



**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
(ДЕРЖПРАЦІ)**

вул. Десятинна, 14, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-20-83, факс (044) 289-55-24
<http://www.dsp.gov.ua>, E-mail: dsp@dsp.gov.ua, Код ЄДРПОУ 39472148

22.05.2018 № 4072/1/4.4-ДП-18 На № _____ від _____

**Конфедерація роботодавців
України**

Про погодження проекту
розпорядження КМУ

Державна служба України з питань праці надсилає проект розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації» (далі – проект розпорядження) та просить погодити його в найкоротший термін.

Проект розпорядження підготовлено з метою створення національної системи запобігання виробничим ризикам для забезпечення ефективної реалізації права працівників на безпечні та здорові умови праці.

- Додаток: 1. Проект розпорядження на 13 арк.
2. Пояснювальна записка на 5 арк.

Голова

Р. Чернега



КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

РОЗПОРЯДЖЕННЯ

від

2018 р. №

Київ

**Про схвалення Концепції
реформування системи управління охороною праці в Україні та
затвердження плану заходів щодо її реалізації**

1. Схвалити Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні, що додається.
2. Затвердити план заходів щодо реалізації Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні, що додається.

Прем'єр-міністр України

В. ГРОЙСМАН

Р. Чернега

Ревса А. О.

СХВАЛЕНО
розпорядженням Кабінету Міністрів
України
від _____ 2018 р. № _____

КОНЦЕПЦІЯ **реформування системи управління охороною праці в Україні**

Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні (далі – Концепція) є рамковим документом, що формує контекст, бачення, принципи, задачі та основні напрями побудови порядку організації безпеки та гігієни праці (далі – БГП) в Україні на основі ризикоорієнтованого підходу (далі – РОП) для забезпечення впровадження стандартів Європейського Союзу (далі – ЄС).

Концепція спрямована на реалізацію положень Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 25.08.2015 № 501/2015, статті 424 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами – членами, з іншої сторони, ратифікованої Законом України від 16.09.2014 № 1678–VII (далі – Угода), статей 2 та 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ратифікованої Законом України від 14.09.2006 № 137–V, виконання пункту 12 Плану заходів щодо забезпечення виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015-2019 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.05.2015 № 450-р, та на виконання пункту 149 розділу I Плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03.04.2017 № 275-р.

Реформування системи управління охороною праці в Україні (далі – СУОП) буде здійснюватися з урахуванням основних положень Рішення Європейської комісії від 06.06.2014 для Європейського парламенту, Ради, Європейського економіко-соціального комітету та Комітету регіонів щодо Рамкової Стратегії Європейського Союзу із розвитку здоров'я та безпеки праці на 2014 - 2020 роки.

Враховуючи посилення ролі міжнародних трудових норм в національній юридичній практиці, впровадження РОП забезпечить можливість ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці (далі – МОП), які передбачають більш високий рівень забезпечення прав та гарантій працівників порівняно з національним законодавством, в тому числі Конвенції № 187 про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, підписану 15.06.2006.

Проблеми, що потребують розв'язання

Розвиток ринкових відносин, впровадження в різні галузі економіки нових технологій одночасно з використанням фізично і морально застарілих технологічних процесів та обладнання, що є джерелом підвищеної небезпеки, обумовлює необхідність реформувати СУОП.

СУОП, що сформована за часів планово-адміністративної економічної системи показала свою ефективність за умов монополії державної власності у всіх галузях народного господарства, планування розвитку технічних систем та значного регламентування процедур і правил, пов'язаних із застосуванням робочого обладнання та виконанням робіт.

Діюча СУОП не дозволяє запровадити ефективні механізми економічного стимулювання роботодавців до створення належних, безпечних і здорових умов праці, а також не дає можливості обирати спосіб управління підприємством з урахуванням сучасних досягнень у сфері менеджменту, зокрема щодо БГП, та інтегрувати таку СУОП в загальну систему управління підприємством.

Жорстка регламентація правил виконання робіт та використання машин і механізмів призвела до накопичення значного обсягу нормативно-правових актів з БГП та не дає можливості оперативно та своєчасно реагувати на швидкий розвиток технологій та економіки, а також характеризується неефективним використанням ресурсів.

Відтак, роботодавцям, особливо мікро- та малим, складно швидко адаптуватися до сучасних технологій, змін ринку товарів та послуг.

Існуюча СУОП на всіх рівнях побудована за принципом „коригувальних дій”, тобто реагування на небезпечні випадки та ситуації, які вже сталися (так званого реактивного принципу), а не за принципом „запобіжних дій”, тобто їх профілактики (проактивного), що унеможливує визначити пріоритетність профілактичних заходів з БГП на кожному з етапів діяльності підприємства.

Крім того, спостерігається низька якість розслідування інцидентів на виробництві, а тому існує висока ймовірність невірного визначення причин нещасних випадків і, як наслідок, хибних висновків щодо способів запобігання таким випадкам у майбутньому. Через відсутність ефективного аналізу причин під час проведення реактивних заходів щодо нещасних випадків здебільшого застосовуються заходи регулювання та посилення обов'язкових загальних вимог без урахувань факторів ризику на виробництві.

Аналізуючи зміст матеріалів розслідування нещасних випадків на виробництві, більшість заходів щодо подальшого недопущення нещасних випадків полягає у проведенні позапланових інструктажів з питань охорони праці. Такий однотипний підхід до вирішення проблеми без усунення причини настання нещасних випадків не виключає можливості настання аналогічних випадків в майбутньому.

Як наслідок, роботодавець здійснює неефективне планування превентивної діяльності, розпорошуючи матеріальні й фінансові ресурси,

виконує великий обсяг нормативних вимог, частина яких не актуальна для даного підприємства.

Розбудова дієвої інспекції праці та впровадження стандартів ЄС і МОП з БГП – це зобов'язання, яке взяла на себе Україна у зв'язку з ратифікацією у 2004 році конвенцій МОП № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі та № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (далі – конвенції № 81 і 129). Проте, норми Закону України „Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності” обмежують повноваження інспекторів Держпраці, визначених конвенціями № 81 і 129, стримуючи реалізацію частини принципів визначених ними, що знижує результативність та ефективність інспекційної діяльності щодо забезпечення застосування правових норм.

Водночас, потребує посилення реалізація інших, визначених конвенціями № 81 і 129, завдань інспекції праці, таких як: забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм і зменшення ризиків, а також аналіз випадків, які не врегульовані законодавством та доведення до компетентних органів інформації про такі недоліки і зловживання ними.

Повноцінній реалізації завдань інспекції праці також заважає недостатнє забезпечення необхідними ресурсами, в тому числі кадровими, фінансовими, матеріальними та технічними.

Одними із головних невирішених проблем залишаються недостатнє фінансування заходів з БГП, низька якість проведення експертизи БГП, не забезпечення адаптації робочих процесів та обладнання до технічного прогресу.

В Україні фактично відсутні механізми економічної мотивації роботодавців та працівників для заохочення їх залучення до створення більш безпечних і здорових умов праці, а отже запобіганню настанню нещасних випадків і профзахворювань.

Недостатньою є робота із підвищення обізнаності суспільства, освітньої роботи, підготовки та інформування з метою заохочення поліпшення стану БГП та формування справжньої культури профілактики безпеки.

Відсутність в Україні єдиної державної статистичної звітності унеможливорює отримання реальних, надійних і порівняльних статистичних даних про кількість нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, шкідливих умов праці, погіршень здоров'я пов'язаних із професійною діяльністю, а також аналіз витрат і вигод для забезпечення належного рівня БГП.

Також існування неофіційної зайнятості (незадекларованої праці), особливо на виробництвах віднесених до небезпечних, унеможливорює системний контроль та встановлення фактичного стану БГП.

Законодавчо не врегульована обов'язковість співпраці та координації дій з БГП роботодавців, працівники яких виконують роботи на одному робочому

місці, взаємне інформування один одного, а також своїх працівників про існуючі професійні і виробничі ризики та небезпеки.

Потребують удосконалення принципи участі усіх зацікавлених сторін – працівників та їх представників на локальному рівні, представників сторін соціального діалогу, а також експертів з БГП, представників мікро- і малих роботодавців та професійних асоціацій в реалізації законодавства з БГП. Недостатнє залучення ЗМІ, Інтернет-ресурсів, онлайн-додатків і соціальних мереж для забезпечення обізнаності працівників у сфері БГП не дозволяє розширити ряд можливих інструментів пропаганди безпечної праці.

Мета і завдання Концепції

Метою Концепції є створення національної системи запобігання виробничим ризикам для забезпечення ефективної реалізації права працівників на безпечні та здорові умови праці.

Концепція має визначити ключові проблеми існуючої СУОП в Україні та основні напрями і шляхи їх розв'язання.

Концепція розрахована на довгострокову перспективу і є основою для запровадження національної системи управління БГП, сформованої на принципах запобігання виробничим ризикам та заохочення до створення безпечних і здорових умов праці.

Реалізація Концепції забезпечить імплементацію в національне законодавство норм Директиви Ради № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи.

Шляхи і способи розв'язання проблем

Запровадження національної системи запобігання виробничим ризикам та заохочення БГП, заснованої по суті на засадах усунення небезпек, на оцінці, контролі та управлінні ризиками, є головним механізмом, що застосовується багатьма країнами світу для ефективного і дієвого забезпечення і заохочення БГП як на державному, регіональному, галузевому і місцевому рівні, так і на рівні окремого підприємства і робочого місця. Така система має формуватись у чіткій відповідності до послідовної ієрархії загальних принципів запобігання, визначених Директивою Ради № 89/391/ЄЕС:

- а) запобігання ризикам;
- б) оцінка ризиків, яких не можна уникнути;
- в) усунення ризиків у їх джерелах;
- г) врахування людського фактору під час роботи, особливо при облаштуванні робочих місць, виборі виробничого обладнання, методів роботи та виробництва, з метою, зокрема, полегшення монотонної роботи та роботи в

ритмі, заданому машиною, а також послаблення її шкідливого впливу на здоров'я;

- д) адаптування до технічного прогресу;
- е) заміна небезпечного устаткування на безпечне або менш небезпечне;
- є) розроблення узгодженої загальної політики запобігання, що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив чинників, пов'язаних із виробничим середовищем;
- ж) надання заходам колективного захисту пріоритету над заходами індивідуального захисту;
- з) належний інструктаж працівників.

Вона повинна також ґрунтуватися на невід'ємній відповідальності роботодавців за забезпечення безпеки і здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою. Так само як і на їх зобов'язанні постійно пристосовуватись до мінливих обставин, вживати необхідні заходи для забезпечення безпеки для життя і здоров'я працівників, включаючи попередження та оцінку професійних ризиків, консультації за участі працівників, медичні огляди, надання інформації та проведення навчання, з одночасним суворим дотриманням вищезгаданих загальних принципів запобігання.

Створення системи БГП на таких загальних принципах вимагатиме в першу чергу не збільшення державних витрат або витрат з боку роботодавців, а масштабної зміни традиційних підходів до управління БГП і прийняття іншого пакету керівних принципів.

Основні напрями реформи чинної СУОП полягатимуть, зокрема, у:

а) спрощенні чинного законодавства з БГП з одночасним підвищенням рівня умов БГП працівників, яке включатиме:

усунення дублюючих, застарілих і суперечливих положень, узгодження/наближення національного законодавства до міжнародних трудових норм та правової бази Європейського Союзу з БГП;

прийняття загального закону, який слугуватиме правовою базою національної системи запобігання виробничим ризикам і заохочення БГП та визначить загальні функції, основні обов'язки та права всіх зацікавлених сторін цієї сфери (держави, працівників, роботодавців, представницьких об'єднань працівників і роботодавців, інших суб'єктів) стосовно БГП;

б) розумному застосуванню ліцензій та дозволів на господарську діяльність для зменшення адміністративного, регуляторного і бюрократичного тягаря на суб'єктів економічної діяльності й кращої адаптації цього законодавства до конкретних характеристик і потреб мікро- та малих підприємств;

в) переході від реактивного підходу до БГП, який базується на усуненні наслідків, до проактивного підходу, який передбачає точну і постійну оцінку виробничих ризиків, їх запобігання, а також заохочення БГП;

г) консультуванні та участі всіх сторін соціального діалогу у процесі формування і реалізації політики з БГП;

- д) проведенні досліджень і розвитку знань в сфері БГП; забезпеченні освіти, навчання та інформування з питань БГП;
- е) підвищенні ефективності та дієвості всієї національної системи запобігання виробничим ризикам і заохочення БГП;
- є) здійсненні результативного та ефективного інспектування в сфері БГП;
- ж) державному регулюванні ринку послуг з БГП та промислової безпеки, в т.ч. на принципах страхування ризиків, пов'язаних з неякісним наданням таких послуг;
- з) стимулюванні добровільного аудиту з питань БГП;
- і) запровадженні механізмів економічного стимулювання роботодавців та працівників для сприяння і заохочення їхнього залучення до створення більш безпечних і здорових умов праці;
- к) модернізації системи реєстрації, повідомлення і розслідування нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, нещасних випадків по дорозі на роботу чи з роботи, небезпечних подій та інцидентів для всіх галузей економічної діяльності і всіх працівників незалежно від статусу їхньої зайнятості.

Етапи реалізації Концепції

Реформування існуючої в Україні СУОП включає три етапи та відповідні заходи.

1. Формування нової національної системи запобігання виробничим ризикам і заохочення БГП в Україні.
2. Реалізація нової національної системи запобігання виробничим ризикам і заохочення БГП в Україні.
3. Моніторинг, оцінка і коригувальні заходи.

Період другого етапу реалізації Концепції визначатиметься залежно від результатів, досягнутих на першому етапі, а також розвитку взаємовідносин України з Європейським Союзом, іншими економічно розвиненими країнами світу.

Третій етап має здійснюватися постійно протягом першого та другого етапів реалізації Концепції.

Строк реалізації Концепції – до 2020 року.

Очікувані результати

Орієнтована на практичний результат реалізація Концепції створить механізм формування та функціонування національної системи запобігання виробничим ризикам і заохочення БГП, основаної на принципах усунення небезпек і на оцінці, контролі та управлінні ризиками, що сприятиме:

- підвищенню рівня захисту життя та здоров'я працівників;
- зменшенню рівня та частоти виробничого травматизму та професійних захворювань;
- формуванню національної культури БГП;

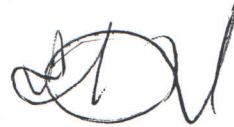
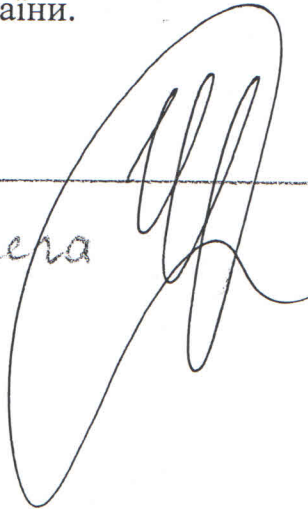
підвищенню ефективності діяльності інспекції праці;
запровадженню ефективної системи реєстрації, повідомлення і розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
підвищенню відповідальності роботодавців за створення належних, безпечних і здорових для працівників умов праці та виробничого середовища;
спрощенню законодавства щодо БГП та зменшенню адміністративного і регуляторного навантаження на роботодавця;
впровадженню механізмів та економічних стимулів до поліпшення умов БГП для працівників;
посиленню чесної конкуренції, розширення доступу українських підприємств до міжнародного ринку та підвищення їхньої конкурентоспроможності на цьому ринку;
покращенню інвестиційного клімату в Україні;
поступовій імплементації норм Європейського Союзу в національне законодавство;
забезпеченню своєчасне і ефективне виконання положень Угоди, особливо положень статті 419 і статей 420-421 глави 21, та положень Додатку XL до Глави 21.

Обсяг фінансових, матеріально-технічних, трудових ресурсів

Фінансування Концепції планується здійснювати в межах бюджетних видатків, передбачених органам державного управління охороною праці на відповідний рік, Фонду соціального страхування України, а також за рахунок міжнародної допомоги (фінансової, технічної, гуманітарної, консультативної) та інших джерел, не забороненим законодавством.

Обсяг матеріально-технічних і трудових ресурсів, необхідних для реалізації Концепції визначатиметься під час розроблення відповідних завдань і заходів та уточнюється щороку з урахуванням можливостей державного бюджету України.

Р. Чернеча



ЗАТВЕРДЖЕНО
розпорядженням Кабінету Міністрів України
від _____ 2018 р. № _____

ПЛАН
заходів щодо реалізації Концепції реформування
системи управління охороною праці в Україні

№	Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальні за виконання
І. Нормативно-правове регулювання			
1.	Супроводження у Верховній Раді України проекту Трудового кодексу України (Книги третя, сьома)	2018	Міністерство соціальної політики України Державна служба України з питань праці
2.	Підготовка проекту Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впровадження ризик-орієнтованого підходу в сфері безпеки та гігієни праці”	2019	Міністерство соціальної політики України Державна служба України з питань праці Міністерство охорони здоров'я України Міністерство освіти і науки України Міністерство внутрішніх справ України Міністерство оборони України Інші заінтересовані центральні органи виконавчої влади
3.	Підготовка проекту постанови КМУ „Про функціонування системи державного управління безпекою та гігієною праці і забезпечення контролю з її реалізації”	Протягом року після набрання чинності акта, розробленого на виконання пункту 2 розділу 1 цього Плану заходів	Міністерство соціальної політики України Державна служба України з питань праці Міністерство охорони здоров'я України Міністерство освіти і науки України Міністерство внутрішніх справ України Міністерство оборони України Інші заінтересовані центральні органи виконавчої влади

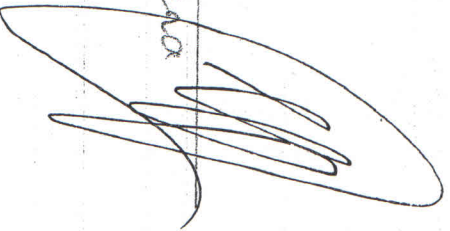
№	Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальні за виконання
4.	Розроблення та затвердження проекту наказу Міністерства соціальної політики України „Про затвердження Типового положення про систему управління безпекою та гігієною праці”	Протягом року після набрання чинності акта, розробленого на виконання пункту 2 розділу 1 цього Плану заходів	за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою) Міністерство соціальної політики України Державна служба України з питань праці Міністерство охорони здоров'я України Міністерство освіти і науки України Міністерство внутрішніх справ України Міністерство оборони України Інші заінтересовані центральні органи виконавчої влади
5.	Підготовка проекту постанови КМУ „Про затвердження Методики здійснення заходів з безпеки та гігієни праці роботодавцем на основі ризик-орієнтованого підходу”	Протягом року після набрання чинності акта, розробленого на виконання пункту 2 розділу 1 цього Плану заходів	за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою) Міністерство соціальної політики України Державна служба України з питань праці Міністерство охорони здоров'я України Міністерство освіти і науки України Міністерство внутрішніх справ України Міністерство оборони України Інші заінтересовані центральні органи виконавчої влади
			за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)

№	Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальні за виконання
6.	Підготовка проекту постанови КМУ „Про затвердження Порядку надання профілатологічної медичної допомоги працюючому населенню”	Протягом року після набрання чинності акта, розробленого на виконання пункту 2 розділу 1 цього Плану заходів	Міністерство охорони здоров'я України Національна академія медичних наук України (за згодою) Державна служба України з питань праці
7.	Підготовка проекту постанови КМУ „Про затвердження Порядку здійснення державного нагляду (контролю) за якістю медичних оглядів працюючого населення”	Протягом року після набрання чинності акта, розробленого на виконання пункту 2 розділу 1 цього Плану заходів	Міністерство охорони здоров'я України Національна академія медичних наук України (за згодою) Державна служба України з питань праці
8.	Підготовка проекту постанови КМУ „Про Порядок проведення медичних оглядів працівників”	Протягом року після набрання чинності акта, розробленого на виконання пункту 2 розділу 1 цього Плану заходів	Міністерство охорони здоров'я України Національна академія медичних наук України (за згодою) Державна служба України з питань праці
9.	Підготовка проекту постанови КМУ „Про затвердження Положення про Державний реєстр професійних захворювань”	Протягом року після набрання чинності акта, розробленого на виконання пункту 2 розділу 1 цього Плану заходів	Міністерство охорони здоров'я України Національна академія медичних наук України (за згодою) Державна служба України з питань праці
10.	Внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 26.11.2017 № 1107 „Про затвердження Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин,	Протягом року після набрання чинності акта, розробленого на	Міністерство соціальної політики України Державна служба України з питань праці за участю Спільного представницького органу сторони

№	Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальні за виконання
11.	Механізмів, устаткування підвищеної безпеки” щодо перегляду переліку робіт підвищеної безпеки та машин, механізмів, устаткування підвищеної безпеки та унормування порядку продовження строку дії дозволів	виконання пункту 2 розділу 1 цього Плану заходів	роботодавців на національному рівні (за згодою)
11.	Внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 26.05.2004 № 687 „Про затвердження Порядку проведення огляду, випробування та експертного обстеження (технічного діагностування) машин, механізмів, устаткування підвищеної безпеки” в частині унормування вимог щодо визначення компетентності експертних організацій, які здійснюють перевірку робочого обладнання.	Протягом двох років після набрання чинності акта, розробленого на виконання пункту 2 розділу 1 цього Плану заходів	Міністерство соціальної політики України Державна служба України з питань праці за участю Спільного представницького органу роботодавців на національному рівні (за згодою) сторони
12.	Розроблення та затвердження постанови Кабінету Міністрів України „Про визначення речовин, агентів, процесів, робіт підвищеної безпеки та потенційно небезпечного устаткування”	Протягом трьох років після набрання чинності акта, розробленого на виконання пункту 2 розділу 1 цього Плану заходів	Міністерство соціальної політики України Державна служба України з питань праці за участю Спільного представницького органу роботодавців на національному рівні (за згодою) сторони
II. Організаційні заходи			
1.	Підготовка проекту постанови КМУ „Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 15 вересня 1993 р. № 733 „Про створення Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення,,	2020	Міністерство соціальної політики України Державна служба України з питань праці інші заінтересовані органи виконавчої влади за участю Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (за згодою)
2.	Впровадження пілотного проекту на базі Головного управління Держпраці у Харківській області стосовно	Протягом року після набрання	Міністерство соціальної політики України Державна служба України з питань праці

№	Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальні за виконання
3.	Удосконалення наглядової діяльності в сфері охорони праці з урахуванням ризик-орієнтованого підходу, шляхом розроблення відповідних інституційних, правових та організаційних механізмів її здійснення	чинності акта, розробленого на виконання пункту 2 розділу 1 цього Плану заходів	Міністерство соціальної політики України Державна служба України з питань праці Науків, науково-дослідні установи НАНУ, НАМНУ (за згодою)
4.	Збір даних про ідентифікацію виробничих небезпек і створені ними виробничі та професійні ризики на об'єктах різних галузей економіки	2018	Міністерство соціальної політики України Державна служба України з питань праці ДУ «ННДШБОП» (за згодою)
5.	Розвиток засобів і заходів застосування РОП у реформуванні СУОП об'єктів господарювання	2019	Міністерство соціальної політики України Державна служба України з питань праці ДУ «ННДШБОП», ЦЕП НАНУ (за згодою)
5.	Визначення ефективності реформування систем управління охороною праці із застосуванням РОП	2020	Міністерство соціальної політики України Державна служба України з питань праці ДУ «ННДШБОП», ЦЕП НАНУ (за згодою)

P. Verbitska




ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
до проекту розпорядження Кабінету Міністрів України
„Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною
праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації”

1. Обґрунтування необхідності прийняття акта

Розвиток ринкових відносин, впровадження в різні галузі економіки нових технологій одночасно з використанням фізично і морально застарілих технологічних процесів та обладнання, що є джерелом підвищеної небезпеки, обумовлює необхідність реформувати систему управління охороною праці (далі – СУОП).

СУОП, що сформована за часів планово-адміністративної економічної системи показала свою ефективність за умов монополії державної власності у всіх галузях народного господарства, планування розвитку технічних систем та значного регламентування процедур і правил, пов'язаних із застосуванням робочого обладнання та виконанням робіт.

На теперішній час діюча СУОП не дозволяє запровадити ефективні механізми економічного стимулювання роботодавців до створення належних, безпечних і здорових умов праці своїм працівникам, а також не дає можливості роботодавцю обирати спосіб управління підприємством з урахуванням сучасних досягнень у сфері менеджменту, зокрема щодо безпеки та гігієни праці, та інтегрувати таку СУОП в загальну систему управління підприємством.

Жорстка регламентація правил виконання робіт та використання машин і механізмів призвела до накопичення значного обсягу нормативно-правових актів у сфері безпеки та гігієни праці і не дає можливості оперативно та своєчасно реагувати на швидкий розвиток технологій та економіки, а також характеризується неефективним використанням ресурсів.

Також професійні захворювання, в тому числі захворювання спричинені погіршенням стану здоров'я внаслідок несприятливих умов праці, лягають важким тягарем на працівників, роботодавців та систему соціального захисту в цілому.

При діючій СУОП підприємствам, особливо мікро- та малим, складно швидко адаптуватися до сучасних технологій, змін ринку товарів та послуг.

Існуюча СУОП на всіх рівнях побудована за принципом „коригувальних дій”, тобто реагування на небезпечні випадки та ситуації, які вже сталися (так званого реактивного принципу), а не за принципом „запобіжних дій”, тобто їх профілактики (проактивного), що унеможливорює визначити пріоритетність профілактичних заходів з безпеки та гігієни праці на кожному з етапів діяльності підприємства.

Крім того, спостерігається низька якість розслідування нещасних випадків на виробництві, тому існує висока ймовірність невірної оцінки причин нещасних випадків і, як наслідок, недостовірного аналізу причин, що призвели до нещасного випадку. Через відсутність ефективного аналізу причин під час проведення реактивних заходів щодо нещасних випадків здебільшого застосовуються заходи регулювання та посилення обов'язкових вимог

загального принципу без урахувань факторів ризику виробництва. Аналізуючи зміст матеріалів розслідування нещасних випадків на виробництві більшість заходів щодо подальшого недопущення нещасних випадків полягає у проведенні позапланових інструктажів з питань охорони праці. Такий однотипний підхід до вирішення проблем в незалежності від причин настання нещасних випадків не виключає можливості настання аналогічних випадків в майбутньому.

Як наслідок, роботодавець здійснює неефективне планування превентивної діяльності, розпорошуючи матеріальні й фінансові ресурси, виконує великий обсяг нормативних вимог, частина яких не актуальна для даного підприємства.

Разом з тим, проект розпорядження Кабінету Міністрів України „Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації” (далі – проект акта) спрямований на реалізацію положень Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015, статті 424 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами – членами, з іншої сторони, ратифікованої Законом України від 16 вересня 2014 р. № 1678–VII, статей 2 та 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 р. № 137–V, виконання пункту 12 Плану заходів щодо забезпечення виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015–2019 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 травня 2015 р. № 450-р, та на виконання пункту 149 розділу I Плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03 квітня 2017 р. № 275-р.

2. Мета і шляхи її досягнення

Проект акта розроблений з метою створення національної системи запобігання виробничим ризикам для забезпечення ефективної реалізації права працівників на безпечні та здорові умови праці.

Концепція реформування системи управління охороною праці в Україні (далі – Концепція) має визначити ключових проблем існуючої системи управління охороною праці в Україні та основні напрямів і шляхи їх розв’язання.

Концепція є основою для запровадження національної системи безпеки та гігієни праці, сформованої на принципах запобігання виробничим ризикам та заохочення до створення безпечних і здорових умов праці.

3. Правові аспекти

Основними нормативно-правовими актами, що регулюють відносини у даній сфері є: Конституція України, стаття 424 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами – членами, з іншої сторони, ратифікованої Законом України від 16 вересня 2014 р. № 1678–VII,

статті 2 та 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ратифікованої Законом України від 14 вересня 2006 р. № 137-V, Закон України „Про охорону праці”, Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015, пункт 12 Плану заходів щодо забезпечення виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015–2019 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 травня 2015 р. № 450-р, пункт 149 розділу I Плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03 квітня 2017 р. № 275-р, постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 „Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці”.

4. Фінансово-економічне обґрунтування

Фінансування Концепції планується здійснювати в межах бюджетних видатків, передбачених органам державного управління охороною праці на відповідний рік, Фонду соціального страхування України, а також за рахунок міжнародної допомоги (фінансової, технічної, гуманітарної, консультативної) та інших джерел, не забороненим законодавством.

Обсяг матеріально-технічних і трудових ресурсів, необхідних для реалізації Концепції визначатиметься під час розроблення відповідних завдань і заходів та уточнюється щороку з урахуванням можливостей державного бюджету України.

5. Позиція заінтересованих органів

Проект акта потребує погодження з Міністерством охорони здоров'я України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство оборони України, Міністерством фінансів України, Міністерством економічного розвитку і торгівлі України, Міністерством соціальної політики України, Державною службою України з надзвичайних ситуацій, Державною інспекцією ядерного регулювання України, Фондом соціального страхування України та проведення правової експертизи у Міністерстві юстиції України.

6. Регіональний аспект

Проект акта не стосується питання розвитку адміністративно-територіальних одиниць.

6¹. Запобігання дискримінації

У проекті акта відсутні положення, що містять ознаки дискримінації.

7. Запобігання корупції

У проекті акта відсутні правила і процедури, які можуть містити ризики вчинення корупційних правопорушень. У зв'язку з цим, його громадська антикорупційна експертиза не проводилась.

8. Громадське обговорення

Проект акта розміщено на офіційному сайті Державної служби України з питань праці (www.dsp.gov.ua).

8¹. Розгляд Науковим комітетом Національної ради України з питань розвитку науки і технологій

Проект акта не стосується сфери наукової та науково-технічної діяльності.

9. Позиція соціальних партнерів

Проект акта потребує погодження Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні, Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Конфедерацією роботодавців України.

Проект акта не стосується прав осіб з інвалідністю і не потребує погодження громадськими організаціями осіб з інвалідністю та їхніми спілками.

10. Оцінка регуляторного впливу

Проект акта не є регуляторним.

10¹. Вплив реалізації акта на ринок праці

Прийняття проекту акта не впливатиме на ринок праці.

11. Прогноз результатів

Прийняття проекту акта сприятиме:

- підвищенню рівня захисту життя та здоров'я працівників;
- зменшенню рівня та частоти виробничого травматизму та професійних захворювань;
- формуванню національної культури безпеки та гігієни праці;
- підвищенню ефективності діяльності інспекції праці;
- запровадженню ефективної системи реєстрації, повідомлення і розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- підвищенню відповідальності роботодавців за створення належних, безпечних і здорових для працівників умов праці та виробничого середовища;
- спрощенню законодавства щодо безпеки та гігієни праці та зменшенню адміністративного і регуляторного навантаження на роботодавця;
- впровадженню механізмів та економічних стимулів із метою активізації поліпшення умов безпеки та гігієни праці для працівників;
- посиленню чесної конкуренції, розширення доступу українських суб'єктів господарювання до міжнародного ринку та підвищення їхньої конкурентоспроможності на цьому ринку;
- покращенню інвестиційного клімату в Україні;
- поступовій імплементації норм Європейського Союзу в національне законодавство;

забезпеченню своєчасне і ефективно виконання положень Угоди , особливо положень статті 419 і статей 420-421 глави 21, та положень Додатку XL до Глави 21.

Голова Державної служби
України з питань праці

_____ 2018 р.



Р. Чернега