

УДК 34:331.45

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Пасічнюк В.Б., Забава М.В.

Національний університет водного господарства та природокористування

У статті розглядаються основні аспекти локального нормативно-правового регулювання галузі охорони праці. Було з'ясовано, які документи на підприємстві встановлюють норми з безпеки, гігієни та охорони праці. В результаті визначено, що основними із них є: колективний договір, трудовий договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про служби з охорони праці, посадові інструкції та інструкції з охорони праці. Було акцентовано увагу на тому, що локальне нормативно-правове регулювання направлене на детальне розкриття змісту чинного вітчизняного законодавства та з метою захисту і реалізації прав і інтересів сторін трудових відносин.

Ключові слова: локальне нормативно-правове регулювання, охорона праці, безпека праці, типове положення, служба з охорони праці, правила внутрішнього трудового розпорядку, інструкції з охорони праці.

Постановка проблеми. Забезпечення прав і свобод працівників та роботодавців неможливе без їх попередньої декларації в законодавчих, підзаконних та локальних актах. Механізми забезпечення і реалізації таких прав встановлюються як на загальнодержавному так і на локальному рівні. Деякі з них за своєю природою є такими, що потребують додаткового розкриття змісту, уточнення, а тому встановлюються на конкретному підприємстві. Локальні нормативно-правові акти повинні затверджуватись та виконуватись на всіх підприємствах, в установах та організаціях. В світлі негативних показників виробничого травматизму та професійної захворюваності сучасності дослідження локального нормативного регулювання охорони праці є актуальним науковим пошуком.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти охорони праці містяться в працях П.О. Ізюїти, Т.О. Дідковської, О.М. Момоток, І.С. Кириленко, В.І. Чудовського, А.Б. Агапова, Р.В. Бойка, К.Н. Ткачука, В.С. Андреева, Я.І. Безуглової, П.А. Буценка, В.Я. Гоца, А.О. Водяника.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Положення про локальні документи в галузі охорони праці затверджуються різними державними органами та посадовими особами. Внаслідок цього, існує проблема їх пошуку та використання роботодавцями. Виправлення даної проблеми, на наш погляд, можливе за рахунок науково обгрунтованих пропозицій щодо реформування даного правового інституту в частині змістовної систематизації локальних нормативних документів в галузі охорони праці.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є визначення закономірностей локального правового регулювання охорони праці в Україні.

Виклад основного матеріалу. Питання локального нормативно-правового регулювання правових відносин завжди викликало серйозну увагу науковців-правників. В цьому контексті не є виключенням і галузь трудового права, в рамках якого воно теж постійно оговорюється. Безсумнівно, інститут охорони праці, будучи важливим елементом трудового права безпрецедентно пов'язаний із локальними нормативними актами, адже саме в них зосереджені норми з охорони, безпеки і гігієни праці.

Варто зазначити, що не зважаючи на таку практичну цінність цієї юридичної категорії на

сьогоднішній день в українському законодавстві не було встановлено ні легального визначення локальних нормативно-правових актів ні особливостей регулювання ними правових відносин. Проте, в статті 4 Кодексу законів про працю встановлено, що до системи актів трудового законодавства відноситься Кодекс законів про працю України та інші акти законодавства України, прийняті відповідно до нього [5]. Дане твердження вказує, можливість прийняття уповноваженими суб'єктами локальних нормативно-правових актів.

Здобувач Момоток Олена Миколаївна зазначає, що цю прогалину спробували усунути розробники проекту Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007 року. Книга перша цього документу, яка іменується «Загальні положення» містить окрему главу 2 «Нормативно-правові та інші акти, що регулюють трудові відносини». Частина друга статті 11 проекту Трудового кодексу України встановлює, що до системи нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини, належать також генеральна, галузева (міжгалузева), територіальна угоди, колективні та трудові договори, а частина третя – нормативні акти роботодавця [3, с. 3; 16].

Відсутність законодавчого визначення даної категорії зумовила існування великої кількості підходів до визначення етимології поняття локального нормативно-правового акту. Здобувач І.С. Кириленко, на наш погляд, зумів точно визначити це поняття. В своїй науковій статті «Локальний нормативно-правовий акт як результат локальної нормотворчості: теоретико-правовий аспект» він вказує, що під локальним нормативно-правовим актом слід розуміти особливий різновид нормативно-правових актів, який приймається уповноваженим суб'єктом локальної правотворчості в особливому порядку відповідно й на виконання положень нормативних актів вищої юридичної сили, що закріплюють загальнообов'язкові правила поведінки, які стосуються діяльності суб'єкта локальної нормотворчості та поширюються на відносини локального рівня [3, с. 34].

Загальноприйнято вважати, що до локальних нормативно-правових актів в сфері трудового права, зокрема, відносять: колективний договір, трудовий договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, штатний розпис, посадові інструк-

ції, інструкції з охорони праці, положення про служби охорони праці положення про оплату праці, положення про преміювання, положення про атестацію працівників та різного роду положення, інструкції, правила, накази, розпорядження.

Переважає більшість з цих нормативних актів містять норми з охорони праці. Мета даного дослідження – визначити систему локальних нормативно-правових актів, що містять норми з охорони праці.

Найпершим та найголовнішим локальним нормативно-правовим актом є колективний договір. Колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт (угода), що укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони [15]. Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» змістом колективного договору, серед іншого, є: встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій); режиму роботи, тривалості робочого часу і часу відпочинку а також умов і охорони праці.

Щодо наявності норм з охорони праці в колективному договорі, то відповідно до статті 20 Закону України «Про охорону праці» у колективному договорі (угоді) сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів. Дана норма є правовою гарантією та першоосновою регламентації охорони праці в колективному договорі.

Разом з тим стаття 8 Закону України «Про охорону праці» дозволяє роботодавцеві додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування. Проте такий захист обов'язково повинен бути забезпечений у випадку, якщо виробництво може негативно вплинути на стан здоров'я працівника.

Стаття 19 Закону України «Про охорону праці» визначає, що на підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці обов'язково встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації. А тому, в даному випадку, колективний договір повинен містити детальний опис фінансування всіх заходів з охорони праці [3].

Щодо окремих норм з охорони праці, то в колективному договорі, відповідно до різних законодавчих актів може передбачатись: надання працівникам додаткової відпустки за несприятливі умови праці (понад розміри, визначені чинними нормативними актами), додаткового комплексу спецодягу (понад встановлені норми), обладнання додаткових санітарно-побутових приміщень (саун, душових, ванн тощо) на тих ви-

робництвах, де нормами це не передбачено, встановлення, залежно від конкретних умов праці, додаткових оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення або скорочення тривалості робочого часу та інше.

До важливих локальних нормативно-правових актів слід віднести трудовий договір. Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю трудовий договір це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [5].

Механізм забезпечення законодавства про охорону праці починає працювати ще на етапі укладання трудового договору. Адже, відповідно до статті 5 Закону України «Про охорону праці» під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору [3].

Важливою є і теза статті 21 Кодексу законів про працю «Власник зобов'язаний забезпечити належні умови праці». Адже в даному ракурсі мова йде, зокрема, і про умови охорони, безпеки та гігієни праці [5]. Доречно згадати, що в трудовому договорі містяться обов'язкові умови трудового договору та можуть міститись необов'язкові, так звані «факультативні» умови трудового договору. Таким чином, в трудовому договорі можуть міститись норми, щодо забезпечення належної охорони, безпеки і гігієни праці.

Для висновку, варто зазначити, що норми з охорони праці в трудових договорах на території України на сьогоднішній день практикуються не достатньою мірою. Зумовлено це присутністю законодавчого забезпечення з охорони праці з однієї сторони та небажанням роботодавців встановлювати норми з забезпечення охорони праці в трудовому договорі.

Важливими локально-правовими актами в сфері охорони праці є положення про служби з охорони праці. Відповідно до чинного Типового положення про службу з охорони праці НПАОП 0.00-4.35-04 служба охорони праці створюється на підприємствах з кількістю працюючих 50 і більше осіб. Як визначає сучасне господарське законодавство кожен підрозділ юридичної особи повинен мати положення в якому затверджується його компетенція, завдання, функції та інше. Тому положення про службу з охорони праці повинно бути затверджене на кожному підприємстві де кількість працюючих 50 і більше та функціонує служба з охорони праці [14].

Щодо змісту положення про службу з охорони праці то, на наш погляд, він повинен бути сфор-

мований на підставі законодавства про охорону праці та раніше згаданого Типового положення. До нього, зокрема, повинні входити такі відомості:

1. Посади, штатний розпис (як правило, це начальник служби, інженер з охорони праці та інструктор з протипожежної профілактики а також інші особи).

2. Підпорядкування служби.

3. Порядок вступу на посади та перевірки знань працівників служби.

4. Основні завдання, функції та організація роботи служби.

5. Права, обов'язки та відповідальність працівників служби та інше.

Варто зазначити, що серед іншого, норми з охорони праці містяться і в Правилах внутрішнього трудового розпорядку. Аналіз вітчизняної літератури свідчить, що Правила внутрішнього трудового розпорядку – це локальний документ який, як правило, встановлює на підприємстві в установі, організації трудовий розпорядок, порядок прийняття, переведення, звільнення працівників, їх основні права та обов'язки, основні обов'язки керівництва, робочий час, щоденний відпочинок, заохочення, відповідальність за порушення трудової дисципліни та інше. Відповідно до статті 142 Кодексу законів про працю України трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил. У деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статuti і положення про дисципліну [5].

Варто відзначити, що в окремих галузях центральними органами виконавчої влади були прийняті Типові правила внутрішнього трудового розпорядку. Зокрема такими органами є Міністерство освіти і науки України та Національне агентство України з питань державної служби. Саме ці органи затвердили типові правила внутрішнього трудового розпорядку в галузях, де вони відповідальні за формування і реалізацію державної політики. Відповідно до Типових правил, Правила внутрішнього трудового розпорядку повинні відповідати чітким вимогам та не суперечити законодавству про охорону праці, а відтак не порушувати права працюючих [10, 12].

Проводячи дослідження, присвячене локальним нормативно-правовим регулюванням охорони праці, варто відзначити, що з-посеред іншого важливого значення в такому регулюванні є Інструкції з охорони праці. Загальновідомою є класифікація інструкцій за сферою врегулювання. Відповідно до неї бувають такі види інструкцій: інструкції, що належать до державних міжгалузевих нормативних актів про охорону праці, примірні інструкції, інструкції, що діють на підприємстві. На локальному рівні затверджуються інструкції, які діють на підприємстві. Проте, з огляду на різноманітність професій, виробництв і родів занять таких інструкцій є величезна кількість. Для детального ознайомлення з інструкціями ми вирішили звернутися до офіційного сайту Бібліотеки охорони праці. Варто відзначити, що електронний

ресурс визначає більше 1300 таких інструкцій. Аналіз даних документів засвідчив, що, як правило, вони містять такі відомості: 1) Шифр та назву інструкції; 2) Суб'єкта, який затвердив інструкції, дату затвердження; 3) Назву посади, роботи, яку виконує робітник чи працівник; 4) Специфіку роботи; 5) Порядок допуску до особи до виконання роботи; 6) Обов'язки особи, яка виконує роботи; 7) Вимоги перед початком роботи, під час роботи, та після роботи і інше [2].

Відповідно до пункту 4 Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників затвердженого Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 року № 336 Довідник служить основою для розроблення посадових інструкцій працівникам, які закріплюють їх обов'язки, права та відповідальність [8]. На наш погляд, це доречно, адже в цьому документі зосереджено величезну кількість різномірних посад та робіт, обов'язки, які виконуються працівниками, знання якими останні повинні володіти та інше.

Посадова інструкція – документ, що визначає організаційно-правове становище працівника в структурному підрозділі, що забезпечує умови для його ефективної праці. Посадові інструкції встановлюють права та обов'язки працівників, їх підпорядкування, назву та специфіку посади, кваліфікаційні вимоги, відповідальність працівника, затвердження інструкції та інше [1].

Положення Мінпраці України від 29.01.1998, № 9 встановлює вимоги до змісту, побудови і викладу інструкцій з охорони праці, визначає порядок опрацювання та введення в дію нових, перегляду та скасування чинних інструкцій. Вимоги цього Положення є обов'язковими для всіх міністерств, інших органів виконавчої влади, підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності та видів їх діяльності. Одним із видів інструкцій є інструкції, що діють на підприємстві. Інструкції, що діють на підприємстві, належать до нормативних актів про охорону праці, чинних у межах конкретного підприємства [11]. Такі інструкції розробляються на основі чинних нормативних актів про охорону праці, примірних інструкцій та технологічної документації підприємства з урахуванням конкретних умов виробництва та вимог безпеки, викладених в експлуатаційній та ремонтній документації підприємств-виготовлювачів обладнання, що використовується на даному підприємстві. Вони затверджуються роботодавцем і є обов'язковими для дотримання працівниками відповідних професій або при виконанні відповідних робіт на цьому підприємстві.

Висновки. В результаті дослідження локального нормативно-правового регулювання, було з'ясовано, що основними документами в цій сфері є: колективний договір, трудовий договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про служби з охорони праці, посадові інструкції та інструкції з охорони праці. Здійснене дослідження дає можливість стверджувати про значний масив такого роду локальних документів. Як було визначено попередньо, положення про них затверджуються різними державними органами та посадовими особами. Внаслідок цього, існує проблема їх по-

шуку та використання роботодавцями. Виправлення даної проблеми, на наш погляд, можливе за рахунок змістовної систематизації локальних актів галузі охорони праці.

Список літератури:

1. Вільна енциклопедія «Вікіпедія» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Посадова_інструкція
2. Електронна бібліотека з охорони праці. [Електронний ресурс]. – Режим доступу ДНАОП: http://www.dnaop.com/html/32349/doc-НПАОП_92.0-1.03-13
3. Закон України «Про охорону праці»: Закон від 14.10.1992, № 2694-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
4. Кириленко І. С. Локальний нормативно-правовий акт як результат локальної нормотворчості: теоретико-правовий аспект. Порівняльно-аналітичне право № 2 (2014). – С. 33-37.
5. Кодекс законів про працю України: Кодекс України, від 10.12.1971, № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Конституція України. Закон від 28.06.1996, № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
7. Момоток О. М. Локальні нормативно-правові акти та їх місце в системі джерел трудового права / О. М. Момоток / Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування № 2. – 2013 р.
8. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 року № 336 Про затвердження Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN16994.html
9. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» від 17 листопада 1997 р. № 1290 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF>
10. Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України Наказ Міносвіти від 20.12.1993 № 455 [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0121-94>
11. Про затвердження Положення про розробку інструкцій з охорони праці (ДНАОП 0.00-4.15-98). – Наказ, Положення Мінпраці України від 29.01.1998, № 9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0226-98>
12. Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку Нацдержслужба України; Наказ, Правила від 03.03.2016 № 50 Наказ, Правила Нацдержслужби [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16>
13. Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств [Електронний ресурс]: Правила від 20.07.1984 № 213 // – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>
14. Про затвердження Типового положення про службу охорони праці. (НПАОП 0.00-4.35-04); Наказ, Держнаглядохоронпраці України від 15.11.2004 № 255 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1526-04>
15. Про колективні договори і угоди: Закон від 01.07.1993, № 3356-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
16. Проект Трудового кодексу України: Документ № 1658 від 27.12.2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
17. Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства: Наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007, № 55. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0311-07>

Пасичнюк В.Б., Забава Н.В.

Национальный университет водного хозяйства и природопользования

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

Аннотация

В статье рассматриваются основные аспекты местного правового регулирования отрасли охраны труда. Было установлено, какие документы на предприятии устанавливают набор стандартов по безопасности, гигиене и здравоохранению работников. Результатом является то, что основные из них: коллективный договор, трудовой договор, правила внутреннего трудового распорядка, положения о службе охраны труда. Было акцентировано внимание на том, что локальное регулирование, направленно на подробное раскрытие содержания законодательства и для защиты и реализации прав и интересов сторон трудовых отношений.

Ключевые слова: локальное правовое регулирование, охрана труда, безопасность работы, правила внутреннего трудового распорядка, правила по охране труда.

Pasichnyuk V.B., Zabava M.V.

National University of Water and Environment Engineering

SOME ASPECTS OF LOCAL LEGAL REGULATION LABOUR SAFETY

Summary

The article discusses the main aspects of the local legal regulation of labor protection. It was found that the company's documents establish standards of safety, hygiene and health. As a result, determined that the main of them are: a collective agreement, employment contract, and rules of the working schedule, the provision of services on health, job descriptions and instructions for safety. The attention was accentuated to the fact that local legal regulation aimed the detailed disclosure of the contents of the current national legislation and the protection and the rights and interests of the parties of labor relations.

Keywords: local legal regulation, labor protection, safety, typical provisions on health and safety service, rules of the working schedule, instructions for safety.