИРЕКТИВИ 89/654/ЄЕС	45	43,3%	21	20,2%	38	36,5%	0	0,0%	45	43,3%	21	20,2%	0	0,0%	38	36,5%
	2.3. ДОДАТОК II ДИРЕКТИВИ 89/654/ЄЕС	23	41,8%	11	20,0%	21	38,2%	0	0,0%	23	41,1%	11	19,6%	0	0,0%	22	39,3%
	2.4. ВСЬОГО ПО ДИРЕКТИВІ 89/654/ЄЕС	68	38,4%	36	20,3%	73	41,2%	0	0,0%	68	38,2%	36	20,2%	0	0,0%	74	41,6%
3	Директива Європейського Парламенту та Ради № 2009/104/ЄС від 16 вересня 2009 року стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та охорони здоров'я при використанні робочого обладнання під час виконання професійної діяльності																
	1.1. ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ	1	2,9%	4	11,8%	25	73,5%	4	11,8%	1	2,6%	7	18,4%	4	10,5%	26	68,4%
	1.2. ДОДАТОК I ДИРЕКТИВИ 2009/104/ЄС	17	23,6%	46	63,9%	9	12,5%	0	0,0%	17	23,6%	46	63,9%	0	0,0%	9	12,5%
	1.3. ДОДАТОК II ДИРЕКТИВИ 2009/104ЄС	9	15,5%	25	43,1%	24	41,4%	0	0,0%	9	15,5%	25	43,1%	0	0,0%	24	41,4%
	1.4. ВСЬОГО ПО ДИРЕКТИВІ 2009/104/ЄС	27	16,5%	75	45,7%	58	35,4%	4	2,4%	27	16,1%	78	46,4%	4	2,4%	59	35,1%
4	Директива Ради № 89/656/ЄС від 30 листопада 1989 року про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці																
	1.1. ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ	4	10,0%	7	17,5%	29	72,5%	0	0,0%	4	10,0%	7	17,5%	0	0,0%	29	72,5%
	1.2. ДОДАТОК I ДИРЕКТИВИ 89/656/ЄС	54	37,2%	28	19,3%	63	43,4%	0	0,0%	54	37,2%	28	19,3%	0	0,0%	63	43,4%
	1.3. ДОДАТОК II ДИРЕКТИВИ 89/656/ЄС	4	6,3%	30	46,9%	30	46,9%	0	0,0%	4	6,3%	30	46,9%	0	0,0%	30	46,9%
	1.4. ДОДАТОК III ДИРЕКТИВИ 89/656/ЄС	83	91,2%	3	3,3%	5	5,5%	0	0,0%	83	91,2%	3	3,3%	0	0,0%	5	5,5%
	1.5. ВСЬОГО ПО ДИРЕКТИВІ 89/656/ЄС	145	42,6%	68	20,0%	127	37,4%	0	0,0%	145	42,6%	68	20,0%	0	0,0%	127	37,4%
5	Директива Європейського парламенту та Ради № 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу																
	5.1. ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ	8	7,3%	4	3,6%	94	85,5%	4	3,6%	8	13,6%	4	6,8%	4	6,8%	43	72,9%
	5.2. ВСЬОГО ПО ДИРЕКТИВІ 2003/88/ЄС	8	7,3%	4	3,6%	94	85,5%	4	3,6%	8	13,6%	4	6,8%	4	6,8%	43	72,9%
6	Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 Про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин																
	6.1. ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ	1	2,6%	8	20,5%	30	76,9%	0	0,0%	1	3,3%	8	26,7%	0	0,0%	21	70,0%
	6.2. ВСЬОГО ПО ДИРЕКТИВІ 91/533/ЄЕС	1	2,6%	8	20,5%	30	76,9%	0	0,0%	1	3,3%	8	26,7%	0	0,0%	21	70,0%
7	ВСЬОГО ПО 6 ДИРЕКТИВАМ	249	26,7%	217	23,3%	453	48,7%	12	1,3%	249	28,5%	220	25,1%	12	1,4%	394	45,0%

Процес імплементації

1

- Кожна директива транспонується одним законом (виняток: при необхідності запровадження технічних регламентів)

2

- Узгодженість із національною стратегією/ Концепція сприяння БГП
- Відповідно до «дорожньої карти»

3

- Перший крок – імплементація Рамкової директиви: (1) “парасолькова директива”, яка визначає архітектуру БГП; (2) визначає основні складові елементи правової бази ЄС із БГП; (3) установлює загальні положення для всіх роботодавців, галузей, категорій працівників і ризиків (без шкоди для більш суворих і (або) конкретних положень окремих директив)

Процес імплементації

4

- Другою групою директив для транспонування повинні бути наскрізні директиви: 89/654/ЕЕС (вимоги до робочих зон); 2009/104/ЕС (використання робочого обладнання); 89/656/ЕЕС (використання ЗІЗ); 2003/88/ЕС (робочий час); 92/58/ЕЕС (про позначення безпеки та гігієни); 2006/42/ЕС (машини); Регламент (ЕУ) 2016/425 (розробка і виробництво ЗІЗ)

5

- Третя група директив – за видами ризиків: 2000/54/ЕС (біологічні речовини); 2003/10/ЕС (шум); 2002/44/ЕС (механічна вібрація); 90/270/ЕЕС (екранні пристрої); 90/269/ЕЕС (ручне переміщення вантажів); 2013/59/Euratom (іонізуюча радіація); 2013/35/EU (електромагнітні поля); 2006/25/ЕС (штучна оптична радіація); 91/322/ЕЕС, 98/24/ЕС і 2000/39/ЕС (хімічні речовини); 2004/37/ЕС (канцерогени та мутагени); 2009/148/ЕС (азбест) тощо

6

- Четверта група директив – за секторами діяльності: 92/57/ЕЕС (тимчасові або мобільні будівельні майданчики); 93/103/ЕС (робота на борту риболовних суден); 2010/32/EU (травми від гострих предметів у лікарнях та інших закладах охорони здоров'я); 92/104/ЕЕС (видобувні галузі); 92/91/ЕЕС (видобувні галузі, що використовують буріння) тощо

Процес імплементації

7

- П'ята група директив має бути спрямована на захист БГП конкретних категорій працівників: 94/33/ЕС (молоді працівники); 92/85/ЕЕС (вагітні працівниці); 91/383/ЕЕС (працівники з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням) тощо

8

- Проведення навчання працівників компетентних державних органів, соціальних партнерів та інших основних національних зацікавлених сторін, працюючих у сфері БГП і праці, з питань майбутньої національної правової бази з БГП

9

- Розгортання загальнонаціональної інформаційно-пропагандистської кампанії з питань транспонування законодавства ЄС в Україні з метою сприяння розумінню і, отже, дотриманню



Дякую за увагу!
Thank you for your attention!
Gracias por su atención!
Obrigado pela vossa atenção!

robalo@ilo.org

[**www.ilo.org/UkraineEUProject**](http://www.ilo.org/UkraineEUProject)



**Директива Ради № 89/391/ЄЕС
про запровадження заходів,
покликаних заохочувати до
покращення безпеки та
охорони здоров'я працівників
на роботі**



Віжул Наталія Василівна

*начальник відділу з питань охорони праці
департаменту з питань праці -
координатор робочої підгрупи з
опрацювання директиви*

2018 рік



УГОДА ПРО АСОЦІАЦІЮ між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони

Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати
набрання чинності цією Угодою.

Постанова Кабінету Міністрів України
від 25 жовтня 2017 р. № 1106



ПЛАН ЗАХОДІВ
з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони,
та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з
атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони

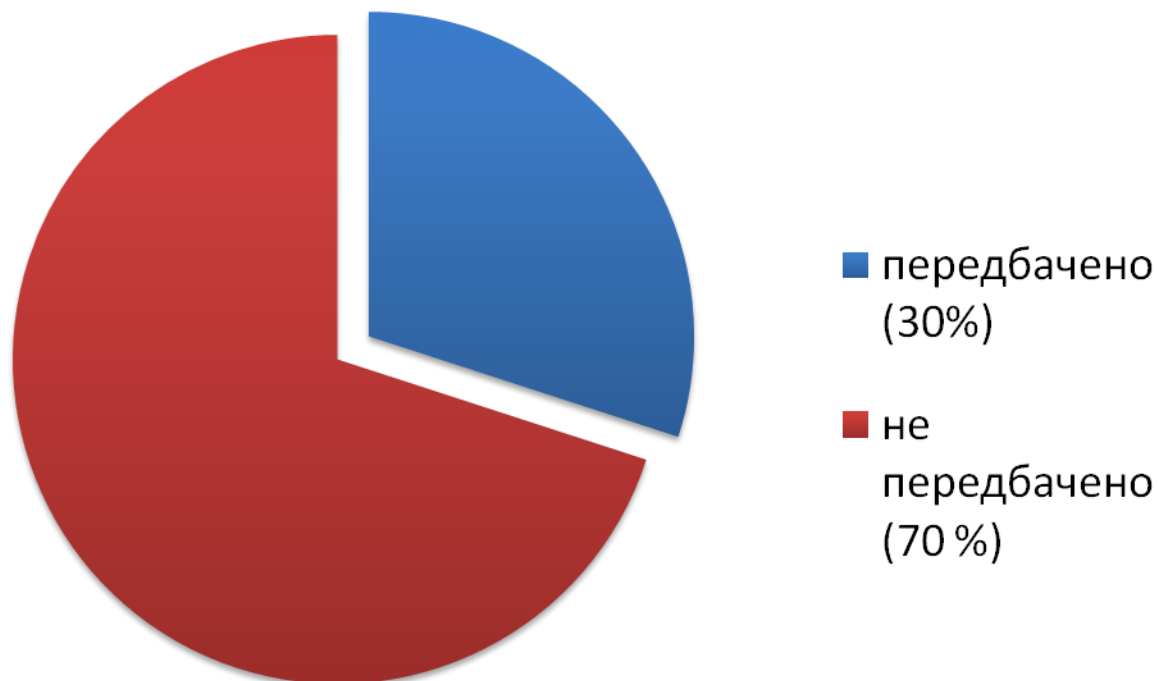


Закріплення на законодавчому рівні загальних
принципів профілактики та основ охорони праці
відповідно до права ЄС



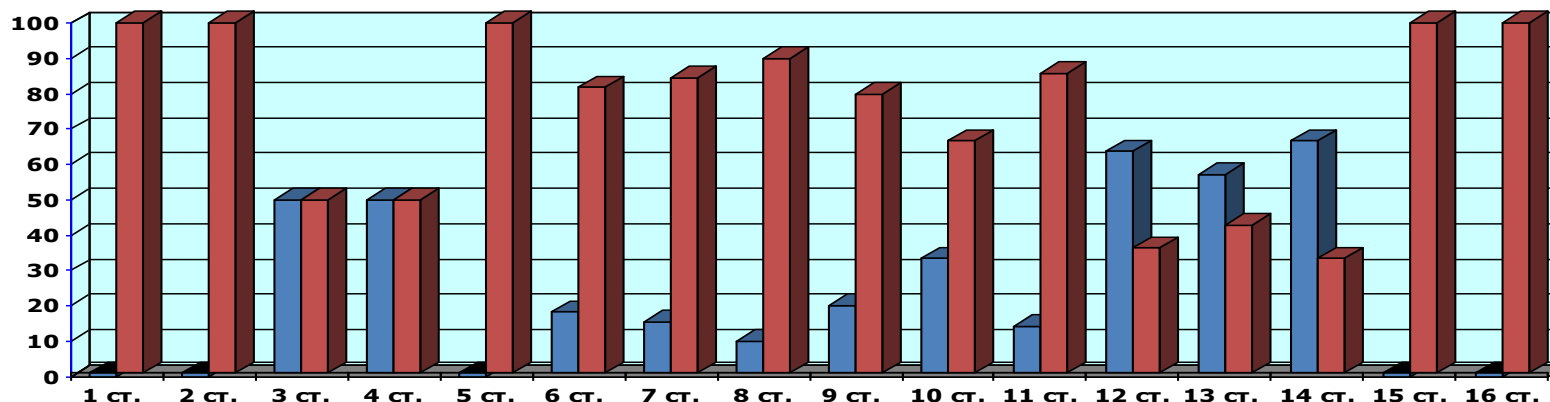


Рівень відповідності національному законодавству (%)





Рівень відповідності національному законодавству (%)



1. Предмет

2. Сфера застосування

3. Визначення

4. Обов'язки держави

5. Загальні положення щодо роботодавців

6. Загальні зобов'язання роботодавців

7. Захисні та профілактичні послуги

8. Перша допомога, протипожежні заходи, евакуація працівників, серйозна і безпосередня загроза

9. Інші обов'язки роботодавців

10. Інформування працівників

11. Консультації з працівниками та участь працівників

12. Навчання працівників

13. Обов'язки працівників

14. Нагляд за станом здоров'я

15. Групи ризику

16. Загальна сфера застосування Директиви



Законодавство, що потребує перегляду

Кодекс
законів про
працю

Цивільний
кодекс

Господарський
кодекс

Кодекс про
адміністративні
порушення

Закони України

- Про охорону праці
- Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності
- Основи законодавства України про охорону здоров'я
- Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення
- Про соціальний діалог в Україні
- Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності
- Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні
- Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності
- Про колективні договори і угоди
- Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування
- Про будівельні норми
- Гірничий закон України



Основні принципи Директиви, що потребують закріплення в національне законодавство

- ❖ охоплення всіх без винятку працюючих діями правових норм з БГП;
- ❖ застосування інтегрованого, цілісного та взаємопов'язаного юридичного і практичного підходу до питань охорони праці та санітарно-гігієнічних питань;
- ❖ запровадження високорівневого проактивного підходу до БГП, заснованого на оцінюванні та запобіганні ризикам;
- ❖ закріплення принципу відповідальності роботодавця за забезпечення безпеки і здоров'я працівників та заборони перекладання її на інших осіб;
- ❖ врегулювання норм і порядку забезпечення та застосування ЗІЗ за результатами оцінки ризиків;
- ❖ забезпечення проведення медичних оглядів усіх без винятку категорій працівників;
- ❖ удосконалення чинних положень законодавства стосовно організації, засобів і функціонування служб БГП;
- ❖ розробка відповідних нормативних актів та систем, що забезпечать належну реєстрацію, інформування і розслідування нещасних випадків на виробництві, профзахворювань;
- ❖ перегляд норм законодавства з питань загальнообов'язкового державного соціального страхування, застосування економічних стимулів поліпшення умов БГП для роботодавців;
- ❖ посилення ролі та повноваження інспекції праці.



Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні та План заходів з її реалізації

Розроблена на виконання Плану пріоритетних дій Уряду на 2018 рік затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 р. № 244-р

МЕТА:

- ❖ визначення ключових проблем існуючої в Україні системи управління охороною праці, основних напрямів і шляхів розв'язання для підвищення її результативності;
- ❖ формування сучасного безпечного та здорового виробничого середовища;
- ❖ мінімізація соціально-економічних наслідків виробничого травматизму.



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!



Директива Ради 89/654/ЄЕС
від 30.11.1989 року
про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я у
робочих зонах
(перша окрема Директива у значенні частини 1 статті 16
Директиви 89/391/ЄЕС)

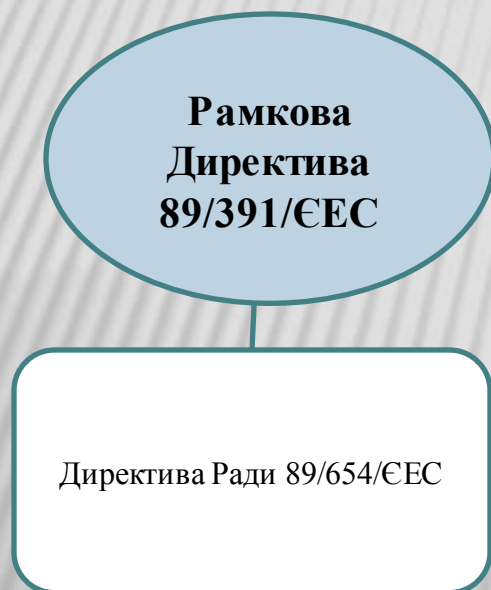


Загальні обов'язки роботодавця відповідно до Директиви Ради 89/654/ЄЕС

- 1 • Створення визначених законодавством про охорону праці дієвих механізмів захисту прав працюючих
- 2 • Створення належних, безпечних і здорових умов праці
- 3 • Забезпечення зменшення ризиків для безпеки життя та здоров'я на робочих місцях
- 4 • Усунення шкідливих і небезпечних факторів на робочих місцях
- 5 • Забезпечити безпеку і захист здоров'я працівникам у робочих зонах, у виробничому просторі
- 7 • Удосконалення нормативно-правової бази з питань охорони праці
- 8 • Інформаційне забезпечення органів державної влади та населення з питань охорони праці
- 9 • Запровадження системи охорони праці, яка відповідає світовим та європейським стандартам
- 10 • Запровадження європейських стандартів відповідальності за порушення вимог законодавства з охорони праці



Законодавча база ЄС, що
регулює питання безпеки і
охорони здоров'я у робочих
зонах



Вітчизняна законодавча база, що регулює
питання безпеки і охорони здоров'я у
робочих зонах





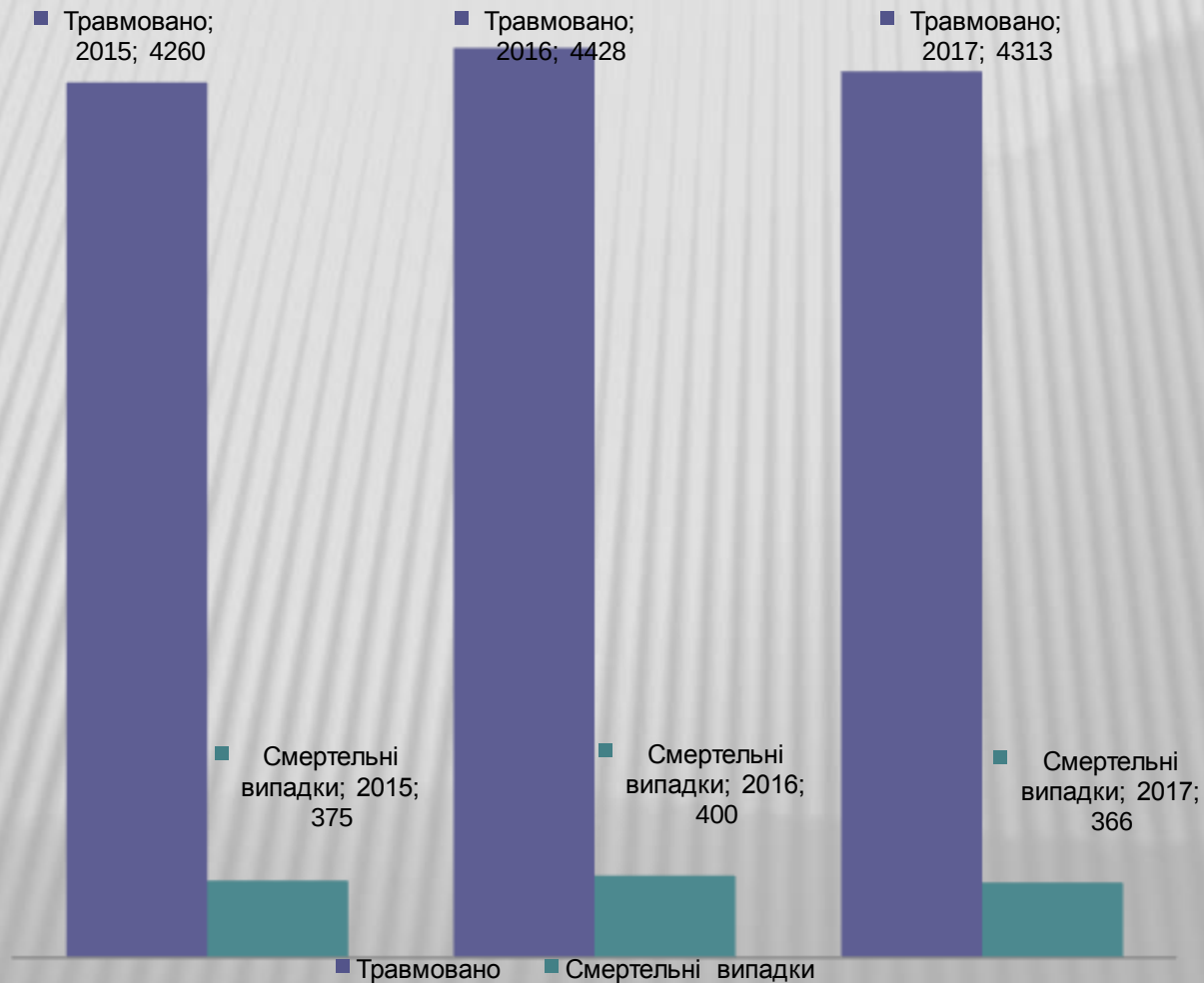
Визначення ЄС	Офіційний переклад Мін.юста	Визначення у вітчизняних НПАОП
Робоче місце – місце, призначене для розміщення робочих площадок у приміщенні підприємства та/або установи, а також будь-яке інше місце в межах території підприємства та/або установи, до якого працівник має доступ під час виконання своєї роботи.	Робочі зони – це місця у будівлях або спорудах, що належать підприємству і/або виробництву, які призначені для використання в якості робочих місць, включаючи будь-яке місце на території підприємства, до якого працівник має доступ при виконанні дорученої йому роботи.	Робоче місце – місце постійного або тимчасового перебування працівника під час його трудової діяльності



Визначення ЄС	Визначення у вітчизняних НПАОП
Працівник – будь-яка особа, прийнята на роботу роботодавцем, включаючи практикантів і учнів, за винятком домашніх робітників.	Працівник - фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю. Працівник - фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.
Роботодавець – будь-яка фізична або юридична особа, яка має трудові відносини з працівником і несе відповідальність за підприємство або виробництво.	Роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю. Роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб



Рівень травматизму в Україні на робочих місцях





Особливості імплементації положень Директиви 2009/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16 вересня 2009 року стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я при використанні робочого обладнання робітниками при здійсненні професійної діяльності



Законодавча база ЄС, що регулює вимоги до використання обладнання

**Рамкова
Директива
89/391/ЄЕС**

Регламенти
та
директиви
ЄС

Директива Ради
2009/104/ЄС

Національна законодавча база, що регулює вимоги до використання обладнання

Кодекс законів
про працю
України

Закон України
«Про охорону
праці»

Постанова Кабінету
Міністрів України від
26 травня 2004 року
№ 687

Нормативно-правові
акти з охорони праці

Закон України
«Про загальну
безпечність
нехарчової
продукції»

Технічні
регламенти

Національні
стандарти під
технічні
регламенти



Передумови для створення Вимог безпеки

- неналежні умови праці, велика кількість ризиків для безпеки життя та здоров'я працівників
- неприпустимий рівень виробничого травматизму
- застаріла та розгалужена нормативно-правова база з охорони праці щодо використання обладнання працівниками на робочому місці
- виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС



Основні положення Директиви 2009/104/ЄС та Вимог безпеки

- приведення робочого (виробничого) обладнання у відповідність до мінімальних вимог з охорони праці, передбачених Додатком I та Додатком II
- належне утримання роботодавцем робочого (виробничого) обладнання
- перевірка робочого (виробничого) обладнання (первинна, після кожного монтажу, періодична і спеціальна)
- надання працівникам адекватної інформації про робоче (виробниче) обладнання, забезпечення письмовими інструкціями з його використання
- навчання працівників з використання робочого (виробничого) обладнання
- консультування та участь працівників, їх представників у вирішенні питань використання робочого (виробничого) обладнання



Визначення у Директиві 2009/104/ЄС

Робоче обладнання – будь-яка машина, апарат, інструмент або установка, що використовується під час роботи

Використання робочого обладнання – будь-яка діяльність, що здійснюється з використанням робочого обладнання – така, як запуск та зупинка обладнання, його використання, перевезення, ремонт, модифікація, експлуатація та обслуговування, включаючи, зокрема, очищення

Небезпечна зона – будь-яка зона всередині або навколо робочого обладнання, в якій працівник, відкритий для зовнішнього впливу, наражається на ризик для здоров'я або безпеки

Працівник, відкритий для зовнішнього впливу – будь-який працівник, який знаходиться частково або цілком у небезпечній зоні

Оператор – працівник або працівники, які за завданням використовують робоче обладнання

Визначення у Вимогах безпеки

Виробниче обладнання - будь-яка машина, апарат, інструмент, пристрій або устаткування, що використовуються під час виконання робіт, виготовлення продукції, надання послуг, у тому числі машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки

Використання виробничого обладнання - діяльність, пов'язана з виробничим обладнанням, зокрема запуск або зупинка обладнання, його використання за призначенням, транспортування, ремонт, модифікація (реконструкція, модернізація), нагляд і технічне обслуговування, у тому числі очищення

Небезпечна зона - будь-яка зона всередині або навколо виробничого обладнання, в якій працівник, відкритий для зовнішнього впливу, наражається на ризик для здоров'я, безпеки життя

Працівник, відкритий для зовнішнього впливу - будь-який працівник, який перебуває частково або повністю у небезпечній зоні

Оператор - працівник, який за завданням використовує виробниче обладнання



Структура та наповнення Вимог безпеки наближені до Директиви 2009/104/ЄС.

Автори прагнули максимально зрозуміло викласти її зміст.

Необхідно пояснити застосування терміну «виробниче обладнання» у Вимогах безпеки, так як у директиві вживається термін «робоче обладнання».

Ці визначення, на нашу думку, за своєю суттю аналогічні. Національне законодавство (Закон України «Про охорону праці») має термін «виробниче обладнання», отже, він і був використаний.

Після прийняття змін до Закону України «Про охорону праці», у тому числі щодо введення терміну «робоче обладнання», буде внесено відповідні зміни.



Нові положення у Вимогах безпеки

- Обов'язки роботодавця виписані рамково
- Немає відсильних норм виконувати той чи інший стандарт чи НПАОП
- Можливість роботодавця самому визначати більш жорсткі вимоги до безпечності свого виробничого обладнання
- Якщо виробниче обладнання не відповідає Вимогам безпеки, таке обладнання не пізніше ніж через 4 роки з дня набрання чинності документа приводиться у відповідність до цих Вимог безпеки та вимог законодавства
- Запобігання ризикам та оцінка ризиків, яких не можна уникнути
- Вимоги до виробничого обладнання щодо безпеки і здоров'я працівників мають комплексний характер



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!

Олександр Ігнатов
заступник директора департаменту
Держпраці



**Директива Ради 89/656/ЄЕС
від 30.11.1989**

**про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при
використанні працівниками засобів індивідуального захисту
на робочому місці
(третя окрема Директива у значенні частини 1 статті 16
Директиви 89/391/ЄЕС)**

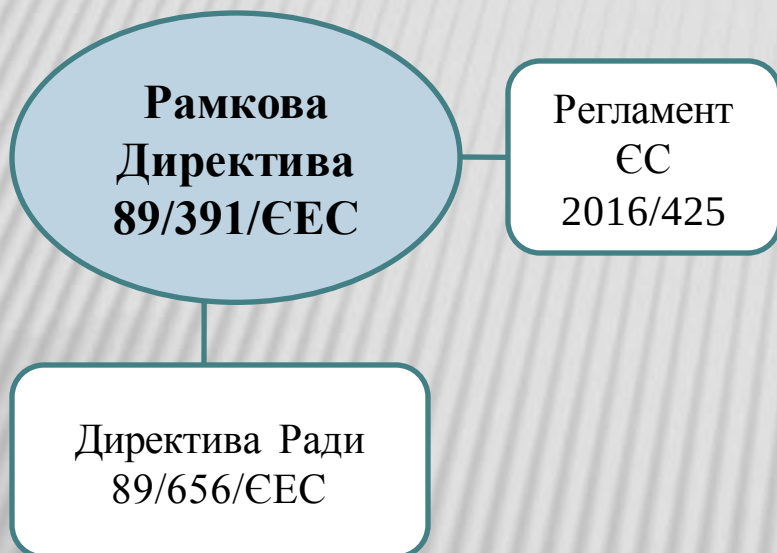


Основні завдання Директиви Ради 89/656/ЄЕС

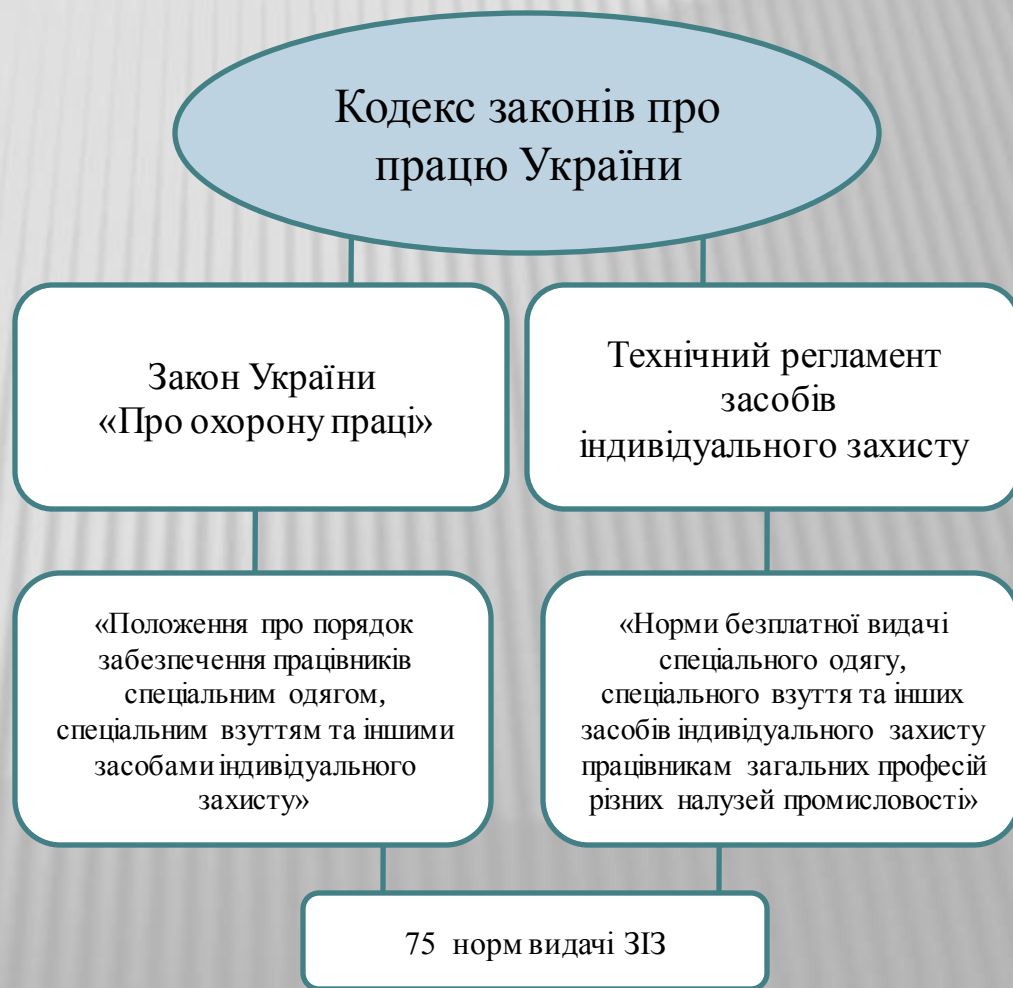
- 1 • Створення визначених законодавством про охорону праці дієвих механізмів захисту прав працюючих
- 2 • Створення належних, безпечних і здорових умов праці
- 3 • Забезпечення мінімальні вимог до засобів індивідуального захисту, які використовуються працівниками на роботі
- 4 • Забезпечення зменшення ризиків для безпеки життя та здоров'я тих, хто використовує засоби індивідуального захисту
- 5 • Максимальне використання досягнень національної та світової науки, результатів міжнародного науково-технічного співробітництва з питань поліпшення охорони праці та її нормативно-правової, наукової та матеріально-технічної бази
- 6 • Усунення шкідливих і небезпечних факторів на робочих місцях
- 7 • Удосконалення нормативно-правової бази з питань охорони праці
- 8 • Інформаційне забезпечення органів державної влади та населення з питань охорони праці
- 9 • Запровадження системи охорони праці, яка відповідає світовим та європейським стандартам
- 10 • Запровадження європейських стандартів відповідальності за порушення вимог законодавства з охорони праці



Законодавча база ЄС, що регулює питання ЗІЗ



Вітчизняна законодавча база, що регулює питання ЗІЗ





Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших ЗІЗ

Типові норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам сільського та водного господарства

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників підприємств електроенергетичної галузі

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам гірничодобувної промисловості

Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям підприємств та організацій матеріально-технічного постачання

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам авіаційної та оборонної промисловості

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам нафтогазової промисловості

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам окремих виробництв

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам приладобудівної промисловості

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам водного господарства

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам житлово-комунального господарства

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам виробництва штучної шкіри і технічних тканин

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам паросилового, енергетичного господарства, станцій і цехів з вироблення генераторного газу

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам гірничорятувальних та газорятувальних команд

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам, які зайняті на роботах з радіоактивними речовинами та джерелами іонізуючого випромінювання

Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту



Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших ЗІЗ

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників лісового господарства

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам виробництва хутра та хутряних виробів

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам рибного господарства

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам шкіряної галузі промисловості

Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям торфозаготівельних та торфопереробних підприємств

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників деревообробної промисловості

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту для працівників кондитерського, хлібопекарного та макаронного виробництва

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам нафтопереробної промисловості

Типові норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам м'ясної і молочної промисловості

Типові галузеві норми безплатної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям виробництв медикаментів, медичних і біологічних препаратів і матеріалів

Типові галузеві норми безплатної видачі працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту в харчовій промисловості (олійно-жирове, спиртове, лікєро-горілчане, пиво-безалкогольне, тютюнове та тютюново-ферментаційне, парфюмерно-косметичне та ефіролійне виробництво)

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам на підприємствах гумотехнічної галузі

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам текстильного (бавовняного) виробництва

Норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам електротехнічної промисловості



Визначення ЄС	Визначення у вітчизняних НПАОП
Засоби індивідуального захисту – всі засоби, призначені для носіння чи використання працівником для свого захисту від однієї чи більшої кількості небезпек, які могли б становити загрозу його безпеці та здоров'ю на роботі, а також будь-які доповнення чи додаткові пристрої, призначені для цієї мети.	Засоби індивідуального захисту – спорядження, що призначається для носіння користувачем та/або забезпечення його захисту від однієї або кількох видів небезпеки для життя чи здоров'я.
Працівник – будь-яка особа, прийнята на роботу роботодавцем, включаючи практикантів і учнів, за винятком домашніх робітників.	Працівник – особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом). Працівник - фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю
Роботодавець – будь-яка фізична або юридична особа, яка має трудові відносини з працівником і несе відповідальність за підприємство або виробництво.	Роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю. Роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб
Запобігання небезпеці – всі дії або заходи, вжиті або заплановані на підприємстві на всіх рівнях діяльності для уникнення або обмеження професійних ризиків.	



Акт нижчої юридичної сили



**Фактична підміна понять
("ризик" на "небезпека")**

Директива Ради 89/391 Стаття 6.2:

Роботодавець вживає заходи щодо запобігання професійним небезпекам:

1. запобігання ризикам;
2. оцінка ризиків, яких не можна уникнути;
3. усунення небезпек у їх джерелах;
4. врахування людського фактора під час роботи, особливо, при облаштуванні робочих місць, виборі засобів праці, робочих і технологічних процесів, передусім, з точки зору полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому машиною, а також послаблення її шкідливого впливу на здоров'я;
5. адаптування до технічного прогресу;
6. виключення або зменшення небезпек;
7. планування запобігання небезпекам з урахуванням стану техніки, організації праці, умов праці, соціальних відносин і впливу навколишнього середовища на робочому місці;
8. надання пріоритету колективним захисним заходам над індивідуальними захисними заходами;
9. належний інструктаж працівників.

Директива № 2003/88/ЄЕС (про деякі аспекти організації робочого часу)

Ю. Кузовой
Міністерство соціальної політики України

24 травня 2018 року

Термінологія (стаття 2)

Робочий час – означає будь-який період, під час якого працівник працює, перебуваючи в розпорядженні роботодавця, та виконує свою роботу або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики.

Період відпочинку – означає будь-який період, який не є робочим часом.

Нічний працівник – означає, з одного боку, будь-якого працівника, який впродовж нічного часу у звичайному режимі працює щонайменше три години свого щоденного робочого часу.

Позмінний працівник – означає будь-якого працівника, трудовий графік якого є частиною позмінної роботи.

Мобільний працівник – означає будь-якого працівника, що належить до виїзного або льотного персоналу підприємства, яке надає послуги з перевезення пасажирів або товарів автомобільним, повітряним чи внутрішнім водним транспортом.

Позмінна робота – означає будь-який метод організації праці позмінно, коли працівники послідовно змінюють один одного на одних і тих самих робочих місцях відповідно до певного розпорядку, включаючи порядок ротації, який може бути безперервним або з перервами, внаслідок чого працівникам необхідно працювати в різний час впродовж певного періоду днів або тижнів. ‘

Офшорна робота – означає роботу, що здійснюється переважно на офшорних установках (включаючи бурові установки) або з них, безпосередньо або опосередковано пов'язану з пошуком, видобутком чи використанням мінеральних ресурсів, включаючи вуглеводи, а також занурення у воду, пов'язане з такою діяльністю, що здійснюється з офшорної установки або із судна.

Нічний час – означає будь-який період тривалістю не менше ніж сім годин, як це визначено національним законодавством, який повинен у будь-якому випадку включати проміжок часу між північчю та 5 годинами

Належний відпочинок – означає, що працівники мають регулярні періоди відпочинку, тривалість яких виражена в одиницях часу і які є достатньо довгими та безперервними, щоб забезпечити, що внаслідок втоми чи нерегулярних трудових розпорядків, працівники не завдадуть шкоди собі, колегам або іншим особам і не спричинять шкоди своєму здоров'ю в короткостроковій або довгостроковій перспективі.

Мінімальні періоди відпочинку, інші аспекти

Щоденний відпочинок (стаття 3)

Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб забезпечити право кожного працівника на мінімальний період щоденного відпочинку тривалістю 11 послідовних годин впродовж кожних 24 годин.

Перерви (стаття 4)

Держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб, коли робочий день довший ніж шість годин, кожний працівник мав право на перерву на відпочинок, детальна інформація про яку, включаючи її тривалість та строки, на які вона надана, міститься у колективних угодах або угодах між соціальними партнерами або, якщо це неможливо, національним законодавством.

Період щотижневого відпочинку (стаття 5)

Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб забезпечити, що впродовж кожних семи днів кожний працівник має право на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю 24 години на додаток до 11 годин щоденного відпочинку, зазначеного в статті 3.

Якщо об'єктивні, технічні умови або умови, пов'язані з організацією праці, це виправдовують, може застосовуватися мінімальний період відпочинку тривалістю 24 години.

Максимальна тривалість щотижневого робочого часу (стаття 6)

Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб забезпечити, що виходячи з потреби захистити безпеку і здоров'я працівників:

(а) тривалість щотижневого робочого часу буде обмежена положеннями законів, підзаконних актів або адміністративних постанов або колективними договорами чи угодами між соціальними партнерами.

(б) середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не перевищуватиме 48 годин.

Щорічна відпустка (стаття 7)

Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб забезпечити право кожного працівника на щорічну оплатну відпустку тривалістю не менше ніж чотири тижні, відповідно до умов її отримання і надання, встановлених національним законодавством та/або практикою.

Мінімальний період щорічної оплатної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин.

Нічна робота – позмінна робота – трудові розпорядки

Тривалість нічної роботи (стаття 8)

Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб:

(а) нормальний робочий час нічних працівників не перевищував в середньому восьми годин впродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години.

(б) нічні працівники, робота яких пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, працювали не більше ніж вісім годин впродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години, під час якого вони виконують нічну роботу.

Для потреб пункту (б) робота, пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, визначається національним законодавством та/або практикою чи колективними договорами або угодами між соціальними партнерами з урахуванням особливих наслідків і ризиків нічної роботи.

Медичні огляди і перевід нічних працівників на денну роботу (стаття 9)

Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб:

(а) забезпечити право нічних працівників на безкоштовний медичний огляд перед їх призначенням і далі з регулярними інтервалами;

(б) нічні працівники, які мають проблеми із здоров'ям, визнані такими, що пов'язані з виконанням нічної роботи, у разі можливості переводились на денну роботу, яку вони здатні виконувати.

Безкоштовний медичний огляд, зазначений у пункті 1(а), повинен проводитися із збереженням лікарської таємниці.

Безкоштовний медичний огляд, зазначений у пункті 1(а), може проводитися в установах національної системи охорони здоров'я.

Гарантії для роботи в нічний час (стаття 10)

Держави-члени, відповідно до умов, встановлених національним законодавством та/або практикою, можуть застосовувати певні гарантії до деяких категорій нічних працівників, а саме до тих працівників, які наражають на ризик свою безпеку і здоров'я у зв'язку з роботою в нічний час.

Нічна робота – позмінна робота – трудові розпорядки

Повідомлення про регулярне використання нічних працівників (стаття 11)

Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб роботодавець, який регулярно використовує нічних працівників, повідомляв цю інформацію компетентним органам на їхню вимогу.

Захист безпеки і здоров'я (стаття 12)

Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб:

- (а) нічні і позмінні працівники користувались захистом безпеки і здоров'я на рівні, який відповідає характерові їхньої роботи;
- (б) відповідні захисні і профілактичні служби або засоби в сфері безпеки і охорони здоров'я нічних та позмінних працівників були такими самими, які застосовуються до інших працівників, і були доступними у будь-який час.

Трудовий розпорядок (стаття 13)

Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб роботодавець, який має намір організувати роботу відповідно до певного розпорядку, враховував загальний принцип пристосування роботи до працівника, зокрема з метою пом'якшити монотонну працю і працю, що відбувається у заздалегідь визначеному ритмі, залежно від виду діяльності і вимог до безпеки і охорони здоров'я, насамперед тих, що стосуються перерв впродовж робочого часу.

Шеф, все пропало!



Спасибо за внимание!

Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 року

Микита Суєтін

Міністерство соціальної політики України

**СТАТТЯ
ДИРЕКТИВИ**



СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

**КОМЕНТАРІ
МОП**



**ПЕРЕДБАЧЕННЯ В НАЦІОНАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ НОРМ ЩОДО
ПОШИРЕННЯ ПОЛОЖЕНЬ ЦІЄЇ ДИРЕКТИВИ НА ПРАЦІВНИКІВ,
ОФОРМЛЕНИХ НА РОБОТУ НЕОФІЦІЙНО**

ПРОПОЗИЦІЇ



НЕОБХІДНІСТЬ У ВКЛЮЧЕННІ ЦЬОГО ПОЛОЖЕННЯ ВІДСУТНЯ - НАЦІОНАЛЬНЕ ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО ПЕРЕДБАЧАЄ ПОШИРЕННЯ ЙОГО НОРМ НА ВСІХ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ.

КРИТЕРІЇ ІСНУВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ВИЗНАЧЕНІ ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ.

ЗА НЕОФОРМЛЕНУ ЗАЙНЯТІСТЬ РОБОТОДАВЦІ НЕСУТЬ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ВИГЛЯДІ ШТРАФУ У ТРИДЦЯТИКРАТНОМУ РОЗМІРІ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, ВСТАНОВЛЕНОЇ ЗАКОНОМ НА МОМЕНТ ВИЯВЛЕННЯ ПОРУШЕННЯ, ЗА КОЖНОГО ПРАЦІВНИКА, ЩОДО ЯКОГО СКОЄНО ПОРУШЕННЯ.

ПРИ ЦЬОМУ У РАЗІ ВИЯВЛЕННЯ ТАКОГО ПОРУШЕННЯ РОБОТОДАВЦІ ЗОБОВ'ЯЗАНІ УКЛАСТИ З ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

**СТАТТЯ
ДИРЕКТИВИ**



ЗОБОВ'ЯЗАННЯ НАДАВАТИ ІНФОРМАЦІЮ

**КОМЕНТАРІ
МОП**



ПЕРЕДБАЧЕННЯ В НАЦІОНАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ НОРМ ЩОДО ВКЛЮЧЕННЯ ДО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ СУТЄВИХ АСПЕКТІВ ДОГОВОРУ, ЗОКРЕМА ІДЕНТИЧНІСТЬ СТОРІН, МІСЦЕ РОБОТИ, ДАТА ПОЧАТКУ (ЗАКІНЧЕННЯ) ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, ХАРАКТЕРИСТИКА РОБІТ, РОЗМІР ВІНАГОРОДИ, ПОРЯДОК ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ, РОБОЧИЙ ЧАС, ЧАС ВІДПОЧИНКУ, НАЯВНІСТЬ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

ПРОПОЗИЦІЇ



ЗАЗНАЧЕНІ ПОЛОЖЕННЯ ВКЛЮЧЕНІ ДО НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА - НАКАЗ ПРИ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ МАЄ МІСТИТИ НАЙМЕНУВАННЯ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ, СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ, В ЯКОМУ БУДЕ ПРАЦЮВАТИ ОСОБА, НАЗВУ ПРОФЕСІЇ (ПОСАДИ), ДАТУ ПОЧАТКУ (ЗАКІНЧЕННЯ) ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ, РОЗМІРИ ЙОГО ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ, НАДБАВОК ТА ДОПЛАТ.
З НАКАЗОМ РОБОТОДАВЕЦЬ ЗОБОВ'ЯЗАНИЙ ОЗНАЙОМИТИ ПРАЦІВНИКА.
У РАЗІ НАЯВНОСТІ У РОБОТОДАВЦЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ВІН ЗОБОВ'ЯЗАНИЙ ОЗНАЙОМИТИ З НИМ ПРАЦІВНИКА.
ПРАВИЛА ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ МАЮТЬ МІСТИТИ ПОРЯДОК ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ, РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКА.
ПОСАДОВІ ТА РОБОЧІ ІНСТРУКЦІЇ МАЮТЬ РОЗКРИВАТИ ЗМІСТ РОБОТИ ПРАЦІВНИКА

СТАТТЯ ДИРЕКТИВИ



ЗАСОБИ ІНФОРМАЦІЇ

КОМЕНТАРІ МОП



ПЕРЕДБАЧЕННЯ В НАЦІОНАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ НОРМ ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ НАДАННЯ ІНФОРМАЦІЇ ПО СУТТЄВИМ АСПЕКТАМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НЕ ПІЗНІШЕ НІЖ ЧЕРЕЗ ДВА МІСЯЦІ ПІСЛЯ ПОЧАТКУ РОБОТИ АБО ЩОНАЙМЕНШЕ НА ПРИКІНЦІ СТРОКУ ЗАКІНЧЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (У РАЗІ, ЯКЩО ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТРИВАЮТЬ МЕНШЕ ДВУХ МІСЯЦІВ) У ФОРМІ ПИСЬМОВОГО ДОГОВОРУ, ЛИСТА ПРО ДОМОВЛЕНІСТЬ, ПИСЬМОВОЇ ДЕКЛАРАЦІЇ, ІНШОГО ПИСЬМОВОГО ДОКУМЕНТУ

ПРОПОЗИЦІЇ



НЕОБХІДНІСТЬ В ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЦИХ НОРМ ВІДСУТНЯ, ОСКІЛЬКИ ПРИЗВЕДЕ ДО ПОГІРШЕННЯ ІСНУЮЧИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА. ЗА НАЦІОНАЛЬНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ ВСЯ ІНФОРМАЦІЯ МАЄ БУТИ НАДАНА ПРАЦІВНИКУ ДО ПОЧАТКУ РОБОТИ.

**СТАТТЯ
ДИРЕКТИВИ**

ЕКСПАТРІАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ

**КОМЕНТАРІ
МОП**

ПЕРЕДБАЧЕННЯ В НАЦІОНАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ НОРМ ЩОДО НАДАННЯ ІНФОРМАЦІЇ ЩОДО СУТТЄВИХ АСПЕКТІВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (В ТОМУ ЧИСЛІ ІНФОРМАЦІЇ ЩОДО ТРИВАЛОСТІ ПАРЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗА КОРДОНОМ, ВАЛЮТИ В ЯКІЙ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ ОПЛАТА, ДОПОМОГА У ГРОШОВІЙ ЧИ НЕГРОШОВІЙ ФОРМІ, ПОВ'ЯЗАНА З ПЕРЕБУВАННЯМ ЗА КОРДОНОМ (ЗА НЕОБХІДНОСТІ), РЕПАТРІАЦІЯ (ЗА НЕОБХІДНОСТІ) ПРАЦІВНИКУ, ЯКИЙ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ДОГОВОРУ, ЗОБОВ'ЯЗАНИЙ ПРАЦЮВАТИ В ІНШІЙ КРАЇНІ, ТА ПРАЦІВНИКУ, ЯКИЙ ПРАЦЕВЛАШТУЄТЬСЯ ЗА КОРДОНОМ БЕЗ ДОПОМОГИ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ ВЛАДИ АБО СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ З ПОСЕРЕДНИЦТВА У ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗА КОРДОНОМ, ТА ЩОДО НЕЗАСТОСУВАННЯ ЦИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ЯКЩО ТРИВАЛІСТЬ РОБОТИ ЗА МЕЖАМИ КРАЇНИ СТАНОВИТЬ ОДИН МІСЯЦЬ АБО МЕНШЕ.

**ПРОПО-
ЗИЦІЇ**

ВОДНОЧАС ВВАЖАЄМО, ЩО ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ПОЛОЖЕСТАТТЯ ДИРЕКТИВИ ПОТРЕБУЄ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЧАСТКОВО.

ПОТРІБНО ЧІТКО ПЕРЕДБАЧИТИ, ЩО ПРАЦІВНИК, З ЯКИМ УКЛАДЕНО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ВІДПОВІДНО ДО ВИМОГ КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ ТА ЯКИЙ ЗОБОВ'ЯЗАНИЙ ЗА ЦИМ ДОГОВОРОМ ВИКОНУВАТИ РОБОТУ ЗА КОРДОНОМ, МАЄ БУТИ ОЗНАЙОМЛЕНИЙ З УСІЄЮ ІНФОРМАЦІЄЮ ПРО СУТ'ЄВІ АСПЕКТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (В ТОМУ ЧИСЛІ ІНФОРМАЦІЇ ЩОДО ТРИВАЛОСТІ ПАРЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗА КОРДОНОМ, ВАЛЮТИ В ЯКІЙ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ ОПЛАТА, ДОПОМОГА У ГРОШОВІЙ ЧИ НЕГРОШОВІЙ ФОРМІ, ПОВ'ЯЗАНА З ПЕРЕБУВАННЯМ ЗА КОРДОНОМ (ЗА НЕОБХІДНОСТІ), РЕПАТРІАЦІЯ (ЗА НЕОБХІДНОСТІ) ДО ЙОГО ВІДПРАВЛЕННЯ ЗА КОРДОН.

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ПОЛОЖЕНЬ ЩОДО НЕЗАСТОСУВАННЯ ЦИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ДО ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ БУДУТЬ ПРАЦЮВАТИ ЗА МЕЖАМИ УКРАЇНИ ОДИН МІСЯЦЬ АБО МЕНШЕ ПРИЗВЕДЕ ДО ЗВУЖЕННЯ ІСНУЮЧИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ, ОСКІЛЬКИ НЕОБХІДНІСТЬ ІНФОРМУВАННЯ ЦИХ ПРАЦІВНИКІВ З ОКРЕМИМИ СУТ'ЄВИМИ АСПЕКТАМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НАЦІОНАЛЬНЕ ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО ВЖЕ ПЕРЕДБАЧАЄ

СТАТТЯ
ДИРЕКТИВИ



ЗМІНИ ДЕЯКИХ АСПЕКТІВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЧИ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН

КОМЕНТАРІ МОП



НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ПОВИННО ПЕРЕДБАЧИТИ ОБОВ'ЯЗОК РОБОТОДАВЦЯ ПЕРЕДАВАТИ ПРАЦІВНИКАМ ПИСЬМОВИЙ ДОКУМЕНТ, ЯКИЙ ІНФОРМУЄ ЇХ ПРО БУДЬ-ЯКІ ЗМІНИ ЩОДО СУТТЄВИХ АСПЕКТІВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ, ЯКНАЙШВИДШЕ ТА НЕ ПІЗНІШЕ ОДНОГО МІСЯЦЯ ВІД ДАТИ НАБУТТЯ ЧИННОСТІ ВІДПОВІДНОЇ ЗМІНИ

ПРОПОЗИЦІЇ



СТАТТЯ ДИРЕКТИВИ ПОТРЕБУЄ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ

**СТАТТЯ
ДИРЕКТИВИ**



**ФОРМА ТА ДОКАЗ ІСНУВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЧИ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН ТА ПРОЦЕСУАЛЬНИХ НОРМ**

КОМЕНТАРІ МОП



**ПЕРЕДБАЧЕННЯ В НАЦІОНАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ НОРМ ЩОДО
КОНКРЕТНИХ КРИТЕРІЇ ІСНУВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З МЕТОЮ УНИКНЕННЯ
ПРИХОВАНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

ПРОПОЗИЦІЇ



СТАТТЯ ДИРЕКТИВИ НЕ ПОТРЕБУЄ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ. КОНКРЕТНІ КРИТЕРІЇ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ВЖЕ ВИЗНАЧЕНІ КОДЕКСОМ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ
УКРАЇНИ.

ПРИ ЦЬОМУ ЗА НЕОФОРМЛЕНУ ЗАЙНЯТІСТЬ РОБОТОДАВЦІ НЕСУТЬ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ВИГЛЯДІ ШТРАФУ У ТРИДЦЯТИКРАТНОМУ РОЗМІРІ
МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, ВСТАНОВЛЕНОЇ ЗАКОНОМ НА МОМЕНТ
ВИЯВЛЕННЯ ПОРУШЕННЯ, ЗА КОЖНОГО ПРАЦІВНИКА, ЩОДО ЯКОГО СКОЄНО
ПОРУШЕННЯ. ПРИ ЦЬОМУ У РАЗІ ВИЯВЛЕННЯ ТАКОГО ПОРУШЕННЯ
РОБОТОДАВЦІ ЗОБОВ'ЯЗАНІ УКЛАСТИ З ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

**СТАТТЯ
ДИРЕКТИВИ**



ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

КОМЕНТАРІ МОП



ПЕРЕДБАЧЕННЯ У НАЦІОНАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ НОРМ ЩО У ВИПАДКУ ІСНУВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДО НАБУТТЯ ЧИННОСТІ НЕ ІМПЛЕМЕНТОВАНИМИ ПОЛОЖЕННЯМИ ДИРЕКТИВИ РОБОТОДАВЕЦЬ НАДАЄ ВІДПОВІДНОМУ ПРАЦІВНИКОВІ ЗА ЙОГО ЗАПИТОМ ПРОТЯГОМ ДВОХ МІСЯЦІВ З МОМЕНТУ ОТРИМАННЯ ТАКОГО ЗАПИТУ БУДЬ-ЯКИЙ ДОКУМЕНТ, ЗАЗНАЧЕНИЙ У СТАТТІ 3, ДОПОВНЕНИЙ, ДЕ ЦЕ Є ДОРЕЧНИМ, ІНФОРМАЦІЄЮ, ВИЗНАЧЕНОЮ ПУНКТОМ 1 СТАТТІ 4 ДИРЕКТИВИ

ПРОПОЗИЦІЇ



СТАТТЯ ДИРЕКТИВИ ПОТРЕБУЄ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ.