



Проект фінансується
Європейським Союзом

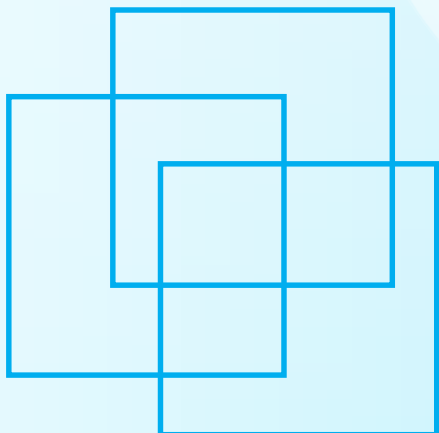


Проект виконується
Міжнародною організацією праці

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

ТРЕНІНГ ДЛЯ ЧЛЕНІВ РОБОЧОЇ ГРУПИ З РОЗРОБЛЕННЯ ТАБЛИЦІ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДИРЕКТИВИ РАДИ 89/391/ЄЕС ВІД 12 ЧЕРВНЯ 1989 РОКУ

«Enhancing the Labour Administration
Capacity to Improve Working Conditions
and Tackle Undeclared Work»



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**

**Тренінг для членів робочої групи
з розроблення таблиці відповідності національного законодавства
Директиві 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**

28 листопада 2017 р.
к. 319, Державна служба України з питань праці
вул. Десятинна, 14

*Забезпечується послідовний переклад англійська/українська мова

- | | |
|-------------|---|
| 09:00-09:30 | Реєстрація учасників |
| 09:30-11:00 | Презентація Рамкової Директиви Ради 89/391/ЄЕС з БГП від 12 червня 1989 р. та роз'яснення її ключових положень
Антоніу Сантуш , Менеджер Проекту ЄС-МОП |
| 11:00-11:30 | Перерва на каву |
| 11:30–12:30 | Обговорення |
| 12:30-13:30 | Обід |
| 13:30-15:00 | Обговорення (за необхідності) |
| 15:00-16:00 | Представлення та обговорення шаблону таблиці відповідності національного законодавства Директиві Ради 89/391/ЄЕС
Антоніу Сантуш , Менеджер Проекту ЄС-МОП |
| 16:00-17:00 | Напрацювання плану роботи робочих груп (заходи та графік виконання, відповідальні особи, розподіл обов'язків) з опрацювання таблиці відповідності національного законодавства Директиві Ради 89/391/ЄЕС |

Роздаткові матеріали:

1. Директива Ради 89/391/ЄЕС;
2. Презентація положень Директиви Ради 89/391/ЄЕС;
3. Таблиця переліку законів та інших нормативно-правових актів, що підлягають аналізу (заповнена);
4. Таблиця відповідності національного законодавства Директиві Ради 89/391/ЄЕС.

Цей документ слугує інструментом документації та укладачі не несуть жодної відповідальності за його зміст

► **V**

ДИРЕКТИВА РАДИ

від 12 червня 1989 року

про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи

(89/391/ЄЕС)

(ОВ L 183, 29.6.1989, С. 1)

Зі змінами, внесеними:

	№	Офіційний вісник	
		Сторінка	Дата
► <u>M1</u> Регламент (ЄС) 1882/2003 Європейського Парламенту і Ради від 29 вересня 2003 року	L 284	1	31.10.2003
► <u>M2</u> Директива 2007/30/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2007 року	L 165	21	27.6.2007
► <u>M3</u> Регламент (ЄС) № 1137/2008 Європейського Парламенту і Ради від 22 жовтня 2008 року	L 311	1	21.11.2008

З виправленнями, внесеними:

► **C1** Виправлення, ОВ L 275, 5.10.1990, С. 42 (89/391/ЄЕС)

Застереження: джерело української версії Директиви веб-сайт Міністерства юстиції України.

Жирним шрифтом позначені зміни до статті 17 відповідно до Регламенту (ЄС) № 1137/2008 Європейського Парламенту і Ради від 22 жовтня 2008 року, які були додані організаторами тренінгу до оригінальної версії документа, взятого із сайту Мінюсту України.

**ДИРЕКТИВА РАДИ****від 12 червня 1989 року****про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи****(89/391/ЄЕС)****РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ,**

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства, зокрема, його статті 118а;

Беручи до уваги пропозицію Комісії ⁽¹⁾, прийняту після консультації з Дорадчим Комітетом з питань безпеки, гігієни праці і охорони здоров'я на робочому місці;

У співробітництві з Європейським Парламентом ⁽²⁾;

Беручи до уваги висновок Економічно-соціального Комітету ⁽³⁾;

Оскільки стаття 118а Договору передбачає, що Рада застосовує, шляхом ухвалення Директив, мінімальні вимоги щодо удосконалення, зокрема, у виробничій сфері, для забезпечення кращого рівня захисту безпеки і здоров'я працівників;

Оскільки ці Директиви не виправдовують будь-яке зниження у рівнях захисту, що вже досягнуті в окремих державах-членах, держави-члени згідно з Договором зобов'язані поліпшувати існуючі умови в цій сфері та гармонізовувати умови, в яких провадяться удосконалення;

Оскільки працівники на своїх робочих місцях і протягом всієї трудової діяльності можуть перебувати під впливом небезпечних факторів виробничого середовища;

Оскільки відповідно до статті 118а Договору, ці Директиви повинні уникати впливу адміністративних, фінансових або правових тисків, які могли б перешкоджати створенню і розвитку малих і середніх підприємств;

Оскільки повідомлення Комісії про її програму дій у сфері безпеки, гігієни праці і охорони здоров'я на робочому місці ⁽⁴⁾ передбачає ухвалення Директив, призначених забезпечувати безпеку і захист здоров'я працівників;

Оскільки Рада у своєму Рішенні від 21 грудня 1987 року щодо безпеки, гігієни праці і охорони здоров'я на робочому місці ⁽⁵⁾ звернула увагу на намір Комісії подати до Ради протягом найближчого часу Директиву щодо організації безпеки і охорони здоров'я працівників на робочих місцях;

Оскільки у лютому 1988 року Європейський Парламент ухвалив чотири рішення на завершення дискусії про внутрішній ринок і охорону праці. Оскільки у цих рішеннях, зокрема, вимагається від Комісії розробити рамкову Директиву, яка могла б стати основою для більш детальних директив, що охоплювали б всі ризики, пов'язані з безпекою і захистом здоров'я на робочому місці;

Оскільки держави-члени відповідають за заохочення удосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників на своїх територіях; оскільки вживання заходів для безпеки і охорони

⁽¹⁾ ОВ № С 141, 30.5.1988, С.1.

⁽²⁾ ОВ № С 326, 19.12.1988, С.102, та ОВ № С 158, 26.6.1989.

⁽³⁾ ОВ № С 175, 4.7.1988, С.22.

⁽⁴⁾ ОВ № С 28,3.2.1988, С.3.

⁽⁵⁾ ОВ № С 28, 3.2.1988, С.1.

▼В

здоров'я працівників на робочих місцях також допомагають, за певних умов, захищати здоров'я і безпеку людей, що мешкають з ними;

Оскільки правові системи держав-членів, які охоплюють сферу безпеки і охорони здоров'я на робочому місці, дуже різні й потребують удосконалення; оскільки національні положення з цього питання, які часто включають технічні специфікації та/або довільно введені стандарти можуть призвести до різного рівня безпеки і охорони здоров'я та створити конкуренцію у витратах на безпеку і захист здоров'я;

Оскільки кількість нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань все ще занадто велика; оскільки превентивні заходи мають негайно вживатися або удосконалюватися для безпеки і охорони здоров'я працівників та забезпечувати більш високий рівень захисту;

Оскільки для гарантування поліпшення безпеки, необхідно, щоб працівники або їх представники були інформовані про ризики щодо їх безпеки і здоров'я, а також про необхідні заходи для обмеження і виключення цих ризиків; оскільки необхідно, щоб вони були спроможні сприяти шляхом пропорційної участі, відповідно до національного законодавства або практики, щоб спостерігати, що приймаються захисні заходи;

Оскільки інформація, діалог та пропорційна участь у сфері безпеки та охорони здоров'я при проведенні робіт мають розвиватися між роботодавцями і працівниками та/або їх представниками шляхом прийняття відповідних процедур і документів відповідно до національного законодавства та/або практики;

Оскільки удосконалення безпеки, гігієни праці і охорони здоров'я працівників під час роботи є ціллю, яка не може бути підпорядкована чисто економічним міркуванням;

Оскільки роботодавці зобов'язані бути поінформовані про сучасні досягнення техніки та наукових досліджень стосовно облаштування робочих місць з урахуванням наявних на їх підприємствах небезпек, а також відповідно інформувати представників працівників, які згідно з цією Директивою реалізують право на співучасть, з тим, щоб мати можливість забезпечити кращий рівень безпеки і охорони здоров'я працівників;

Оскільки положення цієї Директиви застосовуються, не завдаючи шкоди більш суворим теперішнім або майбутнім положенням Співтовариства, до всіх ризиків, в тому числі й тих, що виникають від використання в роботі хімічних, фізичних і біологічних речовин, які охоплюються Директивою 80/1107/ЄЕС ⁽¹⁾ з урахуванням змін, внесених Директивою 88/642/ЄЕС ⁽²⁾;

Оскільки відповідно до Рішення 74/325/ЄЕС ⁽³⁾, Дорадчий Комітет з безпеки, гігієни праці і охорони здоров'я під час роботи проводить консультації з Комісією щодо розробки пропозицій у цій сфері;

Оскільки необхідно створити Комітет, що складається з членів, призначених державами-членами, для допомоги Комісії у здійсненні технічного прийняття окремих Директив, про які йдеться у цій Директиві,

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

⁽¹⁾ ОВ № L 327 3.12.1980, С. 8.

⁽²⁾ ОВ № L 356, 24.12.1988, С. 74.

⁽³⁾ ОВ № L 185, 9.7.1974, С. 15.



СЕКЦІЯ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1

Предмет

1. Предметом цієї Директиви є впровадження заходів для заохочення удосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи.
2. Відповідно до цього вона містить загальні принципи щодо запобігання професійним ризикам, безпеки і охорони здоров'я, виключення ризику і нещасних випадків, інформування, консультацій, пропорційної участі відповідно до національного законодавства та/або практики, навчання працівників та їх представників, а також загальні правила впровадження названих принципів.
3. Ця Директива не застосовується до чинних положень або майбутніх національних положень та положень Співтовариства, які деталізують питання безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи.

Стаття 2

Сфера застосування

1. Ця Директива застосовується до всіх сфер як приватної, так і державної діяльності (виробничої, сільськогосподарської, торговельної, адміністративної, сфери послуг, освіти, культури, діяльності в сфері розваг і відпочинку тощо).
2. Ця Директива не застосовується, якщо специфічні особливості певних видів діяльності, наприклад, збройні сили або поліція, служби захисту від катастроф, суперечать положенням цієї Директиви.

У цих випадках необхідно забезпечити максимально можливу безпеку і захист здоров'я працівників у світлі завдань цієї Директиви.

Стаття 3

Визначення

Для цілей цієї Директиви наступні терміни мають такі значення:

- (а) працівник – будь-яка особа, прийнята на роботу роботодавцем, включаючи практикантів і учнів, за винятком домашніх робітників;
- (б) роботодавець – будь-яка фізична або юридична особа, яка має трудові відносини з працівником і несе відповідальність за підприємство або виробництво;
- (в) представник працівників, наділений особливими функціями з безпеки і охорони здоров'я працівників – будь-яка особа, яка відповідно до національного законодавства та/або практики обрана, відібрана або призначена представляти працівників, якщо виникають проблеми, пов'язані з безпекою і захистом здоров'я працівників під час роботи;
- (г) запобігання небезпеці – всі дії або заходи, вжиті або заплановані на підприємстві на всіх рівнях діяльності для уникнення або обмеження професійних ризиків.

Стаття 4

1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб роботодавець, працівники та їх представники підпадали під правові положення, необхідні для виконання цієї Директиви.



2. Держави-члени забезпечують належний нагляд і контроль.

СЕКЦІЯ II

ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ

Стаття 5

Загальні положення

1. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати безпеку і захист здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи.
2. Якщо роботодавець, відповідно до частини 3 статті 7 залучає компетентні сторонні служби або осіб, це не звільняє його від відповідальності у цій сфері.
3. Обов'язки працівника у сфері безпеки і охорони здоров'я під час роботи не впливають на принципи відповідальності роботодавця.
4. Ця Директива не обмежує право вибору держав-членів передбачати скасування або обмеження відповідальності роботодавців, якщо трапляється щось завдяки незвичайних і непередбачуваних обставин, які не залежать від контролю роботодавця або з надзвичайних випадків, результатів яких не можна уникнути незважаючи на всі зусилля.

Держави-члени не зобов'язані користуватись можливостями, про які йдеться в першому абзаці.

Стаття 6

Загальні обов'язки роботодавця

1. В межах своїх обов'язків роботодавець вживає заходів, необхідних для безпеки і охорони здоров'я працівників, включаючи заходи щодо запобігання професійним небезпекам, інформування і навчання, а також підготовки належних організаційних заходів і необхідних засобів.
Роботодавець повинен слідкувати за тим, щоб ці заходи враховували обставини, що змінюються, і спрямовувати зусилля на поліпшення існуючих умов праці.
2. Роботодавець вживає заходи, про які йдеться у першому абзаці першої частини на підставі наступних загальних принципів техніки безпеки :
 - (a) запобігання ризикам;
 - (b) оцінка ризиків, яких не можна уникнути;
 - (c) усунення небезпек у їх джерелах;
 - (d) 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;
 - (e) адаптування до технічного прогресу;
 - (f) виключення або зменшення небезпек;
 - (g) планування запобігання небезпекам з урахуванням стану техніки, організації праці, умов праці, соціальних відносин і впливу навколишнього середовища на робочому місці;

▼B

- (h) надання пріоритету колективним захисним заходам над індивідуальними захисними заходами;
 - (i) належний інструктаж працівників.
3. Без обмеження інших положень цієї Директиви, роботодавець, відповідно до характеру діяльності підприємства або виробництва зобов'язаний :
- (a) оцінити загрози для безпеки та здоров'я працівників, зокрема, при виборі засобів праці, хімічних речовин і сумішей, а також при облаштуванні робочих місць;
- Застосовані роботодавцем на підставі цієї оцінки заходи для запобігання небезпеки а також за необхідності, зміни трудових і виробничих процесів, мають :
- забезпечувати підвищення рівня безпеки і охорони здоров'я працівників;
 - бути пов'язані з усіма видами діяльності підприємства або виробництва на всіх рівнях керівництва;
- (b) враховувати придатність працівника до дорученої йому роботи з точки зору безпеки і здоров'я;
 - (c) при плануванні впровадження нових технологій провадити консультації з працівниками та/або їх представниками з питань вибору засобів праці, умов праці, впливу виробничого середовища на робочому місці на безпеку і здоров'я працівників;
 - (d) вживати відповідних заходів для забезпечення того, щоб тільки ті працівники, які одержали належний інструктаж, могли мати доступ до зон, в яких мають місце серйозні і специфічні види небезпеки.
4. Без ушкодження для інших положень цієї Директиви, у випадках, коли на одному робочому місці виконуються роботи працівниками кількох підприємств, роботодавці повинні співробітничати між собою при реалізації вимог безпеки, професійної гігієни і охорони здоров'я, координувати свої дії з урахуванням характеру діяльності щодо захисту від небезпек та запобігання виробничим ризикам, і взаємно інформувати один одного, а також своїх працівників, або їх представників про ці ризики.
5. Заходи щодо безпеки, гігієни та охорони здоров'я під час роботи ні в якому разі не повинні здійснюватись за рахунок коштів працівників.

*Стаття 7***Служби, що виконують захисні та профілактичні заходи**

1. Без ушкодження для зобов'язань, про які йдеться в статтях 5 і 6, роботодавець призначає одного або кількох працівників для виконання діяльності, пов'язаної з захисними та превентивними заходами від професійних небезпек на підприємстві або виробництві.
2. Призначені працівники не можуть бути поставлені у невідне становище через їх діяльність, пов'язану з захисними та превентивними заходами від професійних ризиків.
- Призначеним працівникам надається відповідний час, необхідний для виконання ними обов'язків, що витікають з цієї Директиви.
3. Якщо такі захисні та профілактичні заходи не можуть бути організовані через відсутність компетентного персоналу на підприємстві та/або виробництві, роботодавець повинен залучити сторонні компетентні служби або фахівців.
4. Якщо роботодавець залучає такі служби або фахівців, він повинен інформувати їх про всі відомі йому фактори, що впливають, або на його думку можуть впливати на безпеку і здоров'я працівників. Ці служби або фахівці повинні мати доступ до інформації, про яку йдеться у частині 2 статті 10.

▼В

5. У всіх випадках :

- призначені працівники повинні мати необхідні для цього якості і засоби;
- залучені фахівці або служби повинні мати належні професійні якості, крім того, їм у розпорядження повинні надаватись необхідні кадри і спеціальні засоби; а також
- призначені працівники та залучені фахівці або служби повинні бути забезпечені достатньою чисельністю персоналу,

таким чином, щоб вони могли належно виконувати захисні та запобіжні заходи з урахуванням розмірів підприємства чи виробництва та/або рівня небезпек, яким піддаються працівники, а також їх локалізації в межах підприємства або виробництва.

6. Захист і запобігання загрозам для безпеки і здоров'я, які є предметом цієї статті, можуть забезпечуватись одним або кількома працівниками або однією чи кількома різними службами, які можуть належати даному підприємству чи виробництву, або бути залученими зовні.

За необхідності призначені працівники і служба (служби) повинні співпрацювати.

7. Держави-члени можуть визначати з урахуванням характеру діяльності і масштабів підприємства, категорії підприємств, в яких роботодавець може прийняти на себе відповідальність за заходи, про які йдеться у частині 1, якщо він має необхідні для цього якості.

8. Держави-члени визначають, які якості та здібності необхідні для виконання положень частини

Вони можуть визначити чисельність персоналу, про яку йдеться у частині 5.

Стаття 8

Перша допомога, протипожежні заходи, евакуація працівників, серйозна і безпосередня небезпека

1. Роботодавець:

- вживає відповідних заходів щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, з урахуванням характеру діяльності і масштабів підприємства або виробництва, враховуючи наявність сторонніх осіб, а також
- організовує необхідний зв'язок з зовнішніми службами, особливо, стосовно першої допомоги, медичного забезпечення, рятування і боротьби з пожежами.

2. Відповідно до частини 1, роботодавець, зокрема, призначає працівників для надання першої допомоги, боротьби з пожежею та евакуації працівників.

Чисельність цих працівників, їх підготовка та обладнання, що є в їх розпорядженні, повинні бути визначені з урахуванням масштабів підприємства (виробництва) або наявних на ньому специфічних небезпек.

3. Роботодавець :

- (a) завчасно інформує всіх працівників, яким загрожує або може загрозовувати серйозна й безпосередня небезпека, про цю небезпеку і про вжиті, або такі, що мають бути вжитими, захисні заходи;
- (b) вживає заходів та надає працівникам інструкції, необхідні для того, щоб у випадку серйозної, безпосередньої та невідвотної небезпеки припинити роботу та/або негайно покинути робочі місця і перейти у безпечну зону;
- (c) не може, за винятком окремих обґрунтованих випадків, вимагати від працівників поновлення їх діяльності в ситуації, коли серйозна і безпосередня небезпека не усунута.

▼В

4. Працівники, які при серйозній, безпосередній і невідворотній небезпеці залишили своє робоче місце або небезпечну зону, не повинні зазнати від цього жодних збитків і мають бути захищеними положеннями національного законодавства або практики від усіх негативних і неправомірних наслідків.

5. Роботодавець забезпечує, щоб усі працівники мали можливість при серйозній і безпосередній небезпеці для їх особистої безпеки та/або для інших осіб, або якщо не можливо встановити контакт з компетентним керівництвом, вжити належних заходів з урахуванням їх підготовленості та технічних засобів, які вони мають у своєму розпорядженні, для уникнення такої небезпеки.

Такі дії не можуть призводити до будь-яких негативних наслідків для них, якщо тільки їх дії не були необхідними і недбалими.

*Стаття 9***Інші обов'язки роботодавця**

1. Роботодавець повинен:

- (a) володіти оцінкою небезпек для безпеки і здоров'я під час роботи, особливо щодо груп працівників, що перебувають в умовах підвищеної небезпеки;
- (b) визначити захисні заходи, та, за необхідності, захисні засоби, які мають бути застосовані;
- (c) вести облік нещасних випадків на виробництві, які викликали втрату працівником працездатності більше, ніж на три дні;
- (d) складати для компетентних органів згідно з національним законодавством та/або практикою звіти про нещасні випадки, що трапились з його працівниками.

2. Держави-члени з урахуванням характеру діяльності і розміру підприємств визначають обов'язки різних категорій підприємств щодо складання документів, передбачених у пунктах (a) і (b) частини 1, а також при розробці документів, передбачених у пунктах (c) і (d) частини 1.

*Стаття 10***Інформування працівників**

1. Роботодавець вживає необхідних заходів з тим, щоб працівники та/або їх представники на підприємстві та/або виробництві, відповідно до національного законодавства та/або практики, з урахуванням масштабів підприємства або виробництва, одержували всю необхідну інформацію стосовно:

- (a) загроз для безпеки і здоров'я, а також захисних та запобіжних заходів на підприємстві або виробництві в цілому, а також для кожного робочого місця або виду робіт;
- (b) заходів, вжитих відповідно до частини 2 статті 8.

2. Роботодавець здійснює необхідні заходи з тим, щоб роботодавці працівників інших підприємств, залучених до роботи на його підприємстві або виробництві, відповідно до національного законодавства та/або практики одержували призначену для них інформацію, про яку йдеться в пунктах (a) і (b) частини 1.

3. Роботодавець здійснює необхідні заходи з тим, щоб працівники, які виконують особливі функції щодо безпеки і здоров'я працівників, або представників працівників, наділених такими

▼В

функціями, для виконання зазначеної діяльності відповідно до національного законодавства та/або практики мали доступ до:

- (а) оцінки небезпек та необхідних захисних заходів, про які йдеться у пунктах (а) і (б) частини 1 статті 9;
- (б) обліку та звітів, про які йдеться в пунктах (с) і (d) частини 1 статті 9;
- (с) інформації щодо захисних і запобіжних заходів, а також повідомлень компетентних органів в сфері безпеки і охорони здоров'я.

Стаття 11

Заслуховування та залучення працівників

1. Роботодавці заслуховують думку працівників та/або їх представників і забезпечують їх участь у обговоренні всіх питань, що стосуються безпеки і охорони здоров'я на робочому місці.

Це передбачає :

- заслуховування думки працівників;
 - право працівників та/або їх представників подавати пропозиції;
 - пропорційна участь відповідно до національного законодавства та/або практики.
2. Працівники чи їх представники, що виконують особливі функції щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, беруть пропорційну участь, відповідно до національного законодавства та/або практики, або попередньо заслуховуються роботодавцем з питань:
- (а) будь-яких заходів, що можуть суттєво впливати на безпеку і здоров'я;
 - (б) призначення працівників, про яких йдеться у частині 1 статті 7 та частини 2 статті 8, а також стосовно дій, про які йдеться у частині 1 статті 7;
 - (с) інформування, про яке йдеться у частині 1 статті 9 та статті 10;
 - (d) залучення, за необхідністю, сторонніх служб або фахівців на підприємство та/або виробництво, про що йдеться у частині 3 статті 7;
 - (е) планування і організації навчання, про яке йдеться у статті 12.

3. Представники працівників, наділені особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, мають право звертатись до роботодавця з пропозиціями щодо необхідних захисних заходів, а також запобігання будь-якій небезпеці для працівників та/або усунення джерел небезпеки.

4. Працівники, про яких йдеться у частині 2, а також їх представники, про яких йдеться у частинах 2 і 3, не повинні зазнати будь-яких негативних наслідків внаслідок їх діяльності, визначеної в частинах 2 і 3.

5. Роботодавець повинен надавати представникам працівників, наділених особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, достатньо вільного часу без втрат у заробітній платні, а також забезпечити їх засобами, необхідними для реалізації прав і завдань, що випливають з цієї Директиви.

6. Працівники та/або їх представники мають право відповідно до національного законодавства та/або практики, звертатись до компетентних органів, відповідальних за безпеку і захист здоров'я на робочому місці, якщо вони вважають, що вжиті роботодавцем заходи і надані у розпорядження засоби недостатні для забезпечення безпеки і охорони здоров'я на робочих місцях.

Представникам працівників повинна бути надана можливість подавати свої зауваження компетентним органам під час відвідань і перевірок, які ними проводяться.



Стаття 12

Навчання працівників

1. Роботодавець повинен забезпечити, щоб кожен працівник в момент:
 - прийняття на роботу;
 - переміщення на інше місце або зміни виду робіт;
 - введення нових або зміни наявних засобів праці;
 - введення будь-якої нової технології

одержував достатнє відповідне навчання щодо безпеки і охорони здоров'я, зокрема, у формі інформації та інструктажу, які стосуються саме його робочого місця та виду робіт.

Це навчання повинно:

- враховувати небезпечні моменти і можливість виникнення нових небезпек, а також
 - за необхідності регулярно повторюватись.
2. Роботодавець повинен забезпечити, щоб працівники інших фірм, залучені до роботи на його підприємстві або виробництві, одержували відповідний інструктаж щодо безпеки і охорони здоров'я в період їх роботи на його підприємстві або виробництві.
 3. Представники працівників, наділені особливими функціями в сфері безпеки і охорони здоров'я працівників, повинні пройти відповідне навчання.
 4. Навчання, про яке йдеться у частинах 1 і 3 не може проводитись за рахунок працівників або їх представників.

Навчання, про яке йдеться у частині 1, повинно проводитись у робочий час.

Навчання, про яке йдеться у частині 3, повинно проводитись у робочий час в межах підприємства (виробництва) або, відповідно до національної практики, за його межами.

СЕКЦІЯ III

ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 13

1. Кожен працівник зобов'язаний, наскільки дозволяє можливість, дбати про свої власні безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я осіб, на яких можуть вплинути його ► **С1** дії чи помилки ◀ під час роботи, відповідно до пройденого ним навчання та вказівок роботодавця.
2. Для цього працівники повинні, зокрема, відповідно до пройденого навчання та вказівок роботодавця :
 - (a) правильно і за призначенням використовувати устаткування, апаратуру, інструменти, небезпечні речовини, транспортні та інші засоби праці;
 - (b) правильно використовувати надані йому в розпорядження засоби індивідуального захисту та після використання повертати їх на передбачене для цього місце;
 - (c) за своєю ініціативою не відключати, змінювати або переставляти захисні пристосування, особливо, встановлені на машинах, установках і спорудах, використовувати ці пристосування тільки за призначенням;
 - (d) негайно повідомляти роботодавцю або працівникам, наділеними особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я про будь-яку виробничу ситуацію, щодо якої вони мають обґрунтовані підстави вважати, що вона являє серйозну і безпосередню загрозу безпеці і здоров'ю, а також про будь-який помічений дефект у захисній системі;

▼В

- (e) співпрацювати відповідно до національної практики з роботодавцем або працівниками, наділеними особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, стільки часу, скільки потрібно для виконання всіх заходів і дотримання всіх вимог, передбачених компетентними органами для безпеки і охорони здоров'я працівників на робочих місцях;
- (f) співробітничати відповідно до національної практики з роботодавцем або з працівниками, наділеними особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, стільки часу, скільки потрібно для того, щоб роботодавець міг забезпечити безпечність виробничого середовища і умов праці і запобігти виникненню будь-якої загрози для безпеки і здоров'я працівника в межах зони його діяльності.

СЕКЦІЯ IV**ІНШІ ПОЛОЖЕННЯ***Стаття 14***Профілактичний медичний нагляд**

1. Для забезпечення належного нагляду за здоров'ям працівників відповідно до загрози їх безпеці і здоров'ю на робочому місці повинні здійснюватись заходи згідно з національним законодавством та/або практикою.
2. Заходи, про які йдеться у частині 1, мають бути такими, щоб кожен працівник за своїм бажанням міг проходити регулярні профілактичні медичні огляди.
3. Профілактичний медичний нагляд може бути складовою частиною національної системи охорони здоров'я.

*Стаття 15***Групи ризику**

Групи підвищеного ризику повинні мати спеціальний захист від небезпек, що їм загрожують.

*Стаття 16***Окремі Директиви; – внесення змін; – Загальна сфера застосування цієї Директиви**

1. Рада на пропозицію Комісії на підставі статті 118а Договору приймає окремі Директиви, в тому числі, у сферах, перелічених у Додатку.
2. Ця Директива і окремі Директиви, без ушкодження для процедури, про яку йдеться у статті 17 щодо суто технічних погоджень, можуть бути змінені відповідно до процедури, викладеної в статті 118а Договору.
3. Положення цієї Директиви застосовуються повністю до всіх сфер, охоплених окремими Директивами, без шкоди для більш суворих та/або специфічних положень, які містяться у цих окремих Директивах.

▼ M3*Стаття 17*

1. Комітет допомагатиме Комісії для здійснення виключно технічних коригувань окремих директив, передбачених статтею 16 (1), з метою врахування:
 - а) прийняття директив у сфері технічної гармонізації і стандартизації
 - б) технічного прогресу, змін у міжнародних правилах або специфікаціях та нових напрацювань.

Ці заходи, призначені для внесення змін до несуттєвих елементів окремих директив, повинні бути прийняті відповідно до регуляторної процедури з перевірки, про яку йдеться у пункті 2. У термінових випадках Комісія може застосовувати процедуру терміновості, про яку йдеться в пункті 3.
2. У випадку посилання на цей параграф застосовуються стаття 5а (1) – (4) та стаття 7 Рішення 1999/468/ЄС, беручи до уваги положення статті 8 відповідно.
3. При посиланні на цей параграф застосовуються стаття 5а (1), (2), (4) та (6) та стаття 7 Рішення 1999/468/ЄС беручи до уваги положення статті 8 відповідно.

▼ M2*Стаття 17а***Звіти з імплементації**

1. Один раз на п'ять років держави-члени подають Комісії єдиний звіт з практичної імплементації цієї Директиви, а також власних Директив у значенні частини 1 статті 16, який містить погляди соціальних партнерів. Звіт оцінює різні питання, пов'язані з практичною імплементацією різних Директив та, за необхідності і можливості, надає дані, розподілені за статевою приналежністю.
2. Комісія, за сприяння Дорадчого комітету з питань охорони здоров'я і забезпечення безпеки на виробництві, визначає структуру звіту, а також складає запитальник, що конкретизує його зміст.

Звіт включає загальну частину щодо положень цієї Директиви відносно загальних принципів та пунктів, що стосуються всіх Директив, зазначених у частині 1.

На завершення загальної частини певні глави присвячуються імплементації деяких аспектів кожної Директиви, за можливості включаючи певні показники.
3. Комісія подає державам-членам структуру звіту та вищезгаданий запитальник, що конкретизує його зміст, принаймні за шість місяців до кінця періоду, охопленого звітом. Звіт подається Комісії в межах 12 місяців з кінця п'ятирічного періоду, який він охоплює.
4. За допомогою цих звітів Комісія здійснює оцінку імплементації згаданих директив щодо їхньої обґрунтованості, дослідницької роботи та новітніх наукових знань у різних сферах, що розглядаються. У межах 36 місяців з кінця п'ятирічного періоду вона повідомляє Європейському Парламенту, Раді, Європейському економіко-соціальному комітету та Дорадчому комітету з питань охорони здоров'я і забезпечення безпеки на виробництві про результати здійсненої оцінки та, за необхідності, про ініціативи щодо покращення функціонування нормативно-правової бази.
5. Перший звіт охоплює період від 2007 року до 2012 року.

▼B

Стаття 18

Прикінцеві положення

1. Держави-члени ухвалюють необхідні закони, підзаконні акти та адміністративні положення для виконання цієї Директиви не пізніше 31 грудня 1992 року.

_____ Вони негайно повідомляють про це Комісію.

2. Держави-члени повідомляють Комісії про тексти положень національного права, що вони ухвалили або ухвалюють у сфері, яку охоплює ця Директива.

▼M2 _____

▼B

Стаття 19

Цю Директиву адресовано державам-членам.

*ДОДАТОК***Перелік сфер діяльності, про які йдеться у частині 1 статті 16**

- Робочі зони
- Засоби праці
- Засоби індивідуального захисту
- Робота перед екранами дисплеїв
- Ручне перенесення вантажів, що може спричинити пошкодження хребта;
- Тимчасові або такі, що змінюють місце, будівельні майданчики;
- Риболовля та сільське господарство.

Витяг з Угоди про Асоціацію Україна-ЄС

Глава 21

Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей

Стаття 419

Беручи до уваги Главу 13 («Торгівля і сталий розвиток») Розділу IV («Торгівля і питання, пов'язані з торгівлею») цієї Угоди, Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації.

Стаття 420

Співробітництво у сферах, визначених у статті 419 цієї Угоди, передбачає досягнення таких цілей:

- a) покращення якості людського життя;
- b) протистояння спільним викликам, зокрема глобалізації та демографічним змінам;
- c) збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці;
- d) сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформуванні ринку праці;
- e) сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність;
- f) сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці та підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці;
- g) стимулювання розвитку ринків праці, що сприяють залученню малозабезпечених осіб;
- h) зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості;
- i) покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, зокрема шляхом проведення навчання і тренінгів з питань охорони здоров'я та безпеки праці, сприяння реалізації превентивних заходів, попередження ризиків великих аварій та управління токсичними хімічними речовинами, а також обмін доброю практикою та результатами досліджень в цій сфері;
- j) посилення рівня соціального захисту та модернізації систем соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності;
- k) скорочення бідності та посилення соціальної єдності;
- l) забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень;

- m) подолання дискримінації в усіх її формах та проявах;
- n) посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу.

Стаття 421

Сторони сприяють залученню всіх заінтересованих сторін, зокрема соціальних партнерів та організацій громадянського суспільства, у контексті впровадження реформ в Україні та співробітництва між Сторонами згідно із цією Угодою.

Стаття 422

Сторони сприяють встановленню корпоративної соціальної відповідальності та звітності, а також заохочують ведення соціально відповідальної господарської діяльності, яка пропагується Глобальним договором ООН 2000 року, Тристоронньою декларацією МОП щодо засад, котрі стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики 1977 року, зі змінами і доповненнями, внесеними у 2006 році, та Керівними принципами ОЕСР для багатонаціональних підприємств 1976 року, зі змінами і доповненнями, внесеними у 2000 році.

Стаття 423

Сторони докладають зусиль для посилення співробітництва у сфері зайнятості та соціальної політики в рамках усіх відповідних регіональних, багатосторонніх та міжнародних форумів і організацій.

Стаття 424

Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до цієї Угоди.

Стаття 425

Постійний діалог відбуватиметься з питань, охоплених Главою 21 Розділу V («Економічне та галузеве співробітництво») цієї Угоди.

ДОДАТОК XL

ДО ГЛАВИ 21 «СПІВРОБІТНИЦТВО У ГАЛУЗІ ЗАЙНЯТОСТІ, СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ»

РОЗДІЛУ V «ЕКОНОМІЧНЕ І ГАЛУЗЕВЕ СПІВРОБІТНИЦТВО»

Україна зобов'язується поступово наблизити своє законодавство до законодавства ЄС у наступні встановлені терміни:

Трудове законодавство

Директива Ради № 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради 1999/70/ЄС від 28.06.1999 про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств];

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 97/81/ЄС від 15.12.1997 про рамкову угоду про неповну зайнятість, укладеної СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи], ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] та ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок] – Додаток: Рамкова угода про неповну зайнятість;

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

Директива Ради № 91/383/ЄЕС від 25.06.1991 про доповнення заходів із заохочення покращення безпеки та здоров'я на роботі працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням;

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

Директива Ради № 98/59/ЄС від 20.07.1998 про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур;

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

Директива № 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11.03.2002 про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства – Спільна декларація Європейського парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників.

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

Антидискримінація та гендерна рівність

Директива Ради № 2000/43/ЄС від 29.06.2000 про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расового чи етнічного походження;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 2000/78/ЄС від 27.11.2000, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 2004/113/ЄС від 13.12.2004 про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг;

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

- Директива Ради № 96/34/ЄС від 3.06.1996 про рамкову угоду щодо батьківської відпустки, укладену СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи], ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] та ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок];

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

Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць (десята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

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

Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення;

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

Здоров'я і безпека праці

Директива № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників;

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

Директива Ради № 89/654/ЄЕС від 30.11.1989 року про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я на робочому місці (перша окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою. Робочі місця, які використовуються до остаточного набрання чинності цією Директивою, повинні задовольняти мінімальні вимоги охорони здоров'я та безпеки, передбачені Додатком II, принаймні протягом 6 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 89/655/ЄЕС від 30.11.1989 року про мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я при застосуванні працівниками знарядь праці під час роботи (друга окрема директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою. Знаряддя праці, які надані для використання працівникам на підприємствах та/або установах на дату остаточного набрання чинності цією Директивою повинні задовольняти мінімальні вимоги охорони здоров'я та безпеки, передбачені Додатком II, не пізніше ніж через 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2001/45/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 27.06.2001, що вносить зміни та доповнення до Директиви Ради № 89/655/ЄЕС про мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я при застосуванні працівниками знарядь праці під час роботи (друга окрема директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

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

Директива Ради № 92/91/ЄЕС від 3 листопада 1992 року про мінімальні вимоги для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників у видобувних галузях, що використовують буріння (одинадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 2 років з дати набрання чинності цією Угодою. Робочі місця, які використовуються до дати остаточного впровадження цієї Директиви, повинні задовольняти мінімальні вимоги безпеки та охорони здоров'я, викладені в Додатку в максимально короткі терміни принаймні протягом 5 років з цієї дати.

Директива Ради № 92/104/ЄЕС від 3 грудня 1992 року про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників видобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування (дванадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 2 років з дати набрання чинності цією Угодою. Робочі місця, які використовуються до дати остаточного впровадження цієї Директиви повинні задовольняти мінімальні вимоги безпеки та охорони здоров'я, викладені в Додатку в максимально короткі терміни принаймні протягом 9 років з цієї дати.

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 статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 92/57/ЄЕС від 24.06.1992 про виконання мінімальних вимог щодо безпеки і захисту здоров'я на тимчасових або таких, що змінюють своє місце, будівельних майданчиках (восьма окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 83/477/ЄЕС від 19.09.1983 про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом азбесту на роботі (друга окрема Директива на основі статті 8 Директиви № 80/1107/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

- Директива Ради № 91/382/ЄЕС від 25.06.1991, що вносить зміни та доповнення до Директиви № 83/477/ЄЕС про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом азбесту на роботі (друга окрема Директива на основі статті 8 Директиви № 80/1107/ЄЕС)

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2003/18/ЄС, Європейського Парламенту та Ради від 27.03.2003, що вносить зміни та доповнення до Директиви Ради № 83/477/ЄЕС про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом азбесту на роботі;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2004/37/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 29.04.2004 про захист працівників від ризиків, пов'язаних зі впливом канцерогенів або мутагенів на роботі (шоста окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС – кодифікація Директиви № 90/394/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2000/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 18.09.2000 про захист працівників від ризиків, пов'язаних зі впливом біологічних речовин на роботі (сьома окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС) – кодифікація Директиви № 90/679/ЄЕС;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 90/270/ЄЕС від 29.05.1990 про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями (п'ята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 92/58/ЄЕС від 24.06.1992 про мінімальні вимоги до забезпечення позначень безпеки та/або гігієни на роботі (дев'ята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 98/24/ЄС від 7.04.1998 про захист здоров'я і безпеку працівників від ризиків, пов'язаних з хімічними речовинами на роботі (чотирнадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 1999/92/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16.12.1999 про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників, що піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах (п'ятнадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2002/44/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 25.06.2002 про мінімальні вимоги здоров'я і безпеки працівників, що піддаються впливу небезпечних фізичних факторів (вібрація) (шістнадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2003/10/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 6.02.2003 про мінімальні вимоги щодо здоров'я і безпеки працівників, що піддаються небезпеці впливу фізичних

факторів (шум) (сімнадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2004/40/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 29.04.2004 про мінімальні вимоги щодо охорони здоров'я і безпеки працівників, що піддаються небезпеці впливу фізичних факторів (електромагнітні поля) (вісімнадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2006/25/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5.04.2006 про мінімальні вимоги до охорони здоров'я і безпеки працівників, що піддаються небезпеці впливу фізичних факторів (штучне оптичне опромінювання) (дев'ятнадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 93/103/ЄС від 23.11.1993 про мінімальні вимоги безпеки і здоров'я під час робіт на борту риболовних суден (тринадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 92/29/ЄЕС від 31.03.1992 про мінімальні вимоги безпеки і здоров'я для поліпшеного медичного обслуговування на борту суден;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 90/269/ЄЕС від 29.05.1990 про мінімальні вимоги здоров'я і безпеки до ручної обробки вантажів, коли існує ризик, зокрема, травми хребта працівників (четверта окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Комісії № 91/322/ЄЕС від 29.05.1991 про встановлення індикативного обмеження гранично допустимих концентрацій шляхом виконання Директиви Ради № 80/1107/ЄЕС про захист робітників від ризику впливу хімічних, фізичних та біологічних речовин на роботі;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Комісії № 2000/39/ЄС, що засновує перший перелік гранично допустимих концентрацій шкідливих речовин у рамках впровадження Директиви Ради № 98/24/ЄС щодо захисту здоров'я і безпеки працівників від ризиків, пов'язаних з хімічними речовинами на роботі;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Комісії № 2006/15/ЄС, що засновує другий перелік гранично допустимих концентрацій шкідливих речовин у рамках впровадження Директиви Ради № 98/24/ЄС, та вносить зміни і доповнення до Директив № 91/322/ЄЕС і № 2000/39/ЄС;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Після набрання чинності Угодою про асоціацію, Рада асоціації визначить графік імплементації Україною наступних директив:

- Директиви № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу;
- Директиви № 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5.07.2006 про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами).



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

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

EU Council OSH Framework Directive No. 89/391/EEC, of 12 June 1989, on the introduction of measures to
encourage improvements in the safety and health of workers at work

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

EU-ILO Project «Enhancing the labour administration capacity to improve working conditions and tackle undeclared work

Антоніу Сантуш / António Santos
Менеджер проекту / Project manager

www.ilo.org/UkraineEUProject

Зміст:

- Для чого потрібна рамкова Директива ЄС із БГП?
- Що забезпечує Директива?
- Навіщо узгоджувати українське законодавство з нормативною базою ЄС із БГП?
- Директива 89/391/ЄЕС
 - ✓ Предмет (стаття 1)
 - ✓ Сфера застосування (стаття 2)
 - ✓ Визначення (стаття 3)
 - ✓ Обов'язки держави (стаття 4)
 - ✓ Загальні положення щодо роботодавців (стаття 5)
 - ✓ Загальні обов'язки роботодавців (стаття 6)
 - ✓ Захисні та профілактичні послуги з БГП (стаття 7)
 - ✓ Перша допомога, протипожежні заходи, евакуація працівників, серйозна і безпосередня загроза (стаття 8)
 - ✓ Інші обов'язки роботодавців (стаття 9)
 - ✓ Інформування працівників (стаття 10)
 - ✓ Консультації з працівниками та участь працівників (стаття 11)
 - ✓ Навчання працівників (стаття 12)
 - ✓ Обов'язки працівників (стаття 13)
 - ✓ Нагляд за станом здоров'я (стаття 14)
 - ✓ Групи ризику (стаття 15)
 - ✓ Загальна сфера застосування Директиви (стаття 16)
 - ✓ Прикінцеві положення (стаття 18)
- Перелік переглянутого законодавства (згідно з Таблицею відповідності)
- Таблиця відповідності українського законодавства та рамкової Директиви ЄС із БГП

Для чого потрібна рамкова Директива ЄС із БГП?

- Для встановлення **мінімальних вимог** до заохочення удосконалення для забезпечення більш високого рівня захисту безпеки та здоров'я працівників;
- Для **гарантування безпеки та здоров'я працівників** і забезпечення більш високого рівня захисту;
- Для сприяння збереженню здоров'я і, можливо, безпеку **людей, які мешкають із працівниками**;
- Для уникнення можливої **різниці у рівнях захисту БГП і нечесної конкуренції за рахунок безпеки та здоров'я працівників** через відмінності у національних положеннях із БГП;
- Для максимально можливого зниження **частоти нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань** (яка все ще надто висока).

Що забезпечує Директива?

- **Гармонізує** мінімальні вимоги щодо БГП на європейських підприємствах;
- Не дозволяє, щоб **конкуренція** між суб'єктами економічної діяльності у ЄС здійснювалася за **рахунок безпеки та захисту здоров'я працівників**;
- Сприяє поліпшенню БГП працівників шляхом установлення кількох принципів і настанов для забезпечення її реалізації, переважно щодо:
 - ✓ запобігання професійним ризикам;
 - ✓ захисту безпеки та здоров'я працівників;
 - ✓ усунення факторів ризику та факторів, обумовлюючих нещасні випадки;
 - ✓ інформування, навчання, консультування і участі працівників;
 - ✓ надання послуг із БГП;
 - ✓ нагляду за здоров'ям працівників.

www.ilo.org/UkraineEUProject

Навіщо узгоджувати українське законодавство з нормативною базою ЄС із БГП?

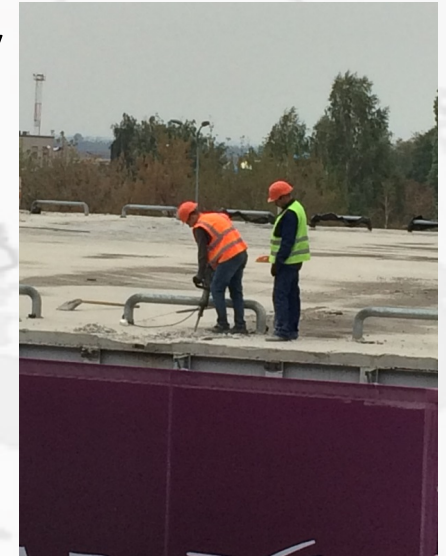
- Щоб поліпшити умови праці в Україні;
- Щоб зменшити кількість, частоту і рівень тяжкості **нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань** в Україні;
- Щоб забезпечити ефективне **виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС**. Ця директива імплементується впродовж трьох років із дня набуття чинності Угодою про асоціацію (УА) (див. [ст. 419, 420 і 422 розділу 21 і Додаток XL до розділу 21 УА](#), с. 1981);
- Щоб **конкуренція між господарюючими суб'єктами ЄС і України не здійснювалася за рахунок безпеки, здоров'я і умов праці працівників.**

www.ilo.org/UkraineEUProject

Предмет (стаття 1)

Директива 89/391/ЄЕС

- Покращення стану безпеки та здоров'я працівників на робочому місці;
- Встановлення загальних **принципів** (і **правил** їх впровадження) щодо
 - 1) **запобігання** професійним ризикам
 - 2) **захисту** БГП;
 - 3) **усунення** факторів **ризиків** і факторів, які спричиняють нещасні випадки;
 - 4) **інформування, консультацій** та **участі** працівників з питань БГП;
 - 5) **навчання** працівників та їхніх представників;
- Принцип **безпристрасності** щодо більш сприятливих положень із БГП.



www.ilo.org/UkraineEUProject

Сфера застосування (стаття 2)

Директива 89/391/ЄЕС

- Застосовується до **всіх галузей діяльності**, як державної, так і приватної (виробничої, сільськогосподарської, торговельної, адміністративної, сфери послуг, освіти, культури, сфери розваг і відпочинку тощо).
- **Виключення певних конкретних галузей діяльності** державного сектора (як-от збройні сили, поліція, служби цивільного захисту), однак **застосовується до них у максимально можливому ступені.**
- **ВАЖЛИВО:** можливість виключення певних видів діяльності у цих галузях (у випадку їх несумісності) **не означає** неможливості застосування Директиви до самих цих галузей.

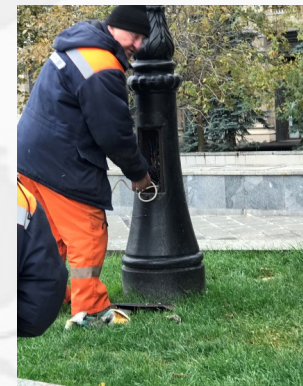


www.ilo.org/UkraineEUProject

Визначення (стаття 3)

Директива 89/391/ЄЕС

- **Працівник** – будь-яка особа, прийнята на роботу роботодавцем, включаючи практикантів і учнів, за винятком домашніх робітників;
- **Роботодавець** – будь-яка фізична або юридична особа, яка має трудові відносини з працівником і несе відповідальність за підприємство і (або) установу;
- **Представник працівників, наділений особливими функціями з БГП працівників** – будь-яка особа, яка відповідно до національного законодавства та (або) практики обрана, відібрана або призначена представляти працівників, якщо виникають проблеми, пов'язані з безпекою і захистом здоров'я працівників під час роботи;
- **Запобігання** – всі дії або заходи, вжиті або заплановані на підприємстві на всіх рівнях діяльності для уникнення або зменшення професійних ризиків.



www.ilo.org/UkraineEUProject

Обов'язки держави (стаття 4)

Директива 89/391/ЄЕС

- Забезпечити, щоб роботодавці, працівники та представники працівників підпадали під правові положення, необхідні для виконання Директиви;
- Забезпечити належний контроль і нагляд.



www.ilo.org

Загальні положення щодо роботодавців (стаття 5) Директива 89/391/ЄЕС

- **Обов'язок забезпечувати БГП** працівників у **всіх аспектах**, що стосуються роботи;
- **Обов'язки роботодавця не втрачають сили** через залучення сторонніх служб чи сторонніх осіб або через обов'язки працівників щодо БГП;
- **Можливість** (яка не обов'язково може використовуватися) **скасування або обмеження** відповідальності роботодавців у випадках:
 - настання подій у результаті **незвичайних і непередбачуваних обставин**, які не залежать від роботодавця;
 - **надзвичайних подій**, наслідків яких неможливо було уникнути попри всі належні зусилля.



Загальні обов'язки роботодавців (стаття 6)

Директива 89/391/ЄЕС

- **Здійснювати** (і постійно коригувати) **заходи**, необхідні для **забезпечення безпеки і здоров'я** працівників, як-от:
 - 1) запобігання професійним **ризикам**;
 - 2) інформування і навчання;
 - 3) забезпечення необхідної **організації та засобів**.
- Повсякчасно застосовувати ієрархічні та послідовні **загальні принципи запобігання**:
 - 1) уникнення **ризиків**;
 - 2) оцінка **ризиків**, яких не можна уникнути;
 - 3) усунення **ризиків у їх джерелах**.

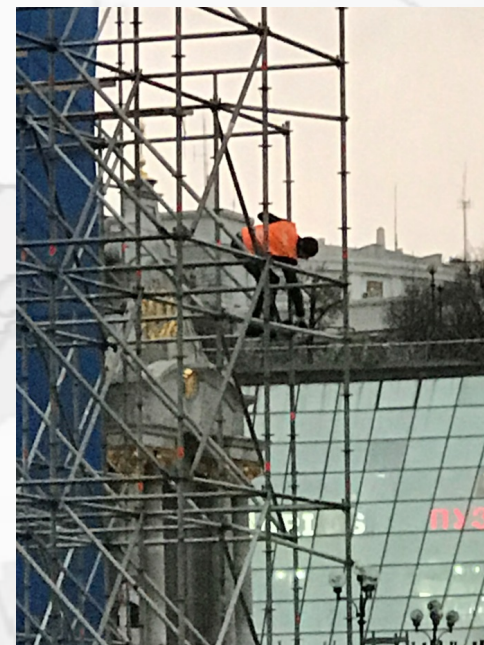


www.ilo.org/UkraineEUProject

Загальні обов'язки роботодавців (стаття 6)

Директива 89/391/ЄЕС

- 4) **врахування людського фактору під час роботи** (при облаштуванні робочих місць, виборі виробничого обладнання, виборі методів роботи та виробництва тощо);
- 5) **адаптування до технічного прогресу**;
- 6) **заміна небезпечного на безпечне** або менш небезпечне;
- 7) розроблення **узгодженої загальної політики запобігання** (що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив виробничого середовища);
- 8) надання **заходам колективного захисту пріоритету** над заходам індивідуального захисту;
- 9) **належний інструктаж** працівників.



www.ilo.org/UkraineEUProject

Загальні обов'язки роботодавців (стаття 6)

Директива 89/391/ЄЕС

- **Оцінити ризики** для безпеки та здоров'я працівників (при виборі виробничого обладнання, хімічних речовин, облаштуванні робочих місць тощо).
- **Профілактичні заходи та методи** роботи й виробництва повинні обиратися за **результатами оцінки ризиків** і:
 - ✓ **забезпечувати підвищення рівня захисту безпеки та здоров'я працівників;**
 - ✓ **інтегруватися в усі види діяльності підприємства і (або) установи та на всіх ієрархічних рівнях.**
- **Ураховувати можливості працівників з точки зору БГП** при дорученні їм завдань.
- **Забезпечити, щоб при плануванні та впровадженні нових технологій** проводилися **консультації** з працівниками та (або) їхніми представниками (щодо наслідків цих технологій для БГП).

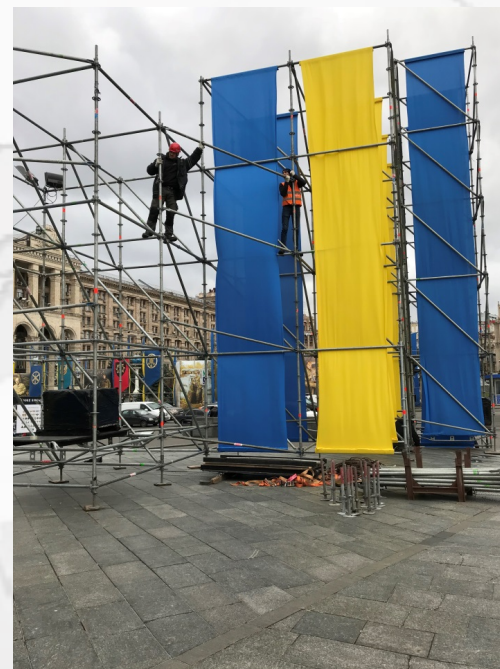


www.moldorg.org/UkraineEUProject

Загальні обов'язки роботодавців (стаття 6)

Директива 89/391/ЄЕС

- Уживати відповідних заходів для забезпечення того, щоб **тільки ті працівники**, які пройшли належний **інструктаж**, могли мати **доступ** до зон, в яких існує **серйозна і особлива небезпека**.
- Коли на **одному робочому місці виконуються роботи працівниками кількох підприємств**, роботодавці повинні:
 - 1) **співпрацювати** у реалізації вимог безпеки, охорони здоров'я та гігієни праці;
 - 2) **координувати** свої дії у питаннях захисту і запобігання професійним ризикам;
 - 3) **інформувати** один одного та своїх працівників і (або) представників працівників про ці ризики.
- **Заходи** щодо безпеки, гігієни та охорони здоров'я під час роботи за жодних обставин **не можуть здійснюватися за рахунок коштів працівників**.



www.ilo.org/UkraineEUProject

Захисні та профілактичні послуги з БГП (стаття 7)

Директива 89/391/ЄЕС

- Роботодавець **повинен призначити** (на кожному підприємстві і (або) в кожній установі) **одного або кількох працівників для виконання діяльності, пов'язаної з захистом і запобіганням професійним ризикам.**
- Призначені працівники:
 - ✓ **не можуть бути поставлені у невідгідне становище** через їх діяльність, пов'язану з захистом і запобіганням професійним ризикам;
 - ✓ повинні мати достатній час для виконання ними своїх обов'язків.
- Захисні та профілактичні послуги з БГП **надаються одним або кількома працівниками, з однієї служби чи окремих служб, як власних служб підприємства і (або) установи, так і сторонніх служб.**



www.ilo.org/UkraineEUProject

Захисні та профілактичні послуги з БГП (стаття 7)

Директива 89/391/ЄЕС

- Якщо такі захисні та профілактичні заходи **не можуть бути організовані** (через відсутність компетентного персоналу на підприємстві та (або) в установі, роботодавець повинен **залучити сторонні компетентні служби або сторонніх компетентних фахівців**.
- Якщо роботодавець залучає такі служби або фахівців, він **повинен інформувати** їх про всі **відомі йому фактори, що впливають**, або, на його думку, **можуть впливати** на безпеку і здоров'я працівників. Ці служби або фахівці повинні мати доступ до необхідної інформації.
- Незалежно від того, внутрішні чи сторонні служби залучені:
 - призначені працівники повинні мати **необхідні можливості та засоби** (визначаються державами-членами ЄС);
 - сторонні служби/фахівці повинні мати **необхідні здібності та особисті й професійні засоби** (визначаються державами-членами ЄС).



www.ilo.org/UkraineEUProject

Захисні та профілактичні послуги з БГП (стаття 7)

Директива 89/391/ЄЕС

- Призначені працівники та сторонні служби/фахівці **повинні бути забезпечені достатньою чисельністю персоналу** (яка може визначатися державами-членами ЄС) для організації захисних та профілактичних заходів з урахуванням:
 - 1) **розміру** підприємства і (або) установи;
 - 2) **небезпек**, яким піддаються працівники;
 - 3) **розподілу працівників** по підприємству і (або) установі.
- За необхідності призначені працівники і (або) служби **повинні співпрацювати**.
- Держави-члени можуть визначати **категорії підприємств** (з урахуванням їх розміру та ризиків), **на яких роботодавець** (за умови його компетентності) може **брати на себе відповідальність за заходи**, що стосуються захисту і запобігання професійним ризикам.



www.ilo.org/UkraineEUProject

Перша допомога, протипожежні заходи, евакуація працівників, серйозна і безпосередня загроза (стаття 8)

Директива 89/391/ЄЕС

- Роботодавець вживає необхідних заходів щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників (з урахуванням характеру діяльності, розміру підприємства/установи та наявності інших осіб).
- Роботодавець організовує необхідний зв'язок з зовнішніми службами (як-от служба першої допомоги, служба екстреної медичної допомоги, рятувальна служба, пожежна служба).
- Роботодавець **призначає працівників** для здійснення заходів із надання першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників.
- **Чисельність** цих працівників, їх **підготовка та обладнання** повинні бути **достатніми** з урахуванням розміру підприємства і (або) установи та наявних на ньому конкретних небезпек.



Перша допомога, протипожежні заходи, евакуація працівників, серйозна і безпосередня загроза (стаття 8)

Директива 89/391/ЄЕС

- Роботодавець якомога скоріше **інформує всіх працівників**, щодо яких існує або може існувати **серйозна й безпосередня загроза**, про існуючий **ризик** та про вжиті або такі, що мають бути вжиті, **захисні заходи**.
- Роботодавець **уживає заходів та надає працівникам інструкції**, необхідні для того, щоб у випадку серйозної, безпосередньої та невідвортної загрози вони могли **припинити роботу та (або) негайно залишити робочі місця** і перейти у безпечну зону.
- Роботодавець **не може**, за винятком окремих обґрунтованих випадків, **вимагати від працівників поновлення роботи** у виробничій ситуації, коли серйозна і безпосередня загроза не усунута.

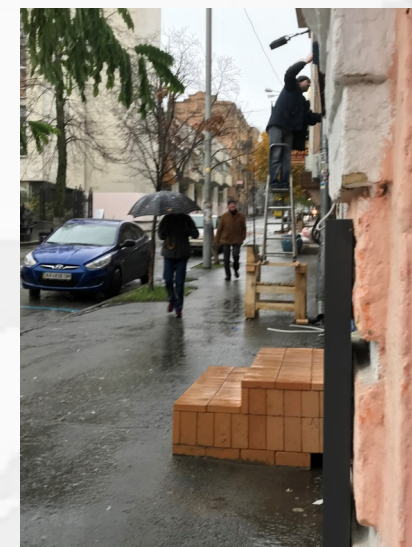


www.ilo.org/UkraineEUProject

Перша допомога, протипожежні заходи, евакуація працівників, серйозна і безпосередня загроза (стаття 8)

Директива 89/391/ЄЕС

- Працівники, які при серйозній, безпосередній і невідворотній загрозі залишили своє робоче місце і (або) небезпечну зону, **не повинні зазнати від цього жодних збитків** і мають бути захищеними від усіх шкідливих і неправомірних наслідків.
- Роботодавець забезпечує, щоб усі **працівники мали можливість** при серйозній і безпосередній загрозі для безпеки їх самих та (або) інших осіб **вжити належних заходів для уникнення такої загрози**.
- Такі дії **не повинні призводити до будь-яких негативних наслідків для них**, якщо тільки їхні дії не були необдуманими або недбалими.



www.ilo.org/UkraineEUProject

Інші обов'язки роботодавців (стаття 9)

Директива 89/391/ЄЕС

- Роботодавець повинен:

- ✓ **володіти оцінкою ризиків** для безпеки і здоров'я під час роботи (зокрема для груп працівників, що наражаються на особливі ризики);
- ✓ **визначити захисні заходи**, яких слід ужити, та, за необхідності, засоби захисту, які мають бути застосовані;
- ✓ **вести облік нещасних випадків** на виробництві, які викликали втрату працівником працездатності більше, ніж на **три робочі дні**;
- ✓ **складати** для компетентних органів **звіти про нещасні випадки на виробництві**, що трапились з його працівниками.



www.ilo.org/UkraineEUProject

Інформування працівників (стаття 10)

Директива 89/391/ЄЕС

- Роботодавець **вживає** відповідних **заходів** (які можуть урахувати, зокрема, розмір підприємства і (або) установи) з тим, **щоб працівники та (або) їх представники** на підприємстві або в установі **одержували** всю необхідну **інформацію стосовно:**

- ✓ **ризиків для безпеки і здоров'я, а також захисних та профілактичних заходів і дій** щодо підприємства/установи в цілому й щодо кожного виду робочого місця і (або) виду робіт;
- ✓ працівників, **призначених** для здійснення заходів щодо **першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників.**



www.ilo.org/UkraineEUProject

Інформування працівників (стаття 10)

Директива 89/391/ЄЕС

- Роботодавець здійснює відповідні заходи з тим, щоб роботодавці працівників інших підприємств/установ, залучених до роботи на його підприємстві/в його установі одержували інформацію стосовно:
 - ✓ ризиків для безпеки і здоров'я, а також захисних та профілактичних заходів і дій щодо підприємства/установи в цілому й щодо кожного виду робочого місця і (або) виду робіт;
 - ✓ працівників, призначених для здійснення заходів щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників.



www.ilo.org/UkraineEUProject

Інформування працівників (стаття 10)

Директива 89/391/ЄЕС

- Роботодавець здійснює необхідні заходи з тим, щоб працівники, які виконують особливі функції щодо забезпечення безпеки і здоров'я працівників (або представники працівників, наділені такими функціями), для виконання своїх функцій **мали доступ до:**

- ✓ оцінки ризиків та захисних заходів і обладнання;
- ✓ переліку нещасних випадків на виробництві та відповідних звітів;
- ✓ інформації, отриманої в результаті захисних і профілактичних заходів, а також від інспекційних відомств і органів, відповідальних за питання безпеки та здоров'я.



www.ilo.org/UkraineEUProject

Консультації з працівниками та участь працівників (стаття 11)

Директива 89/391/ЄЕС

- Роботодавці **консультуються з працівниками** і (або) з їхніми представниками і дозволяють їм **брати участь в обговоренні** всіх питань, що стосуються БГП на робочому місці, що передбачає:
 - **обов'язок консультуватися** з працівниками з питань БГП;
 - **право працівників** і (або) їхніх представників **подавати пропозиції** з питань БГП;
 - **пропорційну участь** працівників і роботодавців у вирішенні питань БГП.



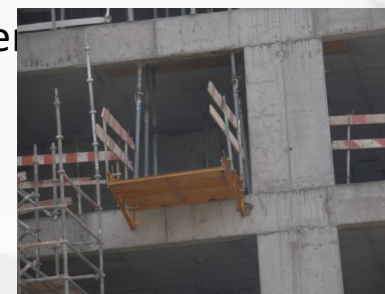
www.ilo.org/UkraineEUProject

Консультації з працівниками та участь працівників (стаття 11)

Директива 89/391/ЄЕС

- **Працівники** (або їхні представники, які виконують особливі функції щодо безпеки і охорони здоров'я працівників), **беруть пропорційну участь** у вирішенні наступних питань або **заздалегідь і своєчасно заслуховуються** роботодавцем щодо:

- ✓ **будь-яких заходів**, що можуть суттєво впливати на БГП;
- ✓ **призначення працівників** для виконання заходів, що стосуються захисту і запобігання професійним ризикам, а також першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників;
- ✓ **інформування стосовно**: оцінки ризиків; захисних заходів і відповідних засобів; нещасних випадків на виробництві; ризиків для безпеки та здоров'я і захисних та профілактичних заходів і дій щодо підприємства/установи в цілому й щодо кожного виду робочого місця і (або) виду робіт; першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників;



UkraineEUProject

Консультації з працівниками та участь працівників (стаття 11)

Директива 89/391/ЄЕС

- ✓ залучення на підприємство/до установи у доречних випадках компетентних сторонніх служб/фахівців;
- ✓ планування і організації навчання працівників.

- Представники працівників мають право:

- ✓ вимагати від роботодавця вжиття відповідних заходів;
- ✓ подавати з цією метою роботодавцеві пропозиції щодо зменшення небезпек для працівників і (або) усунення джерел загрози;
- ✓ подавати свої зауваження під час інспекційних відвідувань, що проводяться компетентним органом.



www.ilo.org/UkraineEUProject

Консультації з працівниками та участь працівників (стаття 11)

Директива 89/391/ЄЕС

- Працівники та (або) їхні представники з питань БГП:
 - не повинні зазнавати негативних наслідків через свою відповідну діяльність;
 - мають право звертатися до органу, відповідального за питання БГП, якщо вони вважають, що вжиті роботодавцем заходи та застосовані ним засоби недостатні для забезпечення БГП на робочому місці.
- Роботодавці повинні надавати представникам працівників із питань БГП достатньо часу для відпочинку без утрати заробітку й забезпечувати їх засобами, необхідними для реалізації ними їхніх прав і функцій.

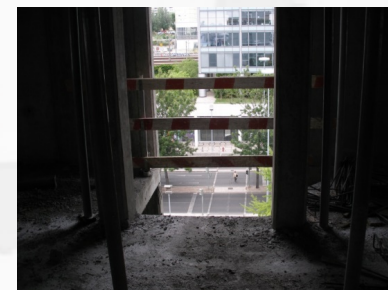


www.ilo.org/UkraineEUProject

Навчання працівників (стаття 12)

Директива 89/391/ЄЕС

- **Роботодавець** забезпечує проходження кожним працівником, у робочий час, належного навчання з питань БГП (яке повинно адаптуватися з урахуванням нових ризиків або змін ризиків і за необхідності періодично повторюватися), у формі інформації та інструктажу, які стосуються саме його робочого місця чи виду роботи:
 - ✓ при **прийнятті на роботу**;
 - ✓ при **переміщенні** на інше місце роботи або зміні трудових обов'язків;
 - ✓ у випадку впровадження **нового** або **внесення змін до існуючого виробничого обладнання**;
 - ✓ у випадку **впровадження нової технології**.
- **Представники працівників**, наділені особливими функціями з безпеки і охорони здоров'я працівників, **мають право** на проходження належного навчання у робочий час у межах або поза межами підприємства (установи).



www.ilo.org/UkraineEUProject

Навчання працівників (ст. 12)

Директива 89/391/ЄЕС

- Вищезгадане навчання не може проводитись за рахунок працівників або їхніх представників.
- Роботодавець повинен забезпечити, щоб працівники інших підприємств/установ, залучені до роботи на його підприємстві / у його установі, проходили відповідний інструктаж про ризики щодо БГП у період їх роботи на його підприємстві / у його установі.



Обов'язки працівників (стаття 13)

- Кожен працівник зобов'язаний, наскільки можливо, **дбати про свою безпеку і здоров'я**, а також про безпеку і здоров'я інших осіб, на яких впливають його дії чи бездіяльність на робочому місці.
- Працівники повинні, зокрема:
 - ✓ правильно використовувати машини, апарати, інструменти, небезпечні речовини, транспортні засоби та інші засоби виробництва;
 - ✓ правильно користуватися засобами індивідуального захисту, наданими їм, і після використання повертати їх на передбачене для них місце;
 - ✓ утримуватися від довільного відключення, змінення або демонтажу запобіжних пристроїв, зокрема встановлених на машинах, апаратах, інструментах, механізмах і спорудах, і правильно користуватися такими пристроями.

Директива 89/391/ЄЕС



Обов'язки працівників (стаття 13)

Директива 89/391/ЄЕС

- ✓ **негайно повідомляти роботодавцю** (і (або) працівникам, наділеними особливими функціями щодо БГП) про будь-яку виробничу **ситуацію**, яка може являти **серйозну і безпосередню загрозу** безпеці і здоров'ю, а також про будь-які **недоліки** у системах захисту;
- ✓ **співпрацювати з роботодавцем** і (або) з працівниками, наділеними особливими функціями щодо БГП, упродовж періоду, необхідного:
 - **для виконання задач та вимог, установлених компетентним органом** щодо безпеки і охорони здоров'я;
 - **для того, щоб роботодавець міг забезпечити**, що виробниче середовище і умови праці є безпечними й не **створюють ризик для БГП** у сфері його діяльності.



www.ilo.org/UkraineEUProject

Нагляд за станом здоров'я (стаття 14)

Директива 89/391/ЄЕС

- Для забезпечення належного **нагляду за станом здоров'я працівників** відповідно до ризиків щодо БГП, яких вони зазнають на робочому місці, **здійснюються відповідні заходи** згідно з національним законодавством і (або) практикою.
- **Кожен працівник** за своїм бажанням **може проходити** регулярні **медичні огляди**.
- Нагляд за станом здоров'я **може забезпечуватися** в рамках національної системи охорони здоров'я.

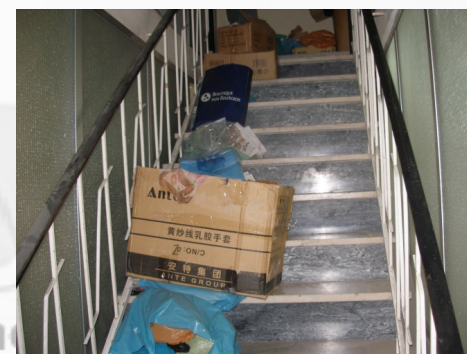


www.ilo.org/UkraineEUProject

Різні положення (статті 15, 16 і 18)

Директива 89/391/ЄЕС

- **Групи ризику (стаття 15):** особливо вразливим групам ризику має бути забезпечено захист від небезпек, які загрожують безпосередньо їм.
- **Загальна сфера застосування Директиви (стаття 16):** ці положення застосовуються повністю до всіх сфер діяльності, охоплених окремими директивами (як-от робочі зони, виробниче обладнання, засоби індивідуального захисту, робота з екранними пристроями, переміщення важких вантажів, що може спричинити пошкодження хребта, тимчасові або мобільні виробничі майданчики, риболовля та сільське господарство), без шкоди для більш суворих і (або) особливих положень, наведених у цих окремих директивах.
- **Прикінцеві положення (стаття 18):** держави-члени вводять у дію закони, підзаконні акти та адміністративні положення, необхідні для виконання цієї Директиви.



www.ilo.org/Ukraine

ПЕРЕЛІК ПЕРЕГЛЯНУТОГО ЗАКОНОДАВСТВА

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

(зі змінами, внесеними Регламентом (ЄС) № 1882/2003 Європейського Парламенту і Ради від 29 вересня 2003 р.; Директивою 2007/30/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2007 р.; Регламентом (ЄС) № 1137/2008 Європейського Парламенту і Ради від 22 жовтня 2008 р.)

КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ)	ЗАКОНОДАВЧИЙ ДОКУМЕНТ						ОСТАННІ ВНЕСЕНІ ЗМІНИ	
	ВИДАВЕЦЬ	ЗАКОНОДАВЧИЙ ДОКУМЕНТ	НОМЕР	ДАТА ПРИЙНЯТТЯ	НАЗВА/ПРЕДМЕТ ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ	ДАТА НАБРАННЯ ЧИННОСТІ	ДАТА ОСТАННЬОГО ВНЕСЕННЯ ЗМІН	ЗАКОНОДАВЧИЙ АКТ
1. Парламент (Верховна Рада) України								
1.1	Парламент	Закон	322-VIII	10.12.1971	Кодекс законів про працю	01.06.1972	24.12.2015	Закон № 911-VIII від 24 грудня 2015 р. "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України"
1.2	Парламент	Закон	2694-XII	14.10.1992	Про охорону праці	24.11.1992	12.02.2015	Закон № 191-VIII від 12 лютого 2015 р. "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення умов ведення бізнесу (дерегуляція)"
1.3	Парламент	Закон	1045-XIV	15.09.1999	Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності	05.10.1999	23.12.2015	Закон № № 901-VIII від 23.12.2015 "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України "Про Національну поліцію""
1.4	Парламент	Закон	2801-XII	19.11.1992	Основи законодавства України про охорону здоров'я	15.12.1992	06.04.2017	Закон № № 2002-VIII від 06.04.2017 "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства з питань діяльності закладів охорони здоров'я"
1.5	Парламент	Закон	5403-VI	02.10.2012	Кодекс цивільного захисту України	21.11.2012	13.04.2017	Закон № № 2020-VIII від 13.04.2017 "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо поліпшення умов ведення будівельної діяльності"
1.6	Парламент	Закон	4004-XII	24.02.1994	Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення	08.04.1994	23.12.2015	Закон № № 901-VIII від 23.12.2015 "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України "Про Національну поліцію""
2. Президент України								
2.1	відсутні							
3. Кабінет Міністрів України								
3.1	КМУ	Постанова/Наказ/Розпорядження						
3.2	Кабінет Міністрів України	постанова	994	27.06.2003	Про затвердження переліку заходів і засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включається до витрат	27.06.2003	11.02.2016	постанова КМУ № 76 від 11.02.2016
3.3	Кабінет Міністрів України	постанова	442	01.08.1992	Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці	01.08.1992	05.10.2016	постанова КМУ № 741 від 05.10.2016
3.4	Кабінет Міністрів України	постанова	1232	30.11.2011	Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві	30.11.2011	26.04.2017	постанова КМУ № 294 від 26.04.2017
4. Міністерства та інші органи державної влади								
4.1	Міністерство.....	Розпорядження/постанова/наказ/інструкція						
4.2	Державний комітет України з нагляду за охороною праці	наказ	15	26.01.2005	Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці	15.02.2005	30.01.2017	наказ Мінсоцполітики № 140 від 30.01.2017
4.3	Державний комітет України з нагляду за охороною праці	наказ	255	15.11.2004	Про затвердження Типового положення про службу охорони праці	01.12.2004	31.01.2017	наказ Мінсоцполітики № 148 від 31.01.2017
4.4	Державний комітет України з нагляду за охороною праці	наказ	15	26.01.2005	Перелік робіт підвищеної небезпеки	15.02.2005		
4.5	Міністерство охорони здоров'я та Державний комітет України по нагляду за охороною праці	наказ	263/121	23.09.1994	Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі	25.01.1995	06.06.1995	наказ МОЗ № 102/85 від 06.06.1995
4.6	Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду	наказ	56	21.03.2007	Про затвердження Типового положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці	06.03.2007		

ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

[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](#)

(зі змінами, внесеними Регламентом (ЄС) № 1882/2003 Європейського Парламенту і Ради від 29 вересня 2003 р.; Директивою 2007/30/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2007 р.; Регламентом (ЄС) № 1137/2008 Європейського Парламенту і Ради від 22 жовтня 2008 р.)

[illegible]

ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

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

(зі змінами, внесеними Регламентом (ЄС) № 1882/2003 Європейського Парламенту і Ради від 29 вересня 2003 р.; Директивою 2007/30/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2007 р.; Регламентом (ЄС) № 1137/2008 Європейського Парламенту і Ради від 22 жовтня 2008 р.

[illegible]

ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

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

(зі змінами, внесеними Регламентом (ЄС) № 1882/2003 Європейського Парламенту і Ради від 29 вересня 2003 р.; Директивою 2007/30/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2007 р.; Регламентом (ЄС) № 1137/2008 Європейського Парламенту і Ради від 22 жовтня 2008 р.)

[illegible]

ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

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

(зі змінами, внесеними Регламентом (ЄС) № 1882/2003 Європейського Парламенту і Ради від 29 вересня 2003 р.; Директивою 2007/30/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2007 р.; Регламентом (ЄС) № 1137/2008 Європейського Парламенту і Ради від 22 жовтня 2008 р.)

ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ ЄС				ВІДПОВІДНІ АБО ЕКВІВАЛЕНТНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ				РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				ВІДПОВІДНА ЮРИДИЧНА СИЛА ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ				
СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ПОЛОЖЕННЯ	КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ)	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ТЕКСТ	ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО		СУПЕРЕЧИТЬ	ЗАЛИШИТИ	ДОПОВНИТИ	ВИДАЛИТИ	ПЕРЕДБАЧИТИ
11	Консультації з працівниками та участь працівників	1 (4)	Це передбачає пропорційну участь працівників і роботодавців відповідно до національних законів і (або) практики														
11	Консультації з працівниками та участь працівників	2 (а)	Працівники або їхні представники, які виконують особливі функції щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, беруть пропорційну участь у розгляді будь-яких заходів, які можуть істотно впливати на безпеку і здоров'я, й заздалегідь і своєчасно заслуховуються роботодавцем щодо цього питання														
11	Консультації з працівниками та участь працівників	2 (b)	Працівники або їхні представники, які виконують особливі функції щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, беруть пропорційну участь у призначенні працівників для виконання заходів, що стосуються захисту і запобігання професійним ризикам, а також першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників [згаданих у ч. 1 і 2 ст. 7], і заздалегідь та своєчасно заслуховуються роботодавцем щодо цього питання														
11	Консультації з працівниками та участь працівників	2 (c)	Працівники або їхні представники, які виконують особливі функції щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, беруть пропорційну участь у інформуванні щодо оцінки ризиків, захисних заходів і відповідних засобів, нещасних випадків на виробничості, ризиків для безпеки та здоров'я і захисних та профілактичних заходів і дій щодо підприємства/установи в цілому й щодо кожного виду робочого місця і (або) виду робіт: першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників [згаданих у ч. 1 і 10 ст. 9], і заздалегідь та своєчасно заслуховуються роботодавцем щодо цього питання														
11	Консультації з працівниками та участь працівників	2 (d)	Працівники або їхні представники, які виконують особливі функції щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, беруть пропорційну участь у залученні на підприємство/до установи у доречних випадках компетентних сторонніх служб/фахівців, згаданому у ч. 3 ст. 7, і заздалегідь та своєчасно заслуховуються роботодавцем щодо цього питання														
11	Консультації з працівниками та участь працівників	2 (e)	Працівники або їхні представники, які виконують особливі функції щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, беруть пропорційну участь у плануванні й організації навчання працівників, згаданого у ст. 12, і заздалегідь та своєчасно заслуховуються роботодавцем щодо цього питання														
11	Консультації з працівниками та участь працівників	3	Представники працівників, які виконують особливі функції щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, мають право вимагати від роботодавця життєя відповідних заходів і подавати з цією метою роботодавцеві пропозиції щодо зменшення небезпек для працівників і (або) усунення джерел загрози														
11	Консультації з працівниками та участь працівників	4	Працівники, згадані у п. 2, та представники працівників, згадані у пп. 2 і 3, не повинні зазнавати негативних наслідків через свою відповідну діяльність														
11	Консультації з працівниками та участь працівників	5	Роботодавці повинні надавати представникам працівників, які виконують особливі функції щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, достатньо часу для відпочинку без утрати заробітку й забезпечувати їх засобами, необхідними для реалізації ними їхніх прав і функцій, що випливають із цієї Директиви														
11	Консультації з працівниками та участь працівників	6 (1)	Працівники та (або) їхні представники мають право, відповідно до національного законодавства і (або) практики, звертатися до органу, відповідального за безпеку і охорону здоров'я на робочому місці, якщо вони вважають, що життєя роботодавцем заходи та застосовані ним засоби недостатні для забезпечення безпеки та охорони здоров'я на робочому місці														
11	Консультації з працівниками та участь працівників	6 (2)	Представникам працівників має бути надана можливість подавати свої зауваження під час інспекційних відвідувань, що проводяться компетентним органом														
12	Навчання працівників	1 (1)	Роботодавець забезпечує проходження кожним працівником належного навчання з питань БГП, зокрема у формі інформації та інструктажу, які стосуються саме його робочого місця чи виду роботи														
12	Навчання працівників	1 (2)	Роботодавець забезпечує проходження кожним працівником належного навчання з питань БГП (зокрема у формі інформації та інструктажу, які стосуються саме його робочого місця чи виду роботи) при прийнятті на роботу														
12	Навчання працівників	1 (3)	Роботодавець забезпечує проходження кожним працівником належного навчання з питань БГП (зокрема у формі інформації та інструктажу, які стосуються саме його робочого місця чи виду роботи) при при переміщенні на інше місце роботи або зміні трудових обов'язків														
12	Навчання працівників	1 (4)	Роботодавець забезпечує проходження кожним працівником належного навчання з питань БГП (зокрема у формі інформації та інструктажу, які стосуються саме його робочого місця чи виду роботи) у випадку впровадження нового або внесення змін до існуючого виробничого обладнання														
12	Навчання працівників	1 (5)	Роботодавець забезпечує проходження кожним працівником належного навчання з питань БГП (зокрема у формі інформації та інструктажу, які стосуються саме його робочого місця чи виду роботи) у випадку впровадження нової технології														
12	Навчання працівників	1 (6)	Навчання повинно адаптуватися з урахуванням нових ризиків або змін ризиків														
12	Навчання працівників	1 (7)	Навчання повинно за необхідності періодично повторюватися														
12	Навчання працівників	2	Роботодавець повинен забезпечити, щоб працівники інших підприємств і (або) установ, залучені до роботи на його підприємстві та (або) у його установі, пройшли відповідний інструктаж про ризики щодо БГП у період їх роботи на його підприємстві та (або) у його установі														
12	Навчання працівників	3	Представники працівників, наділені особливими функціями з безпеки і охорони здоров'я працівників, мають право на проходження належного навчання														
12	Навчання працівників	4 (1)	Навчання, згадане у пп. 1 і 3, не може проводитися за рахунок працівників або їхніх представників														
12	Навчання працівників	4 (2)	Навчання, згадане у п. 1, повинно проводитися у робочий час														
12	Навчання працівників	4 (3)	Навчання, згадане у п. 3, повинно проводитися у робочий час або згідно з національною практикою у межах чи поза межами підприємства (установи)														

ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

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

(зі змінами, внесеними Регламентом (ЄС) № 1882/2003 Європейського Парламенту і Ради від 29 вересня 2003 р.; Директивою 2007/30/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2007 р.; Регламентом (ЄС) № 1137/2008 Європейського Парламенту і Ради від 22 жовтня 2008 р.)

[illegible]

План роботи з підготовки таблиці відповідності

Директива Ради No. 89/391/ЕЕС, від 12 червня 1989

[illegible]

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

	27-30 листопада			4-8 грудня					11-15 грудня	18-22 грудня
Тренінги по директивам ЄС і опрацювання таблиць відповідності національних нормативно-правових актів директивам ЄС										
Директива ЄС	28.11.17	29.11.17	30.11.17	04.12.17	05.12.17	06.12.17	07.12.17	8.12.17	11.12.17	
Директива 89/391	тренінг									
Опрацювання таблиці № 2 робочою групою по Дир. 89/391										
Директива 89/654		тренінг								
Опрацювання таблиці № 2 робочою групою до Дир. 89/654										
Директива 2009/104			тренінг							
Опрацювання таблиці № 2 робочою групою по Дир. 2009/104										
Директива 89/656				тренінг						
Опрацювання таблиці № 2 робочою групою по Дир. 89/656										
Директива 2003/88					тренінг					
Опрацювання таблиці № 2 робочою групою по Дир. 2003/88										
Директива 91/533									тренінг	
Опрацювання таблиці № 2 робочою групою по Дир. 91/533										

Опрацювання підготовлених таблиць						
	25-30 грудня	8-12 січня 2018	15-19 січня 2018	22-26 січня 2018	29-31 січня 2018	Лютий 2018
Перегляд підготовлених таблиць No. 1 і No. 2 Мінсоцполітики, Держпраці і передача до Проекту ЄС-МОП						
Переклад таблиць англійською мовою і надання експертам МОП для ознайомлення						
Ознайомлення експертів МОП із таблицями						
Обговорення таблиць і ключових висновків за результатами аналізу на тристоронньому семінарі						