



**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
(Мінекономіки)**

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008; тел. (044)200-47-53, факс (044)253-63-71
E-mail: meconomy@me.gov.ua, <http://www.me.gov.ua>, код ЄДРПОУ 37508596

На № _____ від _____

**Державна регуляторна служба
України**

Про погодження проекту акта

Міністерство економіки України направляє на погодження проект Закону України “Про безпеку та здоров’я працівників на роботі” (далі – проект акта).
Просимо погодити зазначений проект акта у найкоротший строк.

- Додаток:
1. Проект акта на 60 арк. в 1 прим.
 2. Пояснювальна записка до проекту акта на 6 арк. в 1 прим.
 3. Аналіз регуляторного впливу на 19 арк. в 1 прим.
 4. Повідомлення про оприлюднення проекту акта на 1 арк. в 1 прим.
 5. Порівняльна таблиця до проекту акта на 32 арк. в 1 прим.
 6. Інформаційно-довідкові матеріали на 263 арк. в 1 прим.

**Перший віце-прем’єр-міністр
України – Міністр**

Олексій ЛЮБЧЕНКО

Ганна Шкура, 200-47-73*4189#
067-232-34-91



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B0400000018233200EEF89400

Підписувач Любченко Олексій Миколайович

Дійсний з 25.05.2021 0:00:00 по 24.05.2023 23:59:59

Мінекономіки



4709-02/37909-03 від 21.07.2021 18:

АНАЛІЗ РЕГУЛЯТОРНОГО ВПЛИВУ
до проекту Закону України
“Про безпеку та здоров’я працівників на роботі”
(далі –проект акта)

I. Визначення проблеми

Розвиток ринкових відносин, впровадження в різні галузі економіки нових технологій одночасно з використанням фізично і морально застарілих технологічних процесів та виробничого обладнання, що є джерелом підвищеної небезпеки, зумовлює необхідність реформування системи управління охороною праці.

Система управління охороною праці, яку було сформовано відповідно до командно-адміністративних засад планової економіки, довела свою ефективність за умови монополії державної форми власності в усіх галузях народного господарства, планування розвитку технічних систем і значного регламентування процедур і правил, пов’язаних із застосуванням виробничого обладнання та виконанням робіт.

Такий підхід не сприяє запровадженню ефективного механізму економічного стимулювання роботодавців до створення належних, безпечних і здорових умов праці і не дає змоги роботодавцям вибирати найефективніший спосіб управління та інтегрувати систему управління охороною праці в загальну систему управління підприємством.

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

За таких умов підприємствам, особливо мікро- та малим, складно швидко адаптуватися до сучасних технологій, змін на ринку товарів і послуг.

Ключова проблема, яку передбачається розв’язати, – застарілість та неефективність існуючого способу державного регулювання охороною праці.

Така ситуація обумовлена тим, що існуюча система на всіх рівнях у своїй основі функціонує за “реактивним” принципом коригувальних дій, тобто реагування на наслідки нещасних випадків у вигляді видання державою нормативних актів, які передбачають правила безпечної поведінки при виконанні відповідних робіт.

Спосіб впливу на роботодавців базується на засадах адміністративного чи кримінального покарання за порушення встановлених державою правил чи приписів з безпеки. В той же час міжнародна практика свідчить, що роботодавець має бути більш самостійним у виборі найефективніших способів організації безпеки працівників та нести в першу чергу матеріальну (фінансову)



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B0400000018233200EEF89400

Підписувач Любченко Олексій Миколайович

Дійсний з 25.05.2021 0:00:00 по 24.05.2023 23:59:59

Мінекономіки



4709-02/37909-03 від 21.07.2021

18:58

відповідальність за якість такого вибору та ефективність визначеної ним політики безпеки.

Іншим негативним наслідком прямої державної регламентації правил виконання робіт і застосування устаткування стало накопичення значного обсягу в більшості випадків застарілих нормативно-правових актів з безпеки та гігієни праці. Такі правила не відповідають реальним потребам в організації безпеки і носять формальний характер, лише створюючи додаткові підстави для притягнення роботодавця до відповідальності за їх порушення без будь-яких позитивних наслідків для безпеки в цілому та потерпілих працівників зокрема.

При цьому роботодавці замість розробки та реалізації власної безпекової політики вимушені витратити ресурси на виконання неефективних положень нормативних актів, що з іншого боку дає їм підстави формально уникати відповідальності за наслідки нещасних випадків, посиляючись на дотримання таких формальних положень.

Об'єктивна необхідність модернізації державної політики в сфері безпеки працівників також посилюється зобов'язаннями України в рамках Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони.

Тому вирішення визначеної проблеми передбачається шляхом прийняття проекту акта, який замінить собою Закон України "Про охорону праці".

Основні групи (підгрупи), на які проблема справляє вплив:

Групи (підгрупи)	Так	Ні
Громадяни	Так	-
Держава	Так	-
Суб'єкти господарювання,	Так	-
у тому числі суб'єкти малого підприємництва	Так	-

Врегулювання зазначеної проблеми не може бути здійснено за допомогою ринкових механізмів, оскільки такі питання регулюються нормативно-правовими актами.

II. Цілі державного регулювання

Метою розроблення проекту акта є формування нової національної системи запобігання професійним ризикам шляхом впровадження на законодавчому рівні ризикоорієнтованого підходу у сфері організації безпеки та здоров'я працівників, що ґрунтується на принципах усунення небезпек, оцінювання, контролю та управління ризиками.

Цілями проекту акта є:

підвищення рівня захисту життя та здоров'я працівників;
 зниження рівня та зменшенню частоти виробничого травматизму, аварій та професійних захворювань;
 формуванню культури безпеки та гігієни праці;
 підвищенню ефективності діяльності інспекції праці;
 спрощенню законодавства щодо безпеки та гігієни праці та зменшенню адміністративного і регуляторного навантаження на роботодавця;
 покращенню інвестиційного клімату в Україні;
 поступовій імплементації норм Європейського Союзу в національне законодавство.

Реалізація законодавчої ініціативи дасть змогу:

1. Для громадян – забезпечити збереження життя й здоров'я, як найвищу соціальну цінність, гарантувавши їм право на належні, безпечні та здорові умови праці.

2. Для держави – підвищенню ефективності діяльності інспекції праці; спрощення законодавства щодо безпеки та гігієни праці та зменшенню адміністративного і регуляторного навантаження на роботодавця; посиленню чесної конкуренції, розширенню доступу українських підприємств до міжнародного ринку та підвищенню їх конкурентоспроможності на такому ринку; покращенню інвестиційного клімату в Україні; поступовій імплементації норм Європейського Союзу в національне законодавство.

3. Суб'єктів господарювання – забезпечення сприятливого середовища для провадження господарської діяльності; створення умов для розвитку малого і середнього підприємництва.

III. Визначення та оцінка альтернативних способів досягнення цілей

1. Визначення альтернативних способів

Вид альтернативи	Опис альтернативи
Альтернатива 1. Залишення існуючої ситуації без змін.	Така альтернатива досягнення цілей державного регулювання не дозволить вирішити проблеми, що зазначені у розділі I, а також не дозволить досягти цілей державного регулювання, спрямованих на формування нової національної системи запобігання професійним ризикам шляхом впровадження на законодавчому рівні ризикоорієнтованого підходу у сфері організації безпеки та здоров'я працівників.
Альтернатива 2. Прийняття проекту	Альтернатива передбачає прийняття нового проекту акта, який дозволить запровадити нову національну систему запобігання виробничим ризикам,

акта, який замінить собою Закон України “Про охорону праці”

засновану на принципах оцінювання, контролю ризиків та управління ними, які є базовими для побудови подібних систем у розвинених країнах Європи та світу.

На противагу існуючій системі, запропоновані проектом акту підходи передбачають організацію системи безпеки і здоров'я працівників за “проактивним” принципом запобіжних дій.

Зміна принципів побудови системи передбачає, в тому числі, і зміну об'єкту впливу державної політики: з нинішніх “безпека праці” або “охорона праці” – на європейський “безпека працівника”.

Також проектом акту передбачається:

запровадження за європейським прикладом системи мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників, та регулярне здійснення роботодавцем оцінювання ризиків, які можуть виникнути на конкретному робочому місці, розробки і впровадження заходів щодо їх мінімізації або усунення.

визначення на рівні закону ключових термінів та понять в цій сфері, які на сьогодні відсутні, зокрема поняття інциденту, професійного ризику, оцінювання ризиків, робочого місця, шкідливих та небезпечних професійних факторів, аудиту системи безпеки та здоров'я працівників, експертної організації; представники працівників і багато інших.

встановлення обов'язку роботодавців щодо забезпечення безпеки та здоров'я окремих категорій працівників особливих категорій працівників (працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми; працівників, які не досягли 18-тирічного віку; працівників з інвалідністю), і передбачається обов'язок забезпечувати посилену увагу до захисту генетичного спадку працівників.

запровадження обов'язку щодо включення до стандартів освіти при здобутті повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої і післядипломної освіти вимог до обов'язкових компетентностей здобувача освіти в сфері безпеки та здоров'я працівників.

Окрема увага приділена підтримці державою наукових досліджень в сфері безпеки та здоров'я

працівників та визначення на державному рівні необхідності їх організації та фінансування.

Проектом акта деталізовано повноваження центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю (інспекції праці), а також законодавчо врегульовано, що сфера безпеки та здоров'я працівників є складовою законодавства про працю. Запропоновані проектом акта норми дозволять привести національні норми щодо функціонування інспекції праці у відповідність до положень Конвенцій Міжнародної організації праці № 81 та № 129, що також є одним із зобов'язань в межах Угоди Україна-ЄС.

Крім цього, така альтернатива сприятиме імплементації Директиви Ради 89/391/ЄЕС, що є логічним та послідовним продовженням обраного курсу наближення законодавства України до законодавства ЄС та сприятиме, зокрема:

- підвищенню рівня захисту життя та здоров'я працівників;

- підвищенню відповідальності роботодавців за створення належних умов праці та безпечного робочого середовища;

- спрощенню законодавства у сфері безпеки та здоров'я працівників, зменшенню адміністративного і регуляторного навантаження на роботодавця;

- запровадженню механізмів покращення умов безпеки працівників та відповідних економічних стимулів;

- посиленню чесної конкуренції, розширенню доступу українських підприємств до міжнародного ринку та підвищенню їхньої конкурентоспроможності на цьому ринку;

- поступовій імплементації норм законодавства Європейського Союзу в національне законодавство.

2. Оцінка вибраних альтернативних способів досягнення цілей

Оцінка впливу на сферу інтересів держави

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Відсутні	На тому ж рівні
Альтернатива 2	<p>Підвищення ефективності діяльності інспекції праці.</p> <p>Спрощення законодавства щодо безпеки та гігієни праці та зменшенню адміністративного і регуляторного навантаження на роботодавця.</p> <p>Посилення чесної конкуренції, розширенню доступу українських підприємств до міжнародного ринку та підвищенню їх конкурентоспроможності на такому ринку.</p> <p>Покращення інвестиційного клімату в Україні.</p> <p>Поступова імплементація норм Європейського Союзу в національне законодавство.</p>	Не прогножуються

Оцінка впливу на сферу інтересів громадян

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Відсутні	Загроза для життя та / або здоров'я
Альтернатива 2	Забезпечення	Відсутні

	конституційних прав громадян на збереження життя й здоров'я, як найвища соціальну цінність, гарантувавши їм право на належні, безпечні та здорові умови праці.	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Оцінка впливу на сферу інтересів суб'єктів господарювання

Показник	Великі	Середні	Малі	Мікро	Разом
Кількість суб'єктів господарювання, що підпадають під дію регулювання, одиниць Станом на 01.01.2020*	518	17751	362 328	48 948	380 597
Питома вага групи у загальній кількості, відсотків	0,1 %	4,7 %	82,3	12,9 %	100 %

*За даними Державної служби статистики <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Не передбачаються	Залишення існуючої ситуації без змін надасть змогу надалі роботодавцям замість розробки та реалізації власної безпекової політики витратити ресурси на виконання неефективних положень нормативних актів, що з іншого боку дає їм підстави формально уникати відповідальності за наслідки нещасних випадків, посиляючись на дотримання таких положень.

Альтернатива 2	Забезпечення сприятливого середовища для провадження господарської діяльності. Створення умов для розвитку малого і середнього підприємництва.	Витрати пов'язані з процедурами отримання первинної інформації про вимоги регулювання
----------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

ВИТРАТИ

на одного суб'єкта господарювання великого і середнього підприємництва, які виникають внаслідок дії регуляторного акта

Порядковий номер	Витрати	За перший рік	За п'ять років
1	Отримання первинної інформації про вимоги регулювання	2 год. (час, який витрачається с/г на пошук нормативно-правового акта в мережі Інтернет та ознайомлення з ним; за результатами консультацій) x *28,31 грн. = 56,62 грн.	0,00 грн. (припущено, що суб'єкт повинен виконувати вимоги регулювання лише в перший рік; за результатами консультацій)
2	Організація виконання вимог регулювання	**0,00 грн.	**0,00 грн.
3	РАЗОМ (сума рядків: 1 + 2), гривень	56,62 грн.	0,00 грн.
4	Кількість суб'єктів господарювання великого та середнього підприємництва, на яких буде поширено регулювання, одиниць	18269	x
5	Сумарні витрати суб'єктів господарювання великого та середнього підприємництва, на виконання регулювання	1 005 579,62 грн	x

	(вартість регулювання) (рядок 3 x рядок 4), гривень		
--	-----------------------------------------------------------	--	--

* У розрахунку вартості години роботи використано вартість 1 години роботи, яка відповідно до Закону України “Про Державний бюджет України”, з 01 січня 2020 року становить – 28,31 грн.

** Після прийняття проекту акта витрати, на організацію виконання вимог регулювання суб’єктів господарювання, будуть розраховуватись під час підготовки відповідних підзаконних нормативно-правових актів.

ТЕСТ
малого підприємництва (М-Тест)

1. Консультації з представниками мікро- та малого підприємництва щодо оцінки впливу регулювання.

Консультації щодо визначення впливу запропонованого регулювання на суб'єктів малого підприємництва та визначення детального переліку процедур, виконання яких необхідно для здійснення регулювання, проведено розробником у період з 15.10.2020 по 23.10.2020.

Порядковий номер	Вид консультації (публічні консультації прямі (круглі столи, наради, робочі зустрічі тощо), інтернет-консультації прямі (інтернет-форуми, соціальні мережі тощо), запити (до підприємців, експертів, науковців тощо)	Кількість учасників консультацій, осіб	Основні результати консультацій (опис)
1	Виїзне засідання робочої групи з опрацювання проекту акта	36	Підготовлено відповідний проект акта, та отримано інформацію, щодо переліку процедур, які необхідно виконати у зв'язку із його прийняттям

2. Вимірювання впливу регулювання на суб'єктів малого підприємництва (мікро- та малі):

кількість суб'єктів малого підприємництва, на яких поширюється регулювання: 411276, у тому числі малого підприємництва 362328 та мікропідприємництва 48948;

питома вага суб'єктів малого підприємництва у загальній кількості суб'єктів господарювання, на яких проблема справляє вплив 95,2 %

3. Розрахунок витрат суб'єктів малого підприємництва на виконання вимог регулювання

У розрахунку вартості години роботи використано вартість 1 години роботи, яка відповідно до Закону України “Про Державний бюджет України”, з 01 січня 2020 року становить – 28,31 грн.

Первинна інформація про вимоги регулювання може бути отримана за результатами пошуку проекту акта на офіційному веб-порталі Верховної Ради України.

Інформація про розмір час, який витрачається суб’єктами господарювання на отримання зазначеної інформації є оціночною.

Порядковий номер	Найменування оцінки	У перший рік (стартовий рік впровадження регулювання)	Періодичні (за наступний рік)	Витрати за п’ять років
Оцінка “прямих” витрат суб’єктів малого підприємництва на виконання регулювання				
1	Придбання необхідного обладнання (пристроїв, машин, механізмів)	-	-	-
2	Процедури перевірки та/або постановки на відповідний облік у визначеному органі державної влади чи місцевого самоврядування	-	-	-
3	Процедури експлуатації обладнання (експлуатаційні витрати - витратні матеріали)	-	-	-
4	Процедури обслуговування обладнання (технічне обслуговування)	-	-	-

5	Інші процедури (уточнити)	-	-	-
6	Разом, гривень	-	-	-
7	Кількість суб'єктів господарювання, що повинні виконати вимоги регулювання, одиниць	411 276		
8	Сумарно, гривень			

Оцінка вартості адміністративних процедур суб'єктів малого підприємництва щодо виконання регулювання та звітування

9	Процедури отримання первинної інформації про вимоги регулювання <i>Формула:</i> <i>витрати часу на отримання інформації про регулювання, отримання необхідних форм та заявок X</i> <i>вартість часу суб'єкта малого підприємництва (заробітна плата)</i> <i>X оціночна кількість форм</i>	2 год. (час, який витрачається с/г на пошук нормативно-правового акта в мережі Інтернет та ознайомлення з ним; за результатами консультацій) $x * 28,31 \text{ грн.} = 56,62 \text{ грн.}$	00,00 грн. (припущено, що суб'єкт повинен виконувати вимоги регулювання лише в перший рік; за результатами консультацій)	00,00 грн. (припущено, що суб'єкт повинен виконувати вимоги регулювання лише в перший рік; за результатами консультацій)
10	Процедури організації виконання вимог регулювання <i>Формула:</i>	*0,00	*0,00	*0,00

	<i>витрати часу на розроблення та впровадження внутрішніх для суб'єкта малого підприємництва процедур на впровадження вимог регулювання X вартість часу суб'єкта малого підприємництва (заробітна плата) X оціночна кількість внутрішніх процедур</i>			
11	Процедури офіційного звітування	0,00	0,00	0,00
12	Процедури щодо забезпечення процесу перевірок	0,00	0,00	0,00
13	Інші процедури	-	-	-
14	Разом, гривень	56,62 грн.	x	x
15	Кількість суб'єктів малого підприємництва, що повинні виконати вимоги регулювання, одиниць	411276	x	x
16	Сумарно, гривень	23 286 447, 1	x	x

*Після прийняття проекту акта витрати, на організацію виконання вимог регулювання суб'єктів господарювання, будуть розраховуватись під час підготовки відповідних підзаконних нормативно-правових актів.

Сумарні витрати за альтернативами	Сума витрат, гривень
Альтернатива 1	
Сумарні витрати для суб'єктів господарювання великого і середнього підприємництва	1 005 579,62
Сумарні витрати для суб'єктів господарювання малого підприємництва	23 286 447,1
Альтернатива 2	
Сумарні витрати для суб'єктів господарювання великого і середнього підприємництва	0
Сумарні витрати для суб'єктів господарювання малого підприємництва	0

IV. Вибір найбільш оптимального альтернативного способу досягнення цілей

Рейтинг результативності (досягнення цілей під час вирішення проблеми)	Бал результативності (за чотирибальною системою оцінки)	Коментарі щодо присвоєння відповідного бала
Альтернатива 1	1 - цілі прийняття регуляторного акта не можуть бути досягнуті (проблема продовжує існувати)	Збереження чинного регулювання не дає змоги досягнути цілей державного регулювання, визначених у розділі II Аналізу.
Альтернатива 2	4 - цілі прийняття регуляторного акта досягаються повною мірою (проблема більше існувати не буде)	Прийняття проекту акта є найбільш прийнятним та ефективним способом, який дозволить досягти цілей державного регулювання, визначених у розділі II Аналізу.

Рейтинг результативності	Вигоди (підсумок)	Витрати (підсумок)	Обґрунтування відповідного місця альтернативи у рейтингу
Альтернатива 1	Відсутні	Для держави: На тому ж рівні. Для громадян: Загроза для життя та / або здоров'я.	Така альтернатива досягнення цілей державного регулювання не дозволить вирішити проблеми, за значені

		<p>Для суб'єктів господарювання: Залишення існуючої ситуації без змін надасть змогу надалі роботодавцям замість розробки та реалізації власної безпекової політики витратити ресурси на виконання неефективних положень нормативних актів, що з іншого боку дає їм підстави формально уникати відповідальності за наслідки нещасних випадків, посиляючись на дотримання таких положень.</p>	<p>у розділі I Аналізу, а також досягти цілей державного регулювання спрямованих на формування нової національної системи запобігання професійним ризикам шляхом впровадження на законодавчому рівні ризикоорієнтованого підходу у сфері організації безпеки та здоров'я працівників</p>
Альтернатива 2	<p>Для держави: Підвищення ефективності діяльності інспекції праці. Спрощення законодавства щодо безпеки та гігієни праці та зменшенню адміністративного і регуляторного навантаження на роботодавця. Посилення чесної конкуренції,</p>	<p>Для держави: Не прогнозується</p> <p>Для громадян: Загроза для життя та / або здоров'я.</p> <p>Для суб'єктів господарювання: Залишення існуючої ситуації без змін надасть змогу надалі роботодавцям</p>	<p>Така альтернатива забезпечує досягнення цілей шляхом прийняття проекту акта, який замінить собою Закон України „Про охорону праці”</p>

	<p>розширенню доступу українських підприємств до міжнародного ринку та підвищенню їх конкурентоспроможності на такому ринку.</p> <p>Покращення інвестиційного клімату в Україні.</p> <p>Поступова імплементація норм Європейського Союзу в національне законодавство.</p> <p>Для громадян: забезпечення конституційних прав громадян на збереження життя й здоров'я, як найвища соціальну цінність, гарантувавши їм право на належні, безпечні та здорові умови праці.</p> <p>Для суб'єктів господарювання: забезпечення сприятливого середовища для провадження господарської діяльності.</p> <p>Створення умов для розвитку малого і середнього підприємництва.</p>	<p>замість розробки та реалізації власної безпекової політики витратити ресурси на виконання неефективних положень нормативних актів, що з іншого боку дає їм підстави формально уникати відповідальності за наслідки нещасних випадків, посиляючись на дотримання таких положень.</p> <p>Для громадян: відсутні</p> <p>Для суб'єктів господарювання: Для всіх суб'єктів господарювання прогноуються витрати на ознайомлення з новими вимогами регулювання, а саме 56,62 грн. на одного суб'єкта господарювання.</p>	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Рейтинг	Аргументи щодо переваги обраної альтернативи/причини відмови від альтернативи	Оцінка ризику зовнішніх чинників на дію запропонованого регуляторного акта
Альтернатива 1. Залишення існуючої ситуації без змін.	Альтернатива не дозволяє досягти поставлених цілей	Ризик впливу зовнішніх чинників на дію акта не прогнозується
Альтернатива 2. прийняття проекту акта, який замінить собою Закон України “Про охорону праці”	проект акта дозволить запровадити нову національну систему запобігання виробничим ризикам, засновану на принципах оцінювання, контролю ризиків та управління ними, які є базовими для побудови подібних систем у розвинених країнах Європи та світу.	Ризик впливу зовнішніх чинників на дію акта не прогнозується

V. Механізми та заходи, які забезпечать розв’язання визначеної проблеми

Для розв’язання проблеми, визначеної у розділі I цього аналізу регуляторного впливу, передбачається прийняття Закону України “Про безпеку та здоров’я працівників на роботі”.

Прийняття проекту регуляторного акта дасть змогу максимально наблизити національне законодавство у сфері безпеки та здоров’я працівників на роботі до законодавства Європейського Союзу відповідно до зобов’язань у рамках Угоди про асоціацію

Для забезпечення інформування суб’єктів господарювання про вимоги проекту регуляторного акта, необхідно здійснити його оприлюднення в засобах масової інформації та на офіційному сайті Міністерства економіки України.

Для реалізації вимог проекту регуляторного акта суб’єктам господарювання необхідно отримати первинну інформацію про вимоги регулювання.

Проект регуляторного акта набирає чинності через рік з дня його опублікування, крім пункту 13 частини четвертої статті 35 цього Закону, який набирає чинності через два роки з дня його опублікування.

Ризику впливу зовнішніх факторів на дію регуляторного акту немає. Досягнення цілей не передбачає додаткових організаційних заходів. Можлива шкода у разі очікуваних наслідків дії акта не прогнозується.

VI. Оцінка виконання вимог регуляторного акта залежно від ресурсів, якими розпоряджаються органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування, фізичні та юридичні особи, які повинні проваджувати або виконувати ці вимоги

Реалізація регуляторного акта не потребуватиме додаткових бюджетних витрат і ресурсів на адміністрування регулювання органами виконавчої влади чи органами місцевого самоврядування. Витрати здійснюватимуться в рамках бюджетного фінансування органів виконавчої влади.

Витрати на виконання вимог регуляторного акта для органу виконавчої влади не передбачаються, а тому розрахунок витрат згідно з додатком 3 до Методики проведення аналізу впливу регуляторного акта не проводився.

Державне регулювання не передбачає утворення нового державного органу (або нового структурного підрозділу діючого органу).

Розрахунок витрат суб'єктів малого підприємництва на виконання вимог регулювання (Додаток 4 (Тест малого підприємництва) до Методики проведення аналізу впливу регуляторного акта), а також витрат на одного суб'єкта господарювання великого і середнього підприємництва (Додаток 2 (Тест малого підприємництва) до Методики проведення аналізу впливу регуляторного акта), проведено в межах даного Аналізу.

VII. Обґрунтування запропонованого строку дії регуляторного акта

Строк дії регуляторного акта пропонується не обмежувати.

VIII. Визначення показників результативності дії регуляторного акта

Показниками результативності регуляторного акта є:

розмір надходжень до державного та місцевих бюджетів і цільових фондів – не передбачено;

кількість суб'єктів господарювання, на яких поширюватиметься дія проекту регуляторного акта;

розмір коштів і час, що витрачатимуться суб'єктами господарювання на виконання вимог проекту регуляторного акта;

рівень поінформованості суб'єктів господарювання з основних положень проекту регуляторного акта буде високий, оскільки він буде оприлюднений на офіційному сайті Міністерства економіки України, сайті Верховної Ради України та в друкованих засобах масової інформації.

Реалізація проекту регуляторного акта не впливає на розмір надходжень до державного та місцевого бюджетів і держаних цільових фондів.

ІХ. Визначення заходів, за допомогою яких здійснюватиметься відстеження результативності дії регуляторного акта

Відстеження результативності регуляторного акта здійснюватиметься шляхом проведення базового, повторного та періодичних відстежень статистичних показників результативності акта, визначених під час проведення аналізу впливу регуляторного акта.

Базове відстеження результативності регуляторного акта буде здійснюватися після набрання ним чинності, шляхом використання статистичних показників.

Повторне відстеження результативності регуляторного акта здійснюватиметься через рік з дня набрання чинності, але не пізніше двох років після набрання ним чинності. За результатами даного відстеження відбудеться порівняння показників базового та повторного відстеження.

Періодичні відстеження результативності буде здійснюватися один раз на кожні три роки починаючи з дня закінчення заходів з повторного відстеження результативності цього акта.

Вид даних, за допомогою яких здійснюватиметься відстеження результативності – статистичні.

Відстеження результативності регуляторного акта буде здійснюватися Міністерством економіки України.

**Перший віце-прем'єр-міністр України –
Міністр економіки України**
_____ 2021 р.

Олексій ЛЮБЧЕНКО

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про безпеку та здоров'я працівників на роботі

Цей Закон визначає правові, організаційні, економічні та соціальні засади безпеки та здоров'я працівників на роботі в Україні, регулює соціально-трудові відносини у цій сфері з метою забезпечення безпечних умов праці, збереження життя і здоров'я працівників та встановлює єдиний порядок організації системи управління у цій сфері.

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

1. У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:

1) атестація робочих місць/зон за умовами праці – комплексне оцінювання факторів робочого середовища і трудового процесу, що впливають на здоров'я і працездатність працівників під час роботи;

2) аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників – документований процес незалежного, систематичного збору і аналізу інформації для об'єктивного оцінювання системи управління безпекою та здоров'ям працівників на відповідність вимогам законодавства, ефективності функціонування такої системи та заходів із зменшення професійних ризиків;

3) безпека праці та здоров'я працівників – система заходів та засобів щодо запобігання та/або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, спрямованих на збереження здоров'я, життя і працездатності працівників, що вживаються на всіх етапах робочого процесу, в т. ч. на етапі планування та проектування;

4) безпечні умови праці – стан умов праці, за якого відсутні небезпечні або шкідливі професійні фактори або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень;

5) вагітна працівниця – жінка-працівниця, яка поінформувала свого роботодавця про свій стан шляхом надання відповідного підтверджуючого документу;



б) використання робочого обладнання – будь-яка діяльність, пов'язана з робочим обладнанням, зокрема, запуск та зупинка обладнання, його використання за призначенням, перевезення, ремонт, модифікація, налаштування, експлуатація та обслуговування, включаючи очищення;

7) державна (національна) політика у сфері безпеки праці і здоров'я працівників – система визначених на законодавчому рівні ціннісних цілей і принципів у сфері безпеки праці і здоров'я працівників та спрямованих на їх досягнення і реалізацію державно-управлінських рішень, заходів і дій;

8) запобіжні заходи – організаційні, правові, технічні, медичні, санітарно-гігієнічні заходи, що здійснюються роботодавцем з метою запобігання, усунення або зменшення професійних ризиків;

9) засоби індивідуального захисту – всі засоби, які призначені для носіння і використання працівником з метою індивідуального захисту від одного або більше професійних ризиків, які могли б становити загрозу життю та здоров'ю працівника, а також будь-які пристосування, аксесуари чи змінні компоненти, призначені для цієї мети;

10) засоби колективного захисту – засоби захисту працівників, що конструктивно та/або функціонально пов'язані з робочим обладнанням, робочим процесом, приміщенням, будівлею, спорудою, робочим місцем/зоною;

11) ідентифікація небезпек – процес розпізнавання наявності небезпеки та визначення її характеристик;

12) інструктаж – доведення до працівників змісту встановлених законодавством та/або роботодавцем вимог щодо безпечного виконання роботи, характерних помилок на робочих місцях осіб, яких інструктують, поглиблення знань і навичок безпечного виконання робіт;

13) інцидент – подія або сукупність подій, що виникає в процесі роботи, яка може призвести або призводить до травмування та завданню шкоди для здоров'я працівника;

14) культура безпеки – це система принципів, формальних та неформальних правил, форм поведінки, які базуються на пріоритеті цінності людського життя та здоров'я працівників перед економічними чи будь-якими іншими цілями діяльності роботодавця;

15) культура профілактики безпеки та здоров'я працівників на роботі – це система принципів, формальних та неформальних правил, форм поведінки, у якій право на безпечне робоче середовище визнається на всіх рівнях, а принципам запобігання надається найвищий пріоритет;

16) модифікація – внесення змін у конструкцію обладнання, що використовується, з метою зміни технічних характеристик або підвищення безпечності, технічного рівня чи поліпшення економічних характеристик;

17) національна програма у сфері безпеки та здоров'я працівників – це комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів, спрямованих на реалізацію цілей державної (національної політики) та розв'язання найважливіших проблем у сфері безпеки та здоров'я працівників, із визначенням строків їх виконання, складу виконавців, джерел фінансування та іншого ресурсного забезпечення;

18) небезпека – потенційна властивість, притаманна об'єкту, діяльності, робочому обладнанню або факторам робочого середовища, що може спричинити шкоду здоров'ю або життю працівника;

19) небезпечний професійний фактор – фактор робочого середовища, вплив якого на працівника в певних умовах може призвести до травми, раптового погіршення здоров'я працівника або його смерті;

20) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного чи шкідливого професійного фактору, що сталися в процесі або у зв'язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть;

21) нічний працівник – працівник, який працює у нічний час не менше ніж три години денного (змінного) робочого часу згідно визначеного режиму роботи або не менше ніж $\frac{1}{4}$ норми робочого часу (тижневої, місячної, кварталної, річної);

22) нормативно-правові акти з безпеки та здоров'я працівників – нормативно-правові акти, якими встановлюються вимоги щодо безпечних умов праці та здоров'я працівників;

23) оцінювання професійних ризиків – систематичний та безперервний процес вивчення всіх аспектів, пов'язаних із роботою, з метою визначення професійних небезпек, їх аналізу (як якісного, так і кількісного), оцінювання впливу професійних ризиків на безпеку та здоров'я працівників на роботі;

24) працівник – це фізична особа, яка в межах трудових відносин незалежно від наявності формального трудового договору виконує роботу, в т. ч. за рішенням суду, або надає послуги на користь (в інтересах) іншої особи (роботодавця), а також особа, яка проходить у роботодавця навчання або практику, за виключенням домашніх працівників, самозайнятих осіб та членів фермерського господарства;

25) працівниця, яка годує грудьми – жінка-працівниця, яка годує грудьми народжену нею дитину віком до 1,5 роки та поінформувала свого роботодавця про свій стан шляхом надання відповідного підтверджуючого документу;

26) працівниця, яка нещодавно народила – жінка-працівниця, яка має народжену нею дитину віком до 1 року та поінформувала свого роботодавця про свій стан шляхом надання відповідного підтверджуючого документу;

27) представники працівників – особи, обрані чи призначені відповідно до законодавства або усталеної практики, на яких покладено спеціальні функції щодо представлення інтересів та захисту прав працівників з питань їх безпеки та здоров'я на роботі, зокрема:

а) представники професійних спілок з питань безпеки та здоров'я працівників – особи, уповноважені виборним органом первинної організації профспілки (первинної профспілки), які є членами таких профспілок, або

б) у разі відсутності представників професійних спілок з питань безпеки та здоров'я працівників – особи, визначені іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом або вільно обрані і уповноважені трудовим колективом;

28) професійне захворювання – захворювання (отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов'язаних з роботою;

29) професійний ризик – ймовірність порушення (ушкодження) здоров'я працівника внаслідок несприятливого впливу небезпечних та/або шкідливих професійних факторів чи робочого середовища з урахуванням тяжкості наслідків такого впливу на здоров'я працівника та втрати ним працездатності;

30) роботодавець – юридична або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб;

31) робоча зона – це місця, простір, призначені для розташування робочих місць, в приміщенні, будівлі, споруді чи на території, що належать роботодавцю та/або використовується ним, до яких працівник має доступ внаслідок виконання своєї роботи, а також будь-яке інше місце, що знаходиться під прямим або опосередкованим контролем роботодавця, де працівник повинен знаходитись або в напрямку якого рухається внаслідок виконання своєї роботи;

32) робоче місце – одне або кілька визначених в межах робочої зони місць, переважно на якому (яких) працівник виконує свою роботу, обладнане(ні) необхідними для виконання такої роботи матеріально-технічними засобами;

33) робоче обладнання – машина, апарат, інструмент, пристрій або інше устаткування, що використовується роботодавцем або найманим працівником під час виконання робіт;

34) робоче середовище – сукупність навколишніх факторів, в тому числі, але не виключно, фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних факторів, способів організації праці, робочого обладнання та робочих процесів, що формують умови праці або впливають на них;

35) система управління безпекою та здоров'ям працівників – сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, які спрямовані на створення безпечних умов праці для працівників та збереження їх здоров'я, та є частиною загальної системи управління діяльністю роботодавця;

36) система державного управління у сфері безпеки та здоров'я працівників – сукупність суб'єктів управління (суб'єктів владних повноважень), об'єктів управління (відповідної сфери та галузі суспільного життя), управлінської діяльності та інших суспільних відносин, через які реалізується взаємодія між суб'єктами і об'єктами управління;

37) спостереження за станом здоров'я працівників – комплекс заходів, спрямованих на виявлення впливу умов праці на здоров'я працівників шляхом аналізу та оцінки стану їх здоров'я, психічної та фізіологічної придатності до виконання роботи, рівня і структури захворюваності, а також визначення за результатами такого спостереження заходів з оздоровлення працівників, їх медичної та/або професійної реабілітації;

38) технічний огляд робочого обладнання – комплекс дій, які проводяться з метою визначення якості монтажу, ремонту, модифікації (реконструкції і модернізації), умов та строку подальшого безпечного використання робочого

обладнання, оцінювання технічного стану складових частин, деталей або їх елементів, перевірки їх на відповідність технічним вимогам;

39) умови праці – сукупність факторів робочого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність працівника під час виконання ним трудових обов'язків (роботи);

40) умови праці підвищеної небезпеки – умови праці, що характеризуються підвищеним ступенем професійного ризику виникнення аварій, пожеж, інших раптових подій, які загрожують життю та здоров'ю працівників;

41) уповноважений з безпеки та здоров'я працівників – визначений роботодавцем компетентний працівник або структурний підрозділ роботодавця, що організовує роботу з безпеки та здоров'я працівників, або юридична особа чи фізична особа-підприємець, що у встановленому законодавством порядку надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників;

42) шкідливий професійний фактор – фактор робочого середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я працівника.

Стаття 2. Сфера дії Закону

1. Дія цього Закону поширюється на усіх працівників та роботодавців незалежно від форми власності та виду діяльності. Іншими законами можуть встановлюватись особливості регулювання відносин у сфері безпеки та здоров'я працівників з урахуванням норм цього Закону, не допускаючи звуження змісту та обсягу визначених ним прав, гарантій та обов'язків у цій сфері.

2. Дія цього Закону не поширюється на військовослужбовців, поліцейських, осіб рядового та начальницького складу, осіб, які мають спеціальні звання, державних, правоохоронних органів та військових формувань, утворених відповідно до законодавства України.

3. Відносини у сфері безпеки та здоров'я осіб, зазначених у частині другій цієї статті, регулюються законами України у відповідній сфері, указами Президента України, нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України та державних, правоохоронних органів, органів влади, де проходять службу такі особи. При розробці та прийнятті нових або внесенні змін до чинних нормативно-правових актів, зазначених у першому реченні цієї частини, безпека та здоров'я зазначених осіб має забезпечуватися, наскільки це можливо, з урахуванням положень цього Закону.

4. Дія цього Закону поширюється на відносини за цивільними договорами у випадках, визначених цим Законом.

Стаття 3. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників

1. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників є складовою законодавства про працю.

2. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників складається з Конституції України, Кодексу законів про працю України, цього Закону, міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у цій сфері.

3. Якщо нормами міжнародних договорів України у сфері безпеки та здоров'я працівників, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, визначено більший (вищий) обсяг прав, гарантій та обов'язків, ніж це передбачено законами та іншими нормативно-правовими актами України у сфері безпеки та здоров'я працівників, застосовуються норми таких міжнародних договорів.

РОЗДІЛ II.

ДЕРЖАВНА (НАЦІОНАЛЬНА) ПОЛІТИКА У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ

Стаття 4. Державна (національна) політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі

1. Метою державної (національної) політики у сфері безпеки та здоров'я працівників є запобігання травматизму на роботі, професійним захворюванням та смертельним випадкам шляхом максимально можливого зниження рівня професійних ризиків і сприяння безпеці, здоров'ю та добробуту працівників на роботі.

2. Державна (національна) політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі ґрунтується, але не виключно, на принципах:

- 1) найвищої пріоритетності захисту здоров'я та життя працівників;
- 2) повної відповідальності роботодавця за створення безпечних умов праці;
- 3) створення належних умов для реалізації працівником права на безпечні умови праці та його відповідальності за свою безпеку;
- 4) пріоритету запобігання професійним ризикам на основі їх оцінювання та усунення небезпек у джерелах їх виникнення;
- 5) збалансованого, з урахуванням реального стану справ та характеру і ступеня небезпек, державного регулювання;
- 6) соціального захисту працівників та відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків та професійних захворювань;
- 7) всебічного залучення на засадах соціального діалогу всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок до формування державної (національної) політики у сфері безпеки та здоров'я працівників, її відкритості і прозорості;

8) розвитку на національному рівні культури безпеки та профілактики безпеки та здоров'я працівників на роботі;

9) врахування кращого світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки на основі міжнародного співробітництва;

10) встановлення мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників;

11) визначення у випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки, умов, які регулюють проектування, будівництво, розміщення, введення в експлуатацію та реконструкцію виробничих об'єктів, а також виконання певних робіт чи використання робочого обладнання;

12) визначення небезпечних або шкідливих професійних факторів, вплив яких необхідно заборонити або обмежити;

13) функціонування системи інформування роботодавцем та іншими зацікавленими суб'єктами про нещасні випадки, професійні захворювання, аварії, їх реєстрації та проведення розслідувань у встановлених законодавством випадках;

14) проведення наукових досліджень і поглиблення знань у сфері безпеки та здоров'я працівників, зокрема хімічних, фізичних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних та інших факторів, які можуть становити небезпеку для здоров'я працівників;

15) встановлення вимог до підготовки фахівців з питань безпеки та здоров'я працівників та державного контролю за їх додержанням;

16) встановлення вимог до суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників та державного контролю за їх додержанням;

17) забезпечення системи консультування роботодавців і працівників з метою надання їм допомоги в організації заходів з мінімізації професійних небезпек і професійних ризиків та застосуванні законодавства про безпеку та здоров'я працівників;

18) функціонування системи державного контролю за додержанням вимог законодавства про працю і застосування адекватних санкцій за їх порушення;

19) свободи доступу до інформації про вжиті заходи державної політики, а також даних про нещасні випадки, професійні захворювання;

20) комплексного підходу до розв'язання завдань і вирішення проблем на основі системи програм у сфері безпеки та здоров'я працівників;

21) координації діяльності органів державної влади, місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян, у сфері безпеки та здоров'я працівників.

Стаття 5. Консультації та залучення організацій роботодавців та профспілок

1. На загальнодержавному рівні формування та оцінювання державної (національної) політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі

повинно здійснюватися у співпраці, координації та за участі найбільш представницьких всеукраїнських об'єднань профспілок та організацій роботодавців.

2. Підготовка проектів нормативно-правових актів у сфері безпеки та здоров'я працівників здійснюється на засадах соціального діалогу із залученням найбільш представницьких всеукраїнських об'єднань профспілок та організацій роботодавців.

3. За рішенням органів влади, найбільш представницьких організацій роботодавців, профспілок, їх об'єднань для ведення консультацій на національному, галузевому та регіональному рівнях щодо сприяння безпеці та здоров'ю працівників на роботі можуть утворюватися консультативні ради.

4. Колективним договорами, угодами можуть передбачатись інші гарантії, права та обов'язки сторін щодо забезпечення безпечних умов праці.

5. Громадський контроль за додержанням законодавства про безпеку та здоров'я працівників здійснюють представники працівників.

Стаття 6. Облік та розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій

1. Роботодавець повинен вести облік всіх інцидентів, з'ясовувати причини їх виникнення та документувати відомості про них. Порядок ведення обліку інцидентів визначається роботодавцем після консультацій з представниками працівників.

2. Роботодавець зобов'язаний готувати та надсилати інформацію про всі нещасні випадки та професійні захворювання працівників до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, а також до робочих органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України.

3. Роботодавець зобов'язаний проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, які стались з його працівниками або працівниками іншого роботодавця чи особами, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами, з використанням засобів праці, робочого обладнання, в робочих зонах та/або на робочих місцях роботодавця, які призвели до втрати працездатності, а також професійних захворювань працівників.

4. Порядок ведення обліку нещасних випадків та професійних захворювань працівників, повідомлення про них та їх розслідування визначається Кабінетом Міністрів України.

5. За результатами проведеного розслідування роботодавець забезпечує усунення причин, що призвели до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснює профілактичні заходи, спрямовані на запобігання їм у майбутньому.

6. У разі непроведення роботодавцем розслідування нещасного випадку, професійного захворювання працівників, або його відмови затвердити акт, складений за результатами розслідування, або незгоди потерпілого з висновками такого розслідування, за заявою потерпілого або його законного

представника, за вмотивованим зверненням робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України розслідування проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.

7. Рішення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, прийняті за результатами розслідування, є обов'язковими до виконання. Роботодавець має право оскаржити зазначене рішення у судовому порядку.

8. Спеціальні розслідування нещасних випадків, професійних захворювань, а також аварій у випадках та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.

9. Ведення реєстру осіб, яким встановлено професійне захворювання, здійснює центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Стаття 7. Освіта у сфері безпеки та здоров'я працівників

1. При здобутті повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої і післядипломної освіти держава сприяє вивченню основ безпеки та здоров'я працівників шляхом включення до стандартів освіти відповідних компетентностей здобувача освіти.

2. При формуванні стандартів професійної (професійно-технічної) освіти, фахової передвищої освіти, вищої та післядипломної освіти центральні органи виконавчої влади, які згідно із законодавством уповноважені на затвердження стандартів освіти, забезпечують проведення консультацій з відповідними представницькими організаціями роботодавців та працівників з метою узгодження змісту компетентностей у сфері безпеки та здоров'я працівників.

3. Освітні програми мають містити відповідні освітні компоненти у сфері безпеки та здоров'я працівників, визначені, в тому числі, з урахуванням стандартів освіти.

4. Заклади освіти, наукові установи, інші суб'єкти освітньої діяльності, які затверджують освітні програми, при розробці освітніх програм забезпечують проведення консультацій з відповідними представницькими організаціями роботодавців та працівників з метою узгодження змісту їх освітніх компонентів у сфері безпеки та здоров'я працівників.

5. При формуванні професійних стандартів та/або кваліфікаційних характеристик мають визначатись компетентності у сфері безпеки та здоров'я працівників.

Стаття 8. Страхування у сфері безпеки та здоров'я працівників

1. Роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та

професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства.

2. Якщо роботодавець не забезпечив загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівника від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства, відшкодування такому працівникові страхових виплат, передбачених цим законодавством, покладається на роботодавця. Сплата роботодавцем цих виплат не звільняє його від адміністративної, кримінальної чи фінансової відповідальності, передбаченої законом.

3. Якщо роботодавець відповідно до законодавства не повідомив центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його територіальні органи, про суми винагороди, виплачені працівникові за виконану роботу, на роботодавця покладається виплата такому працівнику сум відшкодування у розмірах, передбачених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, в частині розміру страхових виплат, який розраховується з таких сум винагороди.

4. Роботодавець за власний рахунок або за добровільної часткової участі працівників в оплаті страхового внеску за страховою програмою може додатково застрахувати їх життя та/або здоров'я.

Стаття 9. Наукові дослідження у сфері безпеки та здоров'я працівників

1. Держава створює умови для підвищення рівня наукових знань і проведення досліджень у сфері безпеки та здоров'я працівників, зокрема шляхом фінансової підтримки проведення науково-дослідних робіт в цій сфері підприємствами, установами, організаціями та іншими інституціями різних форм власності.

2. Заохочення державою досліджень у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі також передбачає:

1) підтримку створення дослідницьких структур, структур післядипломного навчання для фахівців, дослідників і науковців;

2) організацію та координацію співпраці між різними зацікавленими національними структурами, сторонами соціального діалогу;

3) вільний доступ та поширення результатів досліджень і іншої науково-технічної інформації, що сприяє просуванню знань та досягненню прогресу в наукових дослідженнях;

4) заохочення участі національних науково-дослідних інституцій у міжнародних заходах, проектах;

5) заохочення вивчення передового досвіду в сфері попередження професійних ризиків та захисту життя і здоров'я працівників, а також його впровадження роботодавцями.

3. Наукові дослідження, насамперед, повинні бути зосереджені на посиленні запобігання професійним ризикам і захисту здоров'я працівників.

4. Фінансова підтримка проведення науково-дослідних робіт у сфері безпеки та здоров'я працівників за рахунок коштів, передбачених у Державному бюджеті України на відповідний рік, здійснюється в рамках національної та інших програм у сфері безпеки та здоров'я працівників, затверджених відповідно до законодавства.

5. Центральні органи виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників та у сфері охорони здоров'я, затверджують та координують проведення наукових досліджень у сфері безпеки та здоров'я працівників, а також подають свої пропозиції до проекту Державного бюджету стосовно коштів, необхідних для проведення досліджень.

6. Наукові дослідження з питань безпеки та здоров'я працівників можуть фінансуватись з будь-яких інших джерел, не заборонених законом.

Стаття 10. Забезпечення санітарних норм та правил

1. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я на підставі результатів токсикологічних, гігієнічних, епідеміологічних, інших наукових досліджень та аналізу професійних ризиків затверджує за медичними критеріями санітарні норми та правила, санітарно-гігієнічні та санітарно-протиепідемічні правила і норми, санітарно-епідеміологічні правила і норми, протиепідемічні правила і норми, гігієнічні та протиепідемічні правила і норми, державні санітарно-епідеміологічні нормативи, санітарні регламенти у сфері безпеки та здоров'я працівників.

2. З метою санітарно-гігієнічної оцінки факторів робочого середовища і трудового процесу на відповідність санітарним нормам та правилам за показниками небезпечності та шкідливості факторів робочого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків як тепер, так і в майбутньому, роботодавці за власний рахунок можуть проводити атестацію робочих місць за умовами праці.

Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів робочого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

3. Проведення атестації робочих місць за умовами праці є обов'язковим у випадках, коли законодавством або колективним договором, угодою прямо встановлено її проведення для відповідних виробництв, робіт, професій, посад, показників, та/або коли забезпечення певних гарантій особи та/або набуття нею права на пільги і компенсації визначається законодавством в прямій залежності від результатів такої атестації.

4. Роботодавці, залежно від фактично визначених рівнів впливу факторів робочого середовища і трудового процесу та з урахуванням їх можливої шкідливої дії на здоров'я працівників, із залученням уповноважених з безпеки та здоров'я працівників та представників працівників повинні планувати та реалізовувати заходи для покращення умов праці до зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів робочого середовища шляхом усунення або зменшення їх рівня до граничнодопустимих значень.

5. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці визначається Кабінетом Міністрів України.

Методика проведення атестації робочих місць за умовами праці визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

6. З метою атестації робочих місць проводяться гігієнічні дослідження умов праці. Гігієнічні дослідження умов праці проводять суб'єкти господарювання, які отримали ліцензію на цей вид діяльності.

7. Державний контроль за своєчасністю і якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.

8. Не допускається застосування небезпечних та шкідливих факторів робочого середовища фізичної, хімічної, біологічної природи у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації відповідно до законодавства.

Стаття 11. Спеціальні умови виконання робіт підвищеної небезпеки

1. У випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки робіт, виконання яких пов'язане з об'єктивно вищим ризиком впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів на здоров'я та життя працівників (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи можуть виконуватись лише за наявності щонайменше однієї з наступних умов:

1) чинного договору додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи, або

2) чинного дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, отриманого відповідно до цієї статті.

2. Додаткове страхування життя і здоров'я працівників при виконанні робіт, зазначених у частині першій цієї статті, має передбачати відшкодування працівникам або членам їх сімей страхових виплат у розмірах не нижче встановлених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, згідно договорів

страхування зі страховиками, які мають право здійснювати страхову діяльність на території України відповідно до Закону України “Про страхування”.

3. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, зазначений у частині першій цієї статті, видається роботодавцю центральним органом виконавчої влади або його територіальним органом, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, на підставі позитивного висновку експертизи щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт.

Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки видається військовим частинам, підприємствам, установам, організаціям та іншим підрозділам, що належать до сфери управління військових та правоохоронних формувань, спеціально уповноваженими структурними підрозділами цих формувань на підставі позитивного висновку експертизи щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт.

4. Дозволи видаються на безоплатній основі. Дозволи діють безстроково за винятком випадків їх анулювання.

5. Порядок видачі, відмови у видачі, та анулювання дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки встановлюється Кабінетом Міністрів України.

6. Перелік робіт підвищеної небезпеки, визначених у частині першій цієї статті, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

7. Висновок експертизи щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки надається суб'єктом господарювання, що отримав ліцензію на цей вид діяльності.

8. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви на одержання дозволу та позитивного висновку експертизи щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт приймає рішення про видачу дозволу або про обґрунтовану відмову в його видачі із зазначенням підстав, визначених цією статтею.

У разі якщо у встановлений законом строк роботодавцю дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки або рішення про відмову у його видачі не видано або не надіслано, через 10 робочих днів з дня закінчення встановленого строку для видачі або відмови у видачі дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки роботодавець має право на виконання заявлених робіт.

9. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, приймає рішення про відмову у видачі дозволу в разі:

1) неподання роботодавцем документів, необхідних для одержання дозволу, згідно із встановленим вичерпним переліком та/або їх оформлення з порушенням встановлених вимог;

2) виявлення в документах, поданих роботодавцем, недостовірних відомостей;

3) надання позитивного висновку експертизи щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт, який складено

більше за 6 місяців до дня подання заяви, або такий висновок складено суб'єктом господарювання, який не має чинної на дату складення висновку ліцензії на відповідний вид діяльності.

10. Дозвіл анулюється у відповідності до вимог Закону України “Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності”, а також у разі наявності наступних підстав:

1) настання нещасного випадку із смертельним або іншим тяжким наслідком, якщо за результатами розслідування встановлено, що зазначена подія сталась внаслідок виконання робіт підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл;

2) документально підтвердженого факту створення перешкод державним інспекторам праці при здійсненні ними заходів державного контролю.

11. Про анулювання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки роботодавець повідомляється у письмовій формі із зазначенням підстав щодо анулювання цього дозволу протягом п'яти днів з дня прийняття рішення органом, який видав дозвіл.

12. При здійсненні діяльності в межах території виключної (морської) економічної зони України та на континентальному шельфі на умовах угоди про розподіл продукції, укладеної відповідно до Закону України „Про угоди про розподіл продукції”, дозволи, передбачені цією статтею, надаються інвестору в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

13. У будь-якому випадку, визначеному частиною першою цієї статті, роботодавець несе відповідальність за безпеку та здоров'я працівників і зобов'язаний вживати передбачених цим Законом заходів для максимального можливого зменшення професійних ризиків та впливу робочого середовища на безпеку та здоров'я працівників.

Стаття 12. Спеціальні умови використання робочого обладнання

1. Роботодавець повинен вживати необхідних заходів для забезпечення того, щоб робоче обладнання, надане працівникам, відповідало роботі, яка виконується, або було належним чином пристосоване для її виконання, та могло використовуватися працівниками, не ставлячи під загрозу їх безпеку та здоров'я.

2. При виборі робочого обладнання роботодавець має брати до уваги конкретні умови праці та професійні ризики для безпеки та здоров'я працівників, а також інші небезпеки, які виникають внаслідок використання наданого працівникам робочого обладнання.

3. Якщо неможливо повністю забезпечити використання робочого обладнання працівниками без ризику для їх безпеки та здоров'я, роботодавець вживає відповідних заходів для мінімізації таких ризиків.

4. Робоче обладнання підвищеної небезпеки може використовуватися за умови його повідомної реєстрації центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, а також здійснення обов'язкових технічних оглядів відповідно до законодавства.

Використання робочого обладнання підвищеної небезпеки без його повідомної реєстрації та проведення обов'язкових технічних оглядів забороняється.

5. Повідомна реєстрація робочого обладнання підвищеної небезпеки здійснюється безоплатно в електронній формі в порядку встановленому Кабінетом Міністрів України.

6. Роботодавець здійснює моніторинг, оцінку технічного стану робочого обладнання та нагляд за його безпечним використанням відповідно до вимог законодавства.

7. Перелік робочого обладнання підвищеної небезпеки, порядок проведення технічних оглядів робочого обладнання підвищеної небезпеки встановлюються Кабінетом Міністрів України.

8. Обов'язкові технічні огляди обладнання підвищеної небезпеки проводяться суб'єктами господарювання, що отримали ліцензію на цей вид діяльності.

9. Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання працівниками встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 13. Захист генетичного спадку

1. Захист генетичного спадку передбачає необхідність здійснення аналізу наявності на робочих місцях або в робочих зонах факторів, які можуть спричинити негативні спадкові генетичні наслідки у нащадків, чи вплинути на репродуктивну функцію чоловіків і жінок, їх ідентифікації, оцінки професійних ризиків та визначення заходів щодо їх усунення або мінімізації.

2. При проведенні роботодавцем оцінки професійних ризиків повинна враховуватись вся наявна інформація про небезпечні та шкідливі небезпечні фактори робочого середовища, фактичні умови і характер роботи, взаємодія з іншими ризиками, рекомендації компетентних органів у сфері безпеки та здоров'я працівників на робот.

3. Оцінка професійних ризиків має визначати працівників, які зазнають впливу, а також тих, хто може потребувати окремих захисних заходів через особливу чутливість.

4. Оцінка професійних ризиків проводиться повторно у разі змін в умовах праці, які можуть змінити ступінь їх впливу на працівників, за результатами спостереження за станом здоров'я працівників або відповідно до нових наукових досягнень у цій сфері.

5. Роботодавець забезпечує спостереження за станом здоров'я працівників, відносно яких за результатами оцінки було виявлено ризики для генетичного спадку, в тому числі шляхом проведення медичних оглядів.

6. За результатами медичного огляду лікар-спеціаліст з професійних захворювань:

1) інформує працівника про результати огляду;

2) надає рекомендації стосовно необхідності продовження спостереження за станом здоров'я та проведення профілактично-оздоровчих заходів;

3) з урахуванням обмежень, пов'язаних із лікарською таємницею, інформує роботодавця про результати огляду з метою запобігання ризиків для здоров'я працівника та надає рекомендації щодо проведення профілактично-оздоровчих заходів.

7. Перелік факторів з особливим впливом на здоров'я та генетичний спадок працівників визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я.

Розділ III. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТОДАВЦЕМ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 14. Система управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі

1. Роботодавець організовує та забезпечує функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, яка базується на таких ієрархічних та послідовних принципах запобігання:

1) уникнення небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків;

2) оцінювання небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, яких не можна уникнути;

3) усунення небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків у джерелах їх виникнення;

4) адаптації умов праці до працівника, зокрема під час облаштування робочого місця / зони, вибору методів праці та робочого обладнання, з метою полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому обладнанням, та запобігання або зменшення впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків на працівника, в т. ч. з урахуванням гендерних особливостей;

5) адаптації умов праці до технічного прогресу;

6) заміни небезпечного робочого обладнання, робочих процесів, небезпечних та шкідливих факторів робочого середовища фізичної, хімічної, біологічної та іншої природи на безпечні або менш небезпечні;

7) розроблення політики запобігання професійним ризикам, що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив факторів, пов'язаних з робочим середовищем;

8) надання заходам колективного захисту пріоритету перед заходами індивідуального захисту працівників;

9) забезпечення інформування працівників про умови праці, проведення навчання з питань безпеки та здоров'я працівників та інструктажів.

2. Система управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі охоплює: організаційну структуру, діяльність з управління професійними ризиками, обов'язки, процедури, процеси та ресурси, які спрямовані на створення безпечних умов праці для працівників та збереження їх здоров'я.

3. Примірне положення про систему управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.

Стаття 15. Уповноважені з безпеки та здоров'я працівників

1. З метою організації та забезпечення належного функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників роботодавці:

1) чисельність працівників у яких перевищує 300 осіб, або перевищує 50 осіб у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, утворюють (визначають) один або декілька уповноважених структурних підрозділів з питань безпеки та здоров'я працівників;

2) чисельність працівників у яких перевищує 50 осіб або незалежно від чисельності працівників у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників, або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників.

2. Роботодавці одночасно з виконанням вимог, визначених в цій частині, мають право додатково залучати для організації функціонування системи управління безпекою праці та здоров'ям працівників суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників.

3. Роботодавці, чисельність працівників у яких не перевищує 50 осіб, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників, та/або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників, або залучають суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників.

4. Зазначені у частинах першій-третьій цієї статті уповноважені структурні підрозділи, уповноважені особи та залучені суб'єкти господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, повинні мати необхідну кваліфікацію і професійні якості, можливості і засоби, а також достатню чисельність персоналу для того, щоб забезпечувати організацію системи управління безпекою та здоров'ям працівників з урахуванням розміру підприємства, чисельності працівників та небезпек, яким піддаються працівники.

5. Примірне положення про уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників та уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації системи управління безпекою та здоров'ям працівників, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.

6. Основними функціями уповноважених з безпеки та здоров'я працівників є:

1) організація, координація та моніторинг ефективності функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників;

2) організація та участь у ідентифікації небезпек, аналізі та оцінюванні професійних ризиків, складання відповідних документів, звітів;

3) підготовка та надання роботодавцю пропозицій щодо заходів запобігання професійним ризикам та необхідні кроки щодо підвищення їх ефективності;

4) консультування з питань безпеки та здоров'я працівників, застосування засобів індивідуального та колективного захисту;

5) контроль виконання працівниками вимог нормативно-правових актів та актів роботодавця з безпеки та здоров'я працівників;

б) організація спостереження за станом здоров'я працівників та проведення медичних оглядів;

7) організація спостереження за факторами робочого середовища, які можуть негативно вплинути на здоров'я працівників, у тому числі за санітарним обладнанням, їдальнями та житловими приміщеннями, якщо вони надаються роботодавцем;

8) організація надання домедичної та невідкладної медичної допомоги;

9) участь у розслідуванні та аналізі нещасних випадків і професійних захворювань;

10) організація навчання, інформування та консультацій з працівниками та представниками працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;

11) консультування з питань планування та організації трудової діяльності, у тому числі з питань планування робочих місць/зон, вибору, використання та стану робочого обладнання, а також з питань речовин, що використовуються в роботі;

12) участь у розробці заходів з вдосконалення методів роботи, а також у випробуванні та оцінюванні характеристик нового робочого обладнання, які стосуються безпеки та здоров'я працівників;

13) сприяння пристосуванню робочого середовища до працівників;

14) сприяння заходам професійної реабілітації.

7. Під час виконання зазначених функцій уповноважені з безпеки та здоров'я працівників незалежно від способу їх визначення та/або їх персонал, повинен мати цілковиту професійну незалежність від роботодавців, працівників та їх представників.

8. Вимоги до суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі та їх працівників, працівників уповноважених структурних підрозділів та уповноважених осіб встановлюються Кабінетом Міністрів України.

9. Облік суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, що відповідають встановленим вимогам, ведеться центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну

політику в сфері контролю за додержанням законодавства про працю, в порядку визначеному центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.

10. У разі залучення суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, роботодавець надає такому суб'єкту господарювання інформацію, необхідну для організації системи управління безпекою та здоров'я працівників, проведення ідентифікації небезпек, аналізу та оцінювання професійних ризиків на усіх робочих місцях/зонах та усіх етапах діяльності роботодавця.

11. Залучення роботодавцем суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, не звільняє роботодавця від відповідальності за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників та завдану внаслідок таких порушень шкоду для здоров'я і життя працівників.

12. Відповідальність суб'єкта господарювання, який надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, за неналежне надання послуг визначається договором про надання таких послуг та забезпечується, зокрема, шляхом страхування професійної діяльності такого суб'єкта, яка може заподіяти шкоду третім особам.

Стаття 16. Управління професійними ризиками

1. Управління професійними ризиками – це спланований, систематичний процес з виявлення небезпек, оцінювання та зниження професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників.

2. До елементів системи управління професійними ризиками належать:

1) ідентифікація небезпек, в т. ч. шляхом проведення атестації робочих місць за умовами праці;

2) проведення аналізу: оцінка всіх ідентифікованих професійних ризиків, визначення їх ступеню та розподілу за рівнями небезпеки, визначення груп персоналу підданих впливу цих ризиків, як для робочої зони в цілому, так і окремих робочих місць;

3) планування роботодавцем заходів, спрямованих на зниження професійних ризиків до прийняттого рівня роботодавцем;

4) впровадження запланованих заходів;

5) нагляд, періодичний аналіз та контроль.

3. При плануванні заходів, спрямованих на зниження професійних ризиків, серед іншого використовуються, але не виключно, наступні методи, зокрема від найбільш ефективного до найменш:

1) уникнення професійних ризиків – застосування заходів, що виключають можливість реалізації виявлених професійних ризиків;

2) оцінка професійних ризиків, яких не можна уникнути;

3) запобігання виявленим професійним ризикам в джерелах їх виникнення, зокрема шляхом:

а) застосування заходів, спрямованих на усунення та/або зменшення ступеня ризику, шляхом заміни небезпечних робочих процесів та обладнання, небезпечних та шкідливих факторів робочого середовища фізичної, хімічної, біологічної та іншої природи на безпечні або менш небезпечні;

б) застосування інженерних (технічних) заходів, спрямованих на ізоляцію джерел небезпеки, встановлення систем захисту та блокування, засобів колективного захисту працівників;

в) застосування адміністративних заходів, які передбачають врахування можливості кожного працівника для виконання дорученої йому роботи з точки зору безпеки та здоров'я; організацію та забезпечення проходження працівниками обов'язкових медичних оглядів, навчання з питань безпеки та здоров'я працівників та належних інструктажів; інформування працівників та їх представників і проведення консультацій з ними.

г) застосування засобів індивідуального захисту у разі неможливості уникнути або запобігти професійним ризикам у визначені вище способи або на додаток до них.

4. При плануванні та впровадженні заходів спрямованих на зниження професійних ризиків необхідно прагнути досягнення мінімально можливого рівня професійного ризику.

5. Управління професійними ризиками здійснюється відповідно до методики, що визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.

Стаття 17. Засоби колективного та індивідуального захисту

1. Роботодавець визначає необхідність застосування засобів колективного захисту працівників на робочих місцях та/або в робочих зонах, враховуючи небезпечні та шкідливі професійні фактори, впливу яких працівники зазнають або можуть зазнати, засоби праці, що використовуються, та результати оцінки ризиків.

2. У разі неможливості уникнути або запобігти професійним ризикам для життя та здоров'я працівників засобами колективного захисту або іншими запобіжними заходами, або якщо технологічно є неможливим забезпечення належного рівня захисту колективними засобами, роботодавець повинен забезпечити працівників засобами індивідуального захисту.

3. Засоби індивідуального захисту, які надаються працівникові, мають враховувати оцінювання професійних ризиків та можливого впливу небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, та відповідати встановленим вимогам, зокрема щодо належного рівня захисту.

4. Засоби індивідуального захисту повинні використовуватись за призначенням та відповідати вимогам технічного регламенту.

5. Мінімальні вимоги до безпеки та здоров'я працівників при використанні працівниками засобів індивідуального захисту визначаються Кабінетом Міністрів України.

6. Забезпечення засобами колективного та індивідуального захисту здійснюється за рахунок загальновиробничих витрат роботодавця. Обсяг таких витрат має відповідати потребі у таких засобах, визначеній роботодавцем з урахуванням положень нормативно-правових актів з безпеки та здоров'я працівників, колективних договорів та угод, і не може бути обмежений.

Стаття 18. Аудит систем управління безпекою та здоров'ям працівників

1. Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі застосовується для оцінювання ефективності її функціонування.

2. Аудит може бути внутрішнім чи зовнішнім.

3. Внутрішній аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників проводиться за рішенням роботодавця визначеними ним компетентними працівниками.

Методичні рекомендації щодо проведення внутрішнього аудиту системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі затверджує центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.

4. Зовнішній аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі проводиться на підставі договору суб'єктами господарювання, що надають послуги з аудиту систем управління безпекою та здоров'ям працівників, та відповідають вимогам, встановленим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.

5. Висновки та рекомендації, надані за результатами проведення аудиту систем управління безпекою та здоров'ям працівників роботодавець доводить до відома працівників, представників працівників, уповноважених з безпеки та здоров'я працівників, шляхом розміщення на офіційному веб-сайті роботодавця, або у інший доступний спосіб, визначений роботодавцем.

6. Роботодавці, які виконують роботи підвищеної небезпеки, зобов'язані регулярно, але не рідше одного разу на 5 років, проводити зовнішній аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників та надавати висновки та рекомендації за результатами такого аудиту на вимогу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю протягом 10 робочих днів.

Стаття 19. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників

1. Роботодавець забезпечує здійснення спостереження за станом здоров'я працівників та розроблення заходів, спрямованих на запобігання професійним ризикам та їх впливу на здоров'я працівників.

2. Таке спостереження за вибором роботодавця здійснюється:

1) лікарем (спеціалістом) з числа найманих працівників роботодавця, який має сертифікат зі спеціальності “професійна патологія”, або

2) закладом охорони здоров'я першого та другого ступеню надання медичної допомоги, які мають відповідну ліцензію на медичну практику зі спеціальності “професійна патологія”, або

3) спеціалізованим закладом охорони здоров'я третього ступеню надання медичної допомоги, які мають відповідну ліцензію на медичну практику зі спеціальності “професійна патологія”.

3. Лікарі (спеціалісти), зазначені у частині другій цієї статті, повинні мати доступ до інформації про професійні ризики та іншої інформації, що стосується забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі.

4. З метою упередження можливих негативних наслідків впливу професійних факторів на здоров'я осіб, з якими роботодавець має намір укласти трудовий договір, роботодавець зобов'язаний попередити їх про професійні ризики та можливий негативний вплив на здоров'я, та має право запропонувати таким особам пройти (за їх бажанням) попередній медичний огляд.

5. Підтвердженням проходження медичного огляду є медична довідка про проходження медичного огляду. Така довідка повинна містити інформацію про те, чи є особа за станом здоров'я придатною до виконання даної роботи, та не може містити медичні дані чи іншу інформацію, яка є конфіденційною. Також довідка може містити рекомендації та/або застереження для особи безпечно виконувати трудові обов'язки, які їй пропонуються, та щодо заходів, яких слід ужити для забезпечення її безпеки та здоров'я.

6. У разі, якщо особа, з якою роботодавець має намір укласти трудовий договір, відмовилась від проходження попереднього медичного огляду або за результатами такого огляду встановлено непридатність особи до виконання трудових обов'язків, роботодавець має право відмовитись від укладення з нею трудового договору. Така відмова не може вважатись дискримінацією за станом здоров'я.

7. Роботодавець, беручи до уваги результати аналізу професійних ризиків, умов праці, пропозиції представників працівників, а також враховуючи положення трудових і колективних договорів та норм законодавства щодо категорій працівників, які повинні проходити обов'язкові медичні огляди, визначає перелік працівників, які підлягають обов'язковим медичним оглядам, та графік проходження обов'язкових медичних оглядів працівників, з яким ознайомлює працівників та забезпечує контроль за дотриманням його працівниками.

8. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичних оглядів:

1) працівників, які не досягли 21-річного віку – при укладанні трудового договору і щорічно, до досягнення ними 21-річного віку;

2) працівників, робочі місця/зони та умови праці яких містять шкідливі професійні фактори – при укладанні трудового договору і періодично за затвердженим роботодавцем графіком проходження обов'язкових медичних оглядів працівників.

3) нічних працівників – до укладення трудового договору і періодично за затвердженим роботодавцем графіком проходження обов'язкових медичних оглядів працівників;

4) працівників, які відчули погіршення стану здоров'я внаслідок впливу умов праці, та звернулись у зв'язку з цим до роботодавця, – при зверненні працівника до роботодавця;

5) працівників, стан здоров'я яких створює небезпеку або завдає шкоду їх здоров'ю або здоров'ю інших працівників, – за рішенням роботодавця.

9. Роботодавець за власні кошти організовує та забезпечує проходження медичних оглядів працівників у робочий час із збереженням оплати праці згідно умов трудового договору. Роботодавець повинен ознайомити працівника із змістом медичної довідки про проходження медичного огляду під підпис.

10. У разі не проходження працівником з незалежних від нього причин медичного огляду у встановлений роботодавцем час, працівник має право відмовитися від виконання трудових обов'язків через можливу небезпеку для його здоров'я до проходження ним медичного огляду в узгоджений з роботодавцем робочий час.

11. Працівник, який відмовився пройти медичний огляд у встановлений роботодавцем час, може бути відсторонений від виконання трудових обов'язків без виплати заробітної плати до проходження ним медичного огляду в узгоджений з роботодавцем час, який не повинен виходити за межі робочого часу, визначеного у встановленому порядку для відстороненого працівника.

12. Висновки та рекомендації за результатами медичних оглядів є обов'язковими для роботодавця.

13. Якщо відповідно до медичного висновку за результатами медичного огляду продовження виконання працівником роботи, визначеної його трудовим договором, є неможливим через загрозу подальшого погіршення здоров'я внаслідок впливу умов праці, роботодавець надає працівникові іншу оплачувану роботу на період та з оплатою праці, визначеними трудовим та/або колективним договором, але не нижче ніж у розмірі середньомісячної заробітної плати такого працівника за попередньою роботою на період не менше ніж два місяці.

14. У разі неможливості надання працівникові іншої оплачуваної роботи відповідно до частини 13 цієї статті, трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця без дотримання вимог статті 44 та частини першої статті 49² Кодексу законів про працю України з виплатою грошовою компенсації у розмірі, визначеному трудовим та/або колективним договором, але не менше двох середньомісячних заробітних плат такого працівника.

15. Порядок проведення медичних оглядів, контролю за якістю їх проведення та форма довідки про проходження медичного огляду визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я.

16. Законодавством може бути передбачено додаткові умови та вимоги щодо проведення медичних оглядів окремих категорій працівників з урахуванням професійних ризиків та умов праці.

Стаття 20. Підготовка працівників

1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проходження всіма працівниками підготовки з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема, шляхом відповідного навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, проведення інструктажів та надання працівникам інформації, що стосується їх робочих місць/зон, безпечного виконання роботи, професійних ризиків, під які вони підпадають чи можуть підпадати, а також запобіжних і захисних заходів:

- 1) при прийнятті працівника на роботу;
- 2) у разі переведення працівника на іншу роботу чи при зміні робочого завдання, що призводить до змін у будь-яких основних засобах роботи;
- 3) у випадку впровадження нового робочого обладнання чи його заміни;
- 4) у випадку впровадження будь-якої нової технології.

Даний перелік не є вичерпним.

Така підготовка має адаптуватись з урахуванням нових або змінених професійних ризиків та, за необхідності, проводитись повторно.

2. Роботодавець також повинен забезпечити:

- 1) фактичне отримання працівниками іншого роботодавця, які виконують роботу у його робочих зонах, відповідних інструкцій стосовно професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників під час виконання діяльності у його робочих зонах, а також стосовно запобіжних і захисних заходів, які мають бути застосовані;
- 2) відповідне навчання представників працівників для виконання ними своїх функцій;
- 3) навчання достатньої кількості працівників, з урахуванням розміру підприємства та/або установи, професійних ризиків, працівників, відповідальних за виконання заходів по наданню домедичної допомоги, пожежогашіння та евакуації працівників, а також їх забезпечення відповідними матеріалами;
- 4) відповідну підготовку з питань безпеки праці та здоров'я працівників осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання, наданих роботодавцем, та/або у робочих зонах роботодавця.

3. Обов'язковому навчанню та перевірці знань з питань безпеки праці та здоров'я працівників підлягають наступні категорії:

- 1) працівники, які виконують роботи підвищеної небезпеки;
- 2) працівники, які виконують функції уповноважених з безпеки та здоров'я працівників;
- 3) керівні працівники, які безпосередньо організують роботу з безпеки та здоров'я працівників.

Обов'язкове навчання та перевірка знань з питань безпеки праці та здоров'я працівників здійснюється роботодавцем або суб'єктами господарювання, що надають послуги у сфері навчання з питань безпеки та

здоров'я працівників, за умов наявності ліцензії на проведення навчання з питань безпеки та здоров'я працівників.

4. Порядок проведення обов'язкового навчання та перевірки знань з безпеки та здоров'я працівників встановлюється Кабінетом Міністрів України.

5. Підготовка з питань безпеки та здоров'я працівників проводиться за рахунок роботодавця у робочий час із збереженням в період підготовки оплати праці відповідно до умов трудового договору.

6. Періодичність проведення інструктажів та/або навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників визначається роботодавцем самостійно з урахуванням забезпечення належної підготовки працівників.

Мінімальні вимоги щодо проведення інструктажів з працівниками (особами), які виконують роботи підвищеної небезпеки, встановлюються Кабінетом Міністрів України.

7. У разі не проходження працівником інструктажу та/або навчання та перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників у встановлений роботодавцем час з незалежних від працівника причин, працівник має право без шкоди для себе відмовитися від виконання трудових обов'язків, до проведення такого інструктажу та/або навчання.

8. Роботодавець має право відсторонити від виконання своїх трудових обов'язків працівника, який у встановлений роботодавцем час відмовився пройти інструктаж та/або навчання і перевірку знань з питань безпеки та здоров'я працівників, без виплати заробітної плати до проходження такого інструктажу та/або навчання.

9. При незадовільних результатах перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників працівник протягом одного місяця повинен пройти повторне навчання і повторну перевірку знань. У разі отримання незадовільних результатів перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників після повторного навчання, роботодавець має право розірвати трудовий договір з таким працівником з ініціативи роботодавця відповідно до законодавства.

Стаття 21. Інформування працівників

1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівників, а також представників працівників, актуальною інформацією про:

1) професійні ризики для безпеки та здоров'я працівників, а також про запобіжні та захисні заходи та способи їх застосування, як по відношенню до виконуваної роботи, так і по відношенню до робочого середовища;

2) заходи та інструкції на випадок серйозної та прямої загрози;

3) заходи домедичної допомоги, пожежогасіння, евакуацію працівників і дії в аварійних ситуаціях, а також про працівників і служби, які відповідають за їх запровадження.

Зазначена інформація надається працівникам до початку виконання робіт.

2. Роботодавець також забезпечує інформування з питань безпеки та здоров'я працівників:

1) працівників іншого роботодавця, у разі виконання ними роботи в робочій зоні цього роботодавця;

2) осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання роботодавця та/або у його робочій зоні;

3) визначених у встановленому порядку представників працівників.

3. Роботодавець інформує працівників про обов'язки у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі з таких питань:

1) оцінювання факторів ризику для безпеки та здоров'я працівників на роботі;

2) заходи забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, що вже запроваджені або будуть запроваджені;

3) засоби колективного та індивідуального захисту, які мають використовуватися;

4) нещасні випадки (в т.ч. зі смертельними наслідками), що призвели до тимчасової втрати працездатності тривалістю більше трьох робочих днів або є прикладом особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки та здоров'я працівників на роботі, та професійні захворювання.

4. Роботодавець забезпечує інформування уповноважених з безпеки та здоров'я працівників та представників працівників про:

1) фактори, щодо яких існують підозри чи фактичні дані про їх вплив на безпеку та здоров'я працівників;

2) оцінювання факторів ризику для безпеки та здоров'я працівників на роботі для особливих груп працівників;

3) призначення працівників, відповідальних за здійснення заходів по наданню домедичної допомоги, пожежогасіння, евакуації працівників та дій в аварійних ситуаціях.

5. Роботодавець забезпечує інформування уповноважених з безпеки та здоров'я працівників, та представників працівників про допуск працівників молодше 18-річного віку, працівників з інвалідністю або хронічними захворюваннями, а також про вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або працівниць, які годують грудьми.

6. Періодичність надання працівникам інформації з питань безпеки та здоров'я працівників визначається роботодавцем самостійно з урахуванням необхідності забезпечення належної поінформованості працівника, зокрема до початку виконання ним роботи, а також регулярного оновлення такої інформації, коли це обумовлюється обставинами, що змінюються.

Стаття 22. Надання домедичної допомоги, пожежогасіння, ліквідація аварій та евакуація працівників

1. З урахуванням, але не виключно, характеру своєї діяльності, наявних специфічних небезпек, кількості працівників та розмірів робочих зон, можливої присутності в них сторонніх осіб, яким може загрожувати небезпека, роботодавець забезпечує організацію відповідних заходів щодо:

- 1) евакуації працівників та осіб, яким загрожує небезпека;
- 2) надання домедичної допомоги;
- 3) гасіння пожеж та ліквідації аварій;
- 4) інформування та взаємодії із зовнішніми службами, зокрема екстреної медичної допомоги, оперативно-рятувальними службами центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері цивільного захисту.

2. Для виконання заходів, зазначених у частині першій цієї статті, роботодавець призначає відповідальних працівників та організовує проходження ними відповідного навчання, підготовки та підвищення кваліфікації у встановленому законодавством порядку.

3. Кількість відповідальних працівників, обладнання, передбаченого для виконання завдань визначених у частині першій цієї статті, що є в їх розпорядженні, визначаються роботодавцем з урахуванням масштабів відповідних робочих зон, підприємства (виробництва) та/або наявних специфічних небезпек.

4. У разі виникнення надзвичайних ситуацій, які загрожують життю та здоров'ю працівників, роботодавець зобов'язаний:

- 1) в найкоротший строк інформувати працівників, яким загрожує або може загрозувати небезпека, про дії, яких необхідно вжити для їх захисту;

- 2) забезпечити евакуацію працівників та осіб, яким загрожує небезпека;

- 3) забезпечити надання домедичної допомоги;

- 4) надати працівникам можливість зупинити роботу, залишити робоче місце/зону і перейти до безпечного місця;

- 5) забезпечити гасіння пожеж та ліквідацію аварій;

- б) у разі необхідності залучити зовнішні служби, зокрема, системи екстреної медичної допомоги, оперативно-рятувальні служби центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері цивільного захисту;

- 7) забезпечити виконання заходів передбачених планами локалізації та ліквідації наслідків небезпек або інструкцією про дії під час надзвичайної ситуації на своїх об'єктах.

5. Роботодавцю заборонено надавати працівникам вказівки про відновлення виконання трудових обов'язків під час існування небезпеки, у зв'язку з якою можуть постраждати працівники або інші особи, за винятком належним чином обґрунтованих ситуацій, пов'язаних із запобіганням розповсюдженню аварії чи небезпеки та рятуванням життя працівників та/або третіх осіб.

6. Працівники, які у випадку серйозної, безпосередньої та неминучої небезпеки залишили небезпечні робочі місця/зони, не несуть відповідальності за такі дії. В подальшому, факт наявності такої небезпеки за необхідності підтверджується комісією, яка утворюється роботодавцем із обов'язковим залученням представників працівників та уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників. До участі у роботі комісії також запрошується представник

центрального органу виконавчої влади, який реалізує політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.

7. Роботодавці повинні забезпечити, щоб всі працівники, в разі серйозної загрози, що насувається, для їх безпеки та/або безпеки інших людей, а також при неможливості встановлення негайного контакту з безпосереднім керівником, відповідальним за вжиття відповідних заходів реагування, могли зробити відповідні кроки з урахуванням їх знань і наявних в їх розпорядженні технічних засобів, з метою уникнення наслідків такої загрози.

Працівники не несуть відповідальності за такі дії, якщо тільки вони не діяли необачно або з їх боку не була допущена недбалість.

Стаття 23. Консультації з працівниками та залучення працівників до питань безпеки та здоров'я працівників

1. Роботодавці повинні проводити консультації з працівниками та/або представниками працівників, забезпечувати можливість надання ними пропозицій та участі в обговореннях усіх питань, пов'язаних з безпекою та здоров'ям працівників.

2. Працівники або представники працівників повинні мати змогу брати пропорційну участь в усіх заходах з безпеки та здоров'я працівників або з ними заздалегідь та в належний час роботодавець повинен проводити консультації щодо:

1) будь-якого заходу, який може мати істотний вплив на безпеку та здоров'я відповідних працівників;

2) визначення уповноважених з безпеки та здоров'я працівників, організації їх діяльності, а також відповідальних працівників з організації надання домедичної допомоги, ліквідації аварії та евакуації;

3) оцінювання професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників;

4) запобіжних та захисних заходів, які мають бути запроваджені;

5) засобів колективного та індивідуального захисту, які необхідно використовувати;

6) нещасних випадків, що призвели до тимчасової втрати працездатності тривалістю більше трьох робочих днів, професійних захворювань, а також інформування про них відповідно до законодавства;

7) організації інформування працівників та представників працівників;

8) планування та організації підготовки працівників та представників працівників у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

Зазначені консультації проводяться так часто, як це є необхідним.

3. Представники працівників мають право звертатись до роботодавця з пропозиціями щодо застосування відповідних заходів з безпеки та здоров'я працівників та надавати йому з цією метою пропозиції щодо зменшення загроз та/або усунення джерел небезпеки.

4. Роботодавцю заборонено ставити працівників або представників працівників у несприятливе становище чи створювати на них тиск через їх дії, пов'язані з виконанням функцій, визначених у цій статті.

5. Роботодавець повинен забезпечувати представникам працівників достатньо вільного часу без втрати оплати праці та забезпечувати їх необхідними засобами для реалізації їх прав та обов'язків з безпеки та здоров'я працівників.

6. Працівники та/або представники працівників мають право подавати до компетентних органів скарги щодо незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці на належному рівні.

7. Представники працівників мають право подавати свої коментарі під час заходів державного контролю.

8. Для реалізації норм цієї статті, а також визначення та впровадження заходів щодо покращення умов праці, вирішення спірних питань у сфері безпеки та здоров'я працівників, роботодавець може утворювати комісію з безпеки та здоров'я працівників.

Формування зазначеної комісії у разі її утворення має здійснюватися на паритетних засадах із залученням представників працівників та уповноважених з безпеки та здоров'я працівників.

Розділ IV.

ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦІВ І ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 24. Права роботодавців

1. Роботодавці мають право:

1) вимагати від працівників, відповідно до пройденого ними навчання та наданих роботодавцем інструкцій, дбати про особисту безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я оточуючих людей під час виконання трудових обов'язків та/або перебування на робочих місцях чи в робочих зонах;

2) під час виконання працівниками трудових обов'язків контролювати їх безпеку, дотримання вимог правил, рекомендацій та інструкцій з безпеки та здоров'я працівників, у тому числі, якщо це зумовлено необхідністю забезпечення безпеки та здоров'я працівників, застосовувати технічні засоби, з обов'язковим інформуванням працівників про це до початку їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників;

3) вимагати від працівників знання та виконання вимог нормативно-правових актів та актів роботодавця з безпеки та здоров'я працівників, використання робочого обладнання за призначенням, правил користування засобами колективного та індивідуального захисту, що безпосередньо стосуються виконуваної ним роботи;

4) вимагати від працівників проходження у встановленому законодавством порядку медичних оглядів та навчання з питань безпеки та здоров'я працівників;

5) залучати суб'єктів господарювання, що надають послуги з безпеки та здоров'я працівників, для організації системи управління безпекою та здоров'ям працівників, проведення їх аудиту, проведення атестації робочих

місць умов праці, навчання з питань безпеки та здоров'я працівників, розробки та оцінювання ефективності заходів щодо усунення та мінімізації професійних ризиків, проведення технічних оглядів робочого обладнання та наданні інших послуг у сфері безпеки та здоров'я працівників.

Стаття 25. Обов'язки роботодавців

1. З метою забезпечення безпеки і здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи, роботодавці зобов'язані:

1) організовувати та здійснювати заходи щодо безпеки і здоров'я працівників у відповідності до принципів запобігання, викладених у частині першій статті 14 цього Закону, і коригувати ці заходи з урахуванням обставин, що змінюються;

2) визначати засоби та заходи щодо запобігання та захисту працівників від небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків;

3) здійснювати аналіз, оцінку та управління професійними ризиками, вести облік професійних факторів і професійних ризиків;

4) страхувати відповідно до законодавства відповідальність за шкоду життю і здоров'ю працівника, завдану внаслідок виконання ним трудових обов'язків (роботи);

5) фінансувати заходи з безпеки та здоров'я працівників у необхідних для цього обсягах;

6) визначати відповідно до вимог цього Закону уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників;

7) організовувати систему управління безпекою та здоров'ям працівників, а також здійснювати контроль за її функціонуванням;

8) здійснювати моніторинг за технічним станом робочого обладнання, підтримувати його у належних умовах та проводити технічні огляди робочого обладнання відповідно до порядку, визначеного Кабінетом Міністрів України;

9) у разі виконання трудових обов'язків на одному робочому місці або в одній робочій зоні працівниками різних роботодавців, співпрацювати між собою з питань безпеки та здоров'я працівників, координувати свої дії з метою запобігання та захисту працівників від небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, інформувати один одного та своїх працівників або їх представників про ці небезпечні та шкідливі професійні фактори та професійні ризики, а також про запобіжні та захисні заходи, які мають бути запроваджені чи вже запроваджені;

10) проводити атестацію робочих місць/зон за умовами праці відповідно до вимог законодавства;

11) залучати працівників до консультацій та прийняття рішень, що стосуються їх безпеки та здоров'я працівників на роботі;

12) при плануванні змін в організації праці проводити з працівниками та/або їх представниками консультації з питань вибору робочого обладнання, умов праці, впливу робочого середовища на робочому місці чи в робочій зоні на безпеку та здоров'я працівників;

13) при проектуванні робочих місць/зон, робочого обладнання, організації праці та робочих процесів, використанні або виробництві речовин, здійснювати адаптацію до технічного прогресу та нових форм організації праці шляхом постійного контролю та застосування технологічних досягнень і наукових відкриттів з метою підвищення рівня безпеки і збереження здоров'я працівників;

14) організовувати за власні кошти проходження працівниками навчання з безпеки та здоров'я працівників у робочий час із збереженням заробітної плати;

15) допускати до виконання робіт працівників, що пройшли відповідні навчання з питань безпеки та здоров'я працівників та/або інструктажі;

16) організовувати за власні кошти проходження працівниками медичних оглядів у робочий час із збереженням заробітної плати; забезпечувати виконання рекомендацій за результатами медичних оглядів;

17) враховувати стан здоров'я кожного працівника, у тому числі осіб з інвалідністю, вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили та жінок, які годують грудьми;

18) інформувати працівників та їх представників про:

а) професійні ризики та запобіжні заходи, які вживаються роботодавцем для їх усунення, мінімізації чи захисту від них;

б) заходи, які необхідно здійснювати для надання домедичної допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників;

19) організовувати проведення працівникам належних інструктажів, ознайомлення працівників з інструкціями стосовно безпечного використання робочого обладнання;

20) одержувати у встановлених цим Законом випадках дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки;

21) вести облік нещасних випадків на роботі і професійних захворювань працівників, аварій та інцидентів;

22) повідомляти центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за дотриманням законодавства про працю, про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання працівників, аварії;

23) розслідувати нещасні випадки, професійні захворювання та аварії на роботі;

24) складати та реалізувати загальний план запобігання професійним ризикам.

2. Зазначені у частині першій цієї статті обов'язки не є вичерпними. Інші обов'язки роботодавця визначаються законодавством про працю або виникають внаслідок прав працівників, визначених цим Законом.

3. Залучення роботодавцем сторонніх осіб та суб'єктів господарювання для забезпечення виконання зобов'язань та завдань у сфері безпеки та здоров'я працівників не звільняє його від відповідальності за забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи.

4. Фінансування витрат на безпеку та здоров'я працівників, пов'язаних з виконанням обов'язків роботодавця, здійснюється за рахунок коштів роботодавця.

5. Обсяг витрат роботодавця на безпеку та здоров'я працівників має забезпечувати та бути достатнім для виконання всіх зобов'язань, визначених цим Законом, та завдань, пов'язаних із забезпечення безпеки та здоров'я працівників, і нічим не може бути обмежений.

Стаття 26. Права працівників

1. Кожен працівник має право на:

1) створення роботодавцем безпечних умов праці, в т.ч. шляхом безоплатного забезпечення роботодавцем засобами колективного та/або індивідуального захисту;

2) відсутність обов'язку нести будь-які фінансові витрати, пов'язані з безпекою та здоров'ям на роботі;

3) отримання від роботодавця інформації про професійні ризики, на які вони наражаються або можуть наражатися при виконанні роботи, а також про запобіжні заходи, вжиті для забезпечення їх безпеки та здоров'я на роботі;

4) належне навчання та інформування з питань їх безпеки та здоров'я з урахуванням характеру їх роботи та професійних ризиків, на які вони наражаються або можуть наражатися;

5) відмову від виконання трудових обов'язків у разі наявності реальної загрози для їх життя та здоров'я;

6) відшкодування відповідно до законодавства шкоди та збитків, заподіяних здоров'ю працівника внаслідок незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці;

7) консультації при прийнятті роботодавцем рішень, пов'язаних з їх безпекою та здоров'ям;

8) подання до компетентних органів скарг щодо незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці на належному рівні, а також коментарів під час заходів державного контролю;

9) проходження належного відповідно до законодавства медичного обстеження з метою оцінювання своєї фізичної та психологічної підготовленості до роботи, а також наслідків, які спричиняють робота та умови, в яких вона виконується, для їх здоров'я;

10) відсутність будь-яких негативних наслідків для себе, а також на захист від таких наслідків у разі залишення свого робочого місця/зони у випадку серйозної, неминучої та невідвортної загрози, або вжиття, відповідно до знань і наявних технічних засобів, належних заходів для уникнення наслідків серйозної та прямої загрози для власної безпеки та/або безпеки інших осіб, якщо не вдалося зв'язатися з безпосереднім керівником;

11) захист від необґрунтованих утисків або дисциплінарних заходів за повідомлення про нещасний випадок, професійне захворювання, небезпечну подію, нещасний випадок чи підозру на професійне захворювання.

2. Зазначені у частині першій цієї статті права не є вичерпними. Інші права працівників виникають внаслідок обов'язків роботодавця, визначених цим Законом.

Стаття 27. Обов'язки працівників

1. Кожен працівник, з урахуванням власного досвіду та у відповідності до отриманого від роботодавця навчання і інструкцій, зобов'язаний дбати про власну безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я інших осіб, на яких впливають його дії або бездіяльність.

2. З цією метою працівник повинен:

- 1) дотримуватись наданих роботодавцем інструкцій та вказівок;
- 2) проходити відповідно до встановлених законодавством та роботодавцем вимог навчання з безпеки та здоров'я працівників;
- 3) правильно і за призначенням використовувати робоче обладнання, небезпечні речовини, транспортні та інші засоби праці;
- 4) правильно використовувати надані йому в розпорядження засоби індивідуального захисту та після використання повертати їх на передбачене для цього місце;
- 5) не допускати несанкціонованого відключення, зміни або вилучення захисних пристроїв, встановлених на робочому обладнанні, робочих місцях чи в робочих зонах, спорудах, та правильно використовувати такі пристрої безпеки;
- 6) негайно інформувати роботодавця та/або відповідальних посадових осіб та/або уповноважених з безпеки та здоров'я працівників про будь-яку робочу ситуацію, щодо якої вони мають достатні підстави вважати, що остання становить або може становити серйозну загрозу для безпеки та здоров'я працівників, а також про будь-які недоліки у системах захисту;
- 7) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників протягом часу, необхідного для виконання всіх завдань та/або дотримання всіх вимог, передбачених компетентними органами для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі;
- 8) співпрацювати в межах своєї компетенції з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників протягом часу, необхідного роботодавцю для забезпечення безпечних умов праці та робочого середовища і усунення загроз для безпеки і здоров'я;
- 9) проходити у визначений роботодавцем час медичний огляд та виконувати рекомендації, визначені у висновках медичної комісії;
- 10) за наявності документально оформленої вимоги роботодавця, державного інспектора праці, уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників, пройти медичний огляд у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, з метою встановлення стану алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції.

3. Обов'язки працівника, визначені частиною першої цієї статті не є вичерпними. Інші обов'язки працівників виникають внаслідок правил, рекомендацій, інструкцій, спрямованих на забезпечення безпеки та здоров'я працівників, встановлених відповідно до законодавства про працю, або інших прав роботодавців, визначених цим Законом.

4. Наявність у працівника обов'язків у сфері безпеки та здоров'я працівників та/або їх невиконання працівником не може бути підставою для невиконання роботодавцем своїх обов'язків.

Розділ V.

БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 28. Безпека та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми

1. Вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили, та працівниці, які годують грудьми, не зобов'язані виконувати роботу, визнану компетентними органами такою, що завдає шкоди їх здоров'ю або становить значний професійний ризик для їх здоров'я та/або здоров'я дитини таких працівниць.

2. Перелік небезпечних або шкідливих професійних факторів і умов праці, що можуть завдати шкоди здоров'ю вагітним працівницям, їх плоду, працівницям, які нещодавно народили, працівницям, які годують грудьми, та/або їх дітям, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я, з урахуванням консультацій з представницькими організаціями роботодавців та працівників.

3. З урахуванням переліку, зазначеного у частині другій цієї статті, роботодавець повинен:

1) самостійно або за допомогою уповноважених з безпеки та здоров'я працівників проводити оцінювання професійних ризиків для безпеки та здоров'я таких працівниць, а також можливий вплив на вагітність, плід, годування грудьми дітей таких працівниць, на безпеку та здоров'я їх дітей;

2) інформувати цих працівниць про результати зазначеної у пункті 1 цієї частини оцінювання професійних ризиків та про усі заходи, яких буде вжито задля безпеки їх праці та здоров'я;

3) вживати заходів щодо недопущення завдання шкоди здоров'ю таких працівниць та негативного впливу на вагітність або на годування грудьми шляхом тимчасового пристосування умов праці, режимів і графіків роботи, регулювання тривалості їх робочого дня, а також запобігання виникненню професійних ризиків, яким вони піддаються.

4. Якщо технічно та/або об'єктивно неможливо змінити умови праці та/або тривалість робочого дня вагітних працівниць, або працівниць, які годують грудьми, або це не може вмотивовано вимагатися з урахуванням належно обґрунтованих роботодавцем причин, роботодавець повинен вжити заходів

щодо надання таким працівницям іншої роботи відповідно до медичного висновку.

5. Якщо надання іншої роботи відповідно до частини четвертої цієї статті технічно та/або об'єктивно неможливе, або це не може вмотивовано вимагатися з урахуванням належно обґрунтованих роботодавцем причин, вагітній працівниці надається відпустка із збереженням середньої заробітної плати необхідної тривалості відповідно до медичного висновку.

6. Переліки небезпечних та шкідливих професійних факторів та умов праці, за наявності яких забороняється застосування праці жінок, вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я.

7. Роботодавець повинен забезпечити вагітним працівницям право на достатній вільний від роботи час зі збереженням заробітної плати, необхідний для проходження допологових обстежень, за умови надання довідки медичної установи, яка підтверджує, що такі обстеження можуть проводитись лише протягом робочого часу.

Стаття 29. Безпека та здоров'я працівників, які не досягли 18-річного віку

1. Роботодавець повинен забезпечувати безпеку, здоров'я та такі умови праці для осіб, які не досягли 18-річного віку, що відповідають їх віку та рівню фізичного та психофізіологічного розвитку, освіти та навчанню, зокрема, запобігаючи будь-яким професійним ризикам, що виникають внаслідок їх недостатнього досвіду чи неусвідомлення наявних або потенційних ризиків.

2. До початку роботи та у разі змін в умовах праці, які можуть вплинути на безпеку та здоров'я осіб, які не досягли 18-річного віку, роботодавець повинен проводити оцінювання професійних ризиків, особливу увагу приділяючи:

- 1) плануванню та організації робочого місця/зони;
- 2) організації праці, робочих процесів;
- 3) характеру, ступеню і тривалості впливу шкідливих і небезпечних фізичних, хімічних, біологічних та інших факторів робочого середовища;
- 4) вибору робочого обладнання, матеріалів і речовин, машин, приладів та методів їх використання;
- 5) рівню підготовки та навчанню, отриманому неповнолітньою особою.

3. Роботодавець інформує осіб, які не досягли 18-річного віку, та їх законних представників про професійні ризики, які на них впливають або можуть впливати, а також про запобіжні заходи щодо запобігання таким професійним ризикам.

4. Забороняється використання праці осіб, які не досягли 18-річного віку, на роботах:

- 1) які об'єктивно перевищують їх фізичні чи психологічні можливості;
- 2) із впливом небезпечних та шкідливих професійних факторів, а також збудників, які є токсичними, канцерогенними, завдають спадкових генетичних

пошкоджень або шкоди ненародженій дитині, або іншим чином хронічно впливають на здоров'я людини;

3) у нічний час або понад встановлену норму праці;

4) які пов'язані з ризиком нещасних випадків, коли є підстави вважати, що молоді особи не зможуть виявити такий ризик або уникнути його через свою недостатню увагу до безпеки або через недостатній досвід чи навчання.

5. Перелік робіт та небезпечних або шкідливих професійних факторів і умов праці, в яких забороняється застосування праці неповнолітніх, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей працівниками молодше 18-річного віку, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.

6. Дозволяється відхилення від норм частини четвертої цієї статті у випадку, проходження, особами або працівниками, які досягли 15-річного віку та здобули базову середню освіту, професійного (професійно-технічного) чи трудового навчання, за умови, що їх безпека та здоров'я забезпечується тим, що робота виконується під наглядом компетентної особи відповідно до вимог та за умови гарантування захисту, передбаченого цим Законом.

7. Порядок професійного (професійно-технічного) і трудового навчання осіб, які не досягли 18-річного віку, професій з важкими роботами, роботами із небезпечними або шкідливими професійними факторами і умовами праці затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сферах освіти і науки.

8. Тривалість робочого часу, часу відпочинку та інші умови праці осіб, які не досягли 18-річного віку, визначаються законодавством.

Стаття 30. Безпека та здоров'я працівників з інвалідністю

1. Роботодавці, які використовують працю осіб з інвалідністю, при визначенні заходів безпеки та здоров'я працівників мають враховувати рекомендації медико-соціальної експертної комісії та/або індивідуальних програм реабілітації, з метою врахування особливостей, пов'язаних з організацією безпеки та здоров'я цієї категорії працівників.

2. До початку роботи та у разі змін в умовах праці, які можуть вплинути на безпеку та здоров'я осіб з інвалідністю, роботодавець повинен проводити оцінювання професійних ризиків.

3. Залучення осіб з інвалідністю до роботи понад встановлену норму праці та/або робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

4. Особи з інвалідністю, хронічними чи онкологічними захворюваннями мають однакові права щодо умов праці, без обмежень, пов'язаних із особливостями їх стану, що й інші працівники.

РОЗДІЛ VI. ДЕРЖАВНІ ЗАХОДИ СПРИЯННЯ, КОНТРОЛЮ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО БЕЗПЕКУ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 31. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю

1. Державні заходи сприяння, контролю та забезпечення дотримання законодавства про працю здійснюються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.

2. Основними функціями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, є:

1) контроль та забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників;

2) забезпечення роботодавців, працівників та їх представників технічною інформацією та консультаціями щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;

3) інформування центрального органу виконавчої влади, що формує політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, про недоліки або зловживання у сфері безпеки та здоров'я працівників, які потребують правового врегулювання.

Стаття 32. Забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників

1. З метою забезпечення належного застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі держані інспектори праці так часто і так ретельно, як це необхідно для забезпечення застосування відповідних правових норм з безпеки та здоров'я працівників, мають право проводити інспекційні відвідування, у порядку визначеному Кодексом законів про працю України.

2. Окрім визначених Кодексом законів про працю України повноважень державні інспектори праці з метою усунення недоліків, виявлених під час інспекційного відвідування, які вони вважають такими, що загрожують здоров'ю чи життю працівників, мають право, в межах компетенції вимагати внесення протягом визначеного розумного терміну до конструкції споруди, робочого місця/зони, робочого обладнання таких змін, які необхідні для

забезпечення дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників. У разі наявності обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю працівників державні інспектори праці мають право вимагати вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, включаючи зупинку, припинення, обмеження виконання робіт, використання робочого обладнання, робочих місць/зон, будівель, споруд, приміщень, а також заборону застосування небезпечних речовин.

3. Державний інспектор праці, ґрунтуючись на повному, всебічному та об'єктивному вивченні всіх обставин, виявлених в ході відвідування, за власним переконанням вирішує питання чи пропонувати застосовувати штрафні санкції або ж надавати роботодавцю поради чи рекомендації.

Стаття 33. Забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями

1. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, забезпечує безоплатне надання роботодавцям, працівникам, їх представникам, суб'єктам господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, технічної інформації та консультацій (письмових та усних) щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників.

2. З метою отримання технічної інформації та консультацій щодо підвищення рівня безпеки та здоров'я працівників роботодавці також можуть звертатись із проханням про проведення державного аудиту стану застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників.

3. Державний аудит стану застосування роботодавцем законодавства про безпеку та здоров'я працівників проводиться безоплатно посадовими особами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, з урахуванням пріоритетів та наявних ресурсів.

4. Порядок проведення такого аудиту встановлюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.

5. Висновки та рекомендації, отримані роботодавцем за результатами державного аудиту, є обов'язковими для виконання роботодавцем.

6. Роботодавець не може бути притягнутий до відповідальності за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників, виявлені в ході державного аудиту, у разі усунення їх у строк, зазначений у висновках та рекомендаціях державного аудиту.

7. За результатами аналізу статистики нещасних випадків на роботі та професійних захворювань, інспекційних відвідувань, звернень щодо отримання технічної документації та консультацій, результатів державного аудиту центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, проводить

загальнонаціональні, галузеві, тематичні інформаційні кампанії щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників.

8. Роботодавець має право звертатись до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, з проханням про проведення державними інспекторами праці інформаційно-роз'яснювальних заходів щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників.

9. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, самостійно приймає рішення про доцільність відвідування роботодавця з метою проведення інформаційно-роз'яснювальних заходів.

Стаття 34. Публічна інформація у сфері безпеки та здоров'я працівників

1. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, публікує загальний щорічний звіт про свою діяльність у сфері безпеки та здоров'я працівників.

2. У щорічному звіті зазначаються, але не виключно, питання щодо:

1) правових норм стосовно здійснення державного контролю за додержанням законодавства про безпеку та здоров'я працівників;

2) персоналу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю;

3) роботодавців, їх робочих зон, які підлягають інспектуванню, та кількості працівників, зайнятих у них;

4) інспекційних відвідувань;

5) виявлених порушень та застосованих санкцій;

6) нещасних випадків на виробництві;

7) професійних захворювань.

3. Такі щорічні звіти публікуються протягом першого кварталу року, що настає за звітним.

Розділ VII. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 35. Відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників

1. Особи, винні у порушенні законодавства про безпеку та здоров'я працівників, несуть дисциплінарну, адміністративну, матеріальну та кримінальну відповідальність згідно із законодавства.

2. У разі доведення вини роботодавця та/або пов'язаних із ним осіб у заподіянні шкоди життю та здоров'ю працівника, за рішенням суду на роботодавця може бути покладено обов'язок відшкодувати повністю або частково витрати, понесені Фондом соціального страхування України на страхові виплати застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку.

3. Роботодавець, окрім обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, може здійснювати страхування своєї відповідальності за шкоду, заподіяну життю та здоров'ю працівника внаслідок виконання ним своїх трудових обов'язків.

4. За порушення норм цього Закону роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу у разі:

1) використання робочого обладнання підвищеної небезпеки без його повідомної реєстрації, не проведення обов'язкових технічних оглядів (стаття 12) – у розмірі однієї мінімальної заробітної плати за кожен одиницю такого обладнання;

2) не інформування працівників щодо питань безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 21), не проведення консультацій з працівниками та/або представниками працівників (стаття 23) – у розмірі однієї мінімальної заробітної плати;

3) не проведення обов'язкової атестації робочих місць за умовами праці (частина третя статті 10) – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне робоче місце, щодо якого скоєне порушення;

4) не проведення обов'язкового аудиту системи управління безпекою та здоров'ям працівників (частина шоста статті 18) – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;

5) допущення працівника до виконання робіт підвищеної небезпеки без отримання дозволу або без здійснення додаткового страхування працівника відповідно до цього Закону (стаття 11) – у розмірі, що дорівнює одноразовій допомозі, яка виплачується сім'ї потерпілого у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві відповідно до Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”, за кожного такого працівника;

6) не проведення обов'язкових медичних оглядів відповідно до законодавства або невиконання рекомендацій, наданих за результатами медичних оглядів (стаття 19), – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого не проведено медичний огляд або не виконано його рекомендації;

7) не проведення обов'язкового навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 20) – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого не проведено навчання;

8) не забезпечення надання домедичної допомоги та/або не забезпечення евакуації працівників, яким загрожувала небезпека внаслідок аварії (частина четверта статті 22) – у розмірі трьох мінімальних заробітних плат за кожного такого працівника;

9) не визначення (не призначення) уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників (стаття 15) – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;

10) не проведення оцінки професійних ризиків – у розмірі двох мінімальних заробітних за кожне робоче місце, щодо якого не проведено таку оцінку;

11) не проведення розслідування нещасного випадку чи професійного захворювання (частини третя статті 6) – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого не проведено розслідування;

12) не повідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників про нещасний випадок, який призвів до тяжких травм або смерті потерпілого (частини друга та четверта статті 6) – у розмірі двадцяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого стався такий випадок;

13) застосування у виробництві шкідливих речовин, які не пройшли гігієнічну регламентацію та державну реєстрацію (частина п'ята статті 10) – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, який був долучений до застосування, використання такої речовини;

14) відмови надати державним інспекторам праці на їх законну вимогу будь-які документи, зокрема електронні, ведення яких передбачено законодавством про безпеку та здоров'я працівників, або перешкоджання їм в отриманні копій таких документів або у виготовленні витягів із них, – у розмірі трьох мінімальних заробітних плат за кожне порушення;

15) незаконного перешкоджання виконанню державними інспекторами праці своїх обов'язків або незаконної відмови їм у доступі до робочих зон роботодавця, що підлягають інспекції, – у розмірі тридцяти мінімальних заробітних плат;

16) невиконання законних вимог державного інспектора праці щодо усунення виявленого порушення – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат за кожне порушення;

17) порушення інших норм цього Закону – у розмірі половини мінімальної заробітної плати за кожного працівника, право на захист якого порушено внаслідок такого порушення.

5. При визначенні розміру штрафів, зазначених у частині четвертій цієї статті, застосовується розмір мінімальної заробітної плати, встановлений відповідно до законодавства на момент виявлення порушення.

6. У разі повторного виявлення аналогічного порушення протягом року з дати виявлення попереднього порушення, розмір штрафу подвоюється.

7. Штрафи, накладення яких передбачено цією статтею, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

8. У разі сплати роботодавцем 50 відсотків розміру штрафу протягом 10 банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу за порушення вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників, передбаченого цією статтею, така постанова вважається виконаною.

9. Сплата штрафу не звільняє роботодавця від обов'язку усунути порушення законодавства.

10. У разі невиконання роботодавцем постанови центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, її виконання покладається на органи державної виконавчої служби в примусовому порядку.

11. Невиконання працівником своїх обов'язків у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі не позбавляє роботодавця відповідальності у разі порушення ним вимог нормативно-правових актів у сфері безпеки та здоров'я працівників.

12. При визначенні розмірів штрафів, що накладаються згідно цієї статті, застосовуються наступні понижуючі коефіцієнти в залежності від належності станом на момент вчинення порушення суб'єктів господарювання відповідно до норм Господарського кодексу України до:

- 1) суб'єктів мікропідприємництва – 0,25;
- 2) суб'єктів малого підприємництва – 0,5;
- 3) суб'єктів середнього підприємництва – 0,7.

13. Якщо порушення норм цього Закону відбулось фізичною особою, яка використовує найману працю без реєстрації господарської діяльності, до неї застосовуються розміри штрафів еквівалентні розмірам для суб'єктів мікропідприємництва.

Розділ VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності через рік з дня його опублікування, крім пункту 13 частини четвертої статті 35 цього Закону, який набирає чинності через два роки з дня його опублікування.

2. Визнати таким, що втратив чинність Закон України „Про охорону праці” (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 49, ст. 668 із наступними змінами).

3. З дати набрання чинності цим Законом нормативно-правові акти, прийняті на виконання Закону України “Про охорону праці”, не застосовуються.

4. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1) В Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами):

статтю 4 викласти в такій редакції:

“Стаття 4. Законодавство про працю

Законодавство про працю складається з Конституції України, чинних міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, Кодексу законів про працю України, Законів України “Про оплату праці”, “Про відпустки”, “Про безпеку та здоров'я

працівників на роботі”, інших законів України у частині регулювання трудових відносин, а також інших актів законодавства України, прийнятих на їх виконання.”;

пункт 4 частини першої статті 29 викласти в новій редакції:

“4) провести працівнику інструктаж з питань безпеки та здоров’я працівників, і протипожежної охорони.”;

пункт 5 частини першої статті 88 викласти в новій редакції:

“5) додержання законодавства про безпеку та здоров’я працівників”;

статтю 139 викласти в новій редакції:

“Працівники зобов’язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця або уповноваженої ним особи, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативно-правових актів з безпеки та здоров’я працівників, дбайливо ставитися до майна роботодавця.”;

главу XI Охорона праці виключити;

статті 190-192 виключити;

главу XVIII викласти в такій редакції:

“Глава XVIII НАГЛЯД (КОНТРОЛЬ) ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Стаття 259. Нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю

Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Кодексу та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів, Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованої Законом України від 08 вересня 2004 року № 1985-IV, Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 08 вересня 2004 року № 1986-IV, інших міжнародних договорів, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України.

Дія норм законодавства про основні засади державного нагляду (контролю) поширюється на здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю у частині відносин, не врегульованих цим Кодексом.

Заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю здійснюються у формі проведення інспекційних відвідувань об'єктів відвідування.

У визначених законом випадках контроль за додержанням законодавства про працю здійснюється органами місцевого самоврядування.

Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

Стаття 260. Державна інспекція праці

Функції державної інспекції праці покладаються на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю.

З метою виконання завдань із здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю державна інспекція праці:

1) здійснює заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю (проводить інспекційні відвідування);

2) інформує об'єктів відвідування, працівників, інших осіб про найбільш ефективні методи додержання законодавства про працю, надає технічну інформацію та рекомендації, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

3) узагальнює практику застосування законодавства про працю, розробляє та вносить центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, пропозиції щодо вдосконалення законодавства та підвищення ефективності державної політики у сфері праці;

4) у встановленому законом порядку притягує до відповідальності осіб, які порушують законодавство про працю;

5) аналізує практику діяльності державних інспекторів праці та вживає заходів із підвищення ефективності державного нагляду (контролю);

6) розглядає в установленому порядку звернення громадян, що належать до його повноважень;

7) забезпечує інформування державних органів, об'єднань профспілок, об'єднань організацій роботодавців, громадян про стан додержання законодавства про працю;

8) проводить розслідування нещасних випадків на роботі та професійних захворювань;

9) здійснює інші повноваження, передбачені законом;

10) організовує та проводить загальнонаціональні, регіональні, галузеві та тематичні інформаційно-роз'яснювальні кампанії з метою сприяння додержанню законодавства про працю.

Чисельність державних інспекторів праці повинна забезпечувати ефективне здійснення заходів державного нагляду (контролю) з урахуванням:

1) кількості, типу, розміру і розташування об'єктів, що підлягають інспекційним відвідуванням;

2) чисельності та категорій працівників, зайнятих на цих об'єктах;

- 3) кількості та складності правових норм, додержання яких підлягає контролю;
- 4) матеріальних засобів, які надаються у розпорядження державним інспекторам праці;
- 5) інших умов, за яких проводяться інспекційні відвідування.

Стаття 261. Державні інспектори праці

Державними інспекторами праці є державні службовці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, посадовими обов'язками яких передбачено здійснення функцій державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, та які пройшли перевірку знань у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань інспекторів праці, їх завдання, обов'язки визначаються професійним стандартом інспектора праці.

Інспекторам праці присвоюються кваліфікаційні категорії. Встановлюється шість кваліфікаційних категорій інспекторів праці:

- інспектор праці (без категорії);
- інспектор праці II категорії;
- інспектор праці I категорії;
- старший інспектор праці;
- провідний інспектор праці;
- головний інспектор праці.

Професійний стандарт інспектора праці та порядок присвоєння кваліфікаційної категорії затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Державні інспектори праці здійснюють державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю на всій території України.

Повноваження державних інспекторів праці підтверджуються службовим посвідченням, що видається центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю.

Форма та порядок видачі службового посвідчення державного інспектора праці затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Реєстр службових посвідчень державних інспекторів праці ведеться центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з

питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, та публікується на офіційному веб-сайті цього органу.

Державні інспектори праці за умови пред'явлення службового посвідчення мають право:

1) у ході проведення інспекційного відвідування безперешкодно, без попереднього повідомлення о будь-якій годині доби відвідувати будь-які робочі місця (зони), а також проходити до будь-яких виробничих, службових та адміністративних приміщень, в яких використовується наймана праця;

2) проходити у денний час до нежитлових будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, місць, у яких (на яких) перебувають фізичні особи, стосовно яких є достатньо підстав вважати, що вони виконують трудові обов'язки, або до них застосовується примусова праця;

3) ознайомлюватися з оригіналами та робити копії (в тому числі – електронні) актів об'єктів відвідування, які стосуються прав працівників, колективних або трудових договорів, а також документів, ведення яких передбачено законодавством про працю;

4) наодинці або у присутності свідків ставити об'єкту відвідування та/або працівникам, представникам профспілок, їх організацій та об'єднань, члени яких працюють на об'єкті відвідування, запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію стосовно стану додержання вимог законодавства про працю, їх порушення та вжиті заходи щодо усунення таких порушень;

5) вимагати від об'єктів відвідування забезпечення вільного доступу працівників до інформації у відповідності до вимог законодавства;

6) вимагати припинення незаконних дій, які перешкоджають здійсненню державного нагляду (контролю);

7) відбирати зразки матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються;

8) за результатами інспекційного відвідування визнавати роботу такою, що виконується в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами;

9) вносити об'єктам відвідування обов'язкові для виконання приписи щодо усунення виявлених порушень законодавства про працю;

10) у випадках наявності обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю людей вносити об'єктам відвідування обов'язкові для виконання вимоги щодо усунення такої загрози;

11) надавати уповноваженим органам рекомендації щодо відсторонення від виконання обов'язків винних у порушенні законодавства про працю працівників об'єкта відвідування або притягнення їх до відповідальності згідно з законом;

12) залучати у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, правоохоронні органи для припинення незаконних дій об'єкта відвідування та осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки;

13) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про такі правопорушення і накладати адміністративні стягнення;

14) отримувати безоплатно від об'єктів відвідування, органів, уповноважених управляти майном, державних органів статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання своїх повноважень;

15) витребувати для огляду у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, місцях, що використовуються для здійснення господарської діяльності, щодо яких є підстави вважати, що вони виконують трудові обов'язки, документи, що посвідчують особу;

16) здійснювати фіксацію процесу інспекційних відвідувань з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки.

Державні інспектори праці у ході здійснення повноважень, передбачених пунктами 1 та/або 2 частини дев'ятої цієї статті, можуть отримувати доступ до житла особи лише у випадках наявності згоди цієї особи або вмотивованого рішення суду.

Стаття 262. Основні обов'язки державних інспекторів праці

Державні інспектори праці, здійснюючи державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю, зобов'язані:

1) забезпечувати неупереджене та компетентне проведення інспекційних відвідувань з питань, що належать до їх компетенції;

2) не розголошувати, у тому числі після залишення посади, інформацію з обмеженим доступом, доступ до якої вони отримали під час виконання своїх обов'язків, крім випадків, встановлених законом;

3) зберігати конфіденційною інформацію про наявність, джерело та зміст будь-якої скарги щодо недоліків або порушення законодавства про працю, у зв'язку з отриманням якої проводиться інспекційне відвідування, якщо тільки саме джерело не дало згоду на розголошення такої інформації;

4) інформувати об'єктів відвідування, працівників та інших суб'єктів про найбільш ефективні методи додержання законодавства про працю, надавати технічну інформацію та рекомендації, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Державним інспекторам праці забороняється:

1) виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду індивідуальних або колективних трудових спорів;

2) вимагати в об'єкта відвідування надання витягів та копій документів, які надавалися ним державному інспектору праці раніше та/або перебувають у володінні державної інспекції праці, якщо ці документи залишаються актуальними, а також документи, вільний та безоплатний доступ до яких може бути отриманий через державні інформаційні системи чи ресурси;

3) вилучати в об'єктів відвідування оригінали їх фінансово-господарських, бухгалтерських та інших документів, а також комп'ютери та їх частини;

4) передавати будь-які отримані від об'єкта відвідування документи або їх копії іншим особам, у яких відсутні повноваження на ознайомлення з цими документами, та вимагати їх від об'єкта відвідування з цією метою;

5) розглядати та перевіряти питання, яке є предметом розгляду в суді або щодо якого набрало законної сили рішення суду, перевіряти своєчасність, правильність та повноту виконання рішень суду;

6) брати участь у господарській та/або будь-якій іншій діяльності об'єктів відвідування;

7) проводити інспекційне відвідування понад строки, встановлені цим Кодексом.

Стаття 263. Незалежність державних інспекторів праці

Державні інспектори праці під час реалізації своїх прав і виконання обов'язків перебувають під захистом держави. У своїй діяльності державні інспектори праці незалежні, керуються Конституцією та законами України, цим Кодексом та іншими актами законодавства про працю.

Державний інспектор праці, здійснюючи державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю, самостійно приймає рішення про необхідність:

1) надання сторонам трудового договору інформації та консультації щодо застосування норм законодавства про працю;

2) внесення посадовим особам припису про усунення порушень законодавства про працю;

3) складання протоколу про адміністративне правопорушення;

4) накладення штрафу за порушення законодавства про працю;

5) ініціювання притягнення до відповідальності посадових осіб відповідно до закону.

Для виконання своїх обов'язків у місцях, де відсутні засоби громадського транспорту або користування ними не дає змоги своєчасно чи в певний час ефективно виконувати свої обов'язки, державні інспектори праці забезпечуються державною службовими транспортними засобами.

Державні інспектори праці забезпечуються державною службовими приміщеннями, які є обладнаними відповідно до потреб державних інспекторів праці та загальнодоступними для відвідування.

Державним інспекторам праці у встановленому законодавством порядку відшкодовуються будь-які витрати, здійснені ними у зв'язку з виконанням їх повноважень.

Стаття 263¹. Оплата праці державних інспекторів праці

Заробітна плата державного інспектора праці складається з посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця,

надбавки за кваліфікаційну категорію, премії (у разі встановлення), а також інших надбавок згідно із законодавством.

Мінімальний розмір посадового окладу інспектора праці не може бути менше двох розмірів мінімальної заробітної плати.

Надбавки за кваліфікаційну категорію встановлюються у відсотках до посадового окладу:

- інспектор праці (без категорії) – надбавка не встановлюється;
- інспектор праці II категорії – 15 відсотків;
- інспектор праці I категорії – 25 відсотків;
- старший інспектор праці – 50 відсотків;
- провідний інспектор праці – 75 відсотків;
- головний інспектор праці – 100 відсотків.

Стаття 263². Відповідальність державних інспекторів праці

Державний інспектор праці несе відповідальність у порядку регресу в розмірі виплаченого з відповідного бюджету відшкодування у зв'язку з незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю такого державного інспектора праці, підтвердженими у встановленому законом порядку.

У разі систематичного (повторно протягом року) прийняття державним інспектором праці рішень, які визнані судом протиправними, а дії (бездіяльність) незаконними, а також порушення норм цього Кодексу до такого державного інспектора праці застосовуються заходи дисциплінарного стягнення відповідно до закону.

Стаття 264. Об'єкт відвідування

Об'єктом відвідування є юридичні особи (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); особи, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичні особи, які використовують найману працю.

Під час проведення інспекційного відвідування об'єкт відвідування має право:

1) перевіряти в державного інспектора праці наявність службового посвідчення та здійснювати перевірку його дійсності в реєстрі посвідчень державних інспекторів праці;

2) одержувати копію направлення на проведення інспекційного відвідування;

3) не надавати витяги та копії документів, які надавалися ним державному інспектору праці раніше та/або перебувають у володінні державної інспекції праці (за наявності будь-яких підтверджуючих цей факт даних), якщо ці документи залишаються актуальними, а також документи, вільний та безоплатний доступ до яких може бути отриманий через державні інформаційні системи чи ресурси;

4) вимагати припинення інспекційного відвідування у разі перевищення максимального строку проведення такого заходу, визначеного цим Кодексом;

5) подавати в письмовій формі свої пояснення, зауваження до акта або припису;

6) вимагати від державного інспектора праці внесення запису про проведення інспекційного відвідування до відповідного журналу реєстрації заходів державного нагляду (контролю) об'єкта відвідування (за його наявності) перед наданням акта для підпису об'єктом відвідування або уповноваженою ним посадовою особою;

7) перед підписанням акта ознайомитися з його змістом, а також бути поінформованим про свої права та обов'язки;

8) вимагати від державного інспектора праці додержання вимог законодавства;

9) вимагати від державного інспектора праці нерозголошення інформації з обмеженим доступом, що стосується об'єкта відвідування;

10) оскаржувати в установленому законодавством порядку неправомірні дії та/або бездіяльність державного інспектора праці;

11) отримувати консультативну допомогу від державного інспектора праці з метою запобігання порушенням під час проведення інспекційних відвідувань;

12) фіксувати проведення інспекційного відвідування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки;

13) не допускати до проведення інспекційного відвідування державного інспектора праці у разі відсутності у нього службового посвідчення, інформація про яке внесена до Реєстру службових посвідчень державних інспекторів праці, та направлення на проведення інспекційного відвідування;

14) оскаржувати в порядку, встановленому законодавством, припис державного інспектора праці;

15) інші права, передбачені законами України.

Стаття 265. Підстави проведення інспекційних відвідувань

Підставами для проведення інспекційних відвідувань можуть бути:

1) звернення фізичної особи про порушення стосовно неї законодавства про працю;

2) рішення керівника органу державного нагляду (контролю) про проведення інспекційного відвідування, прийняте за результатами аналізу інформації, отриманої від державних органів та з інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством, виключно з питань виявлення фактів:

- порушення об'єктом відвідування вимог законодавства щодо оформлення трудових відносин;

- виконання роботи підвищеної небезпеки у спосіб, який несе безпосередню загрозу працівникам;

- настання аварії, яка створила чи могла створити загрозу життю та здоров'ю працівників, внаслідок експлуатації устаткування підвищеної небезпеки;

- 3) звернення профспілки про порушення прав її члена;
- 4) смерть потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю об'єкта відвідування;
- 5) рішення суду;
- 6) звернення виконавчого органу сільської, селищної, міської ради;
- 7) звернення Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;
- 8) запит народного депутата України;
- 9) доручення Прем'єр-міністра України у зв'язку з виявленими системними порушеннями та/або настанням події, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, навколишнє природне середовище та безпеку держави;
- 10) невиконання вимог припису (не пізніше двадцяти робочих днів від останнього дня строку усунення порушень, визначеного у приписі);
- 11) звернення об'єкта відвідування.

Питання додержання об'єктом відвідування вимог законодавства щодо оформлення трудових відносин з'ясовуються у ході проведення кожного інспекційного відвідування незалежно від підстав його проведення.

Стаття 266. Порядок проведення інспекційних відвідувань

Інспекційне відвідування підлягає реєстрації державною інспекцією праці у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Під час підготовки до проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці може одержати інформацію та/або документи, що стосуються предмета інспекційного відвідування, зокрема шляхом проведення аналізу наявної (доступної) інформації про стан додержання об'єктом відвідування законодавства про працю, про раніше проведені інспекційні відвідування, будь-якої іншої інформації з інших джерел, доступ до яких не обмежено законом.

Документи, одержані під час підготовки до проведення інспекційного відвідування, що містять інформацію про порушення об'єктом відвідування вимог законодавства про працю, долучаються до матеріалів інспекційного відвідування.

Тривалість інспекційного відвідування не може перевищувати десяти робочих днів, крім випадків, визначених цим Кодексом.

Для участі в інспекційних відвідуваннях державним інспектором праці можуть залучатися представники профспілки (якщо підставою проведення інспекційного відвідування є інформація, отримана від цієї профспілки, або звернення її члена), організацій роботодавців, їх об'єднань, державних органів.

Під час проведення інспекційного відвідування з'ясовуються ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для проведення цього відвідування, а також питання щодо додержання об'єктом відвідування вимог законодавства у частині оформлення трудових відносин.

Під час проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці повинен пред'явити об'єкту відвідування або уповноваженій ним посадовій особі своє службове посвідчення та надати копію направлення на проведення інспекційного відвідування.

У випадках обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю людей, інспекційне відвідування може бути розпочато за умови пред'явлення державним інспектором праці службового посвідчення та наявності оформленого в установленому законом порядку направлення на проведення інспекційного відвідування в інтегрованій автоматизованій системі державного нагляду (контролю).

У разі відсутності/ненадання об'єктом відвідування документів, ведення яких передбачено законодавством про працю, об'єкту відвідування вноситься письмова вимога із зазначенням строку поновлення та/або надання документів. Строк проведення інспекційного відвідування продовжується на час виконання такої вимоги, який не враховується до максимального строку проведення інспекційного відвідування.

У разі створення об'єктом відвідування перешкод у діяльності державного інспектора праці (незаконної відмови у допуску до проведення інспекційного відвідування, та/або не призначення уповноваженої посадової особи об'єкта відвідування за відсутності керівника юридичної особи або фізичної особи, яка використовує найману працю, що призвело до недопуску, та/або ненадання на письмову вимогу державного інспектора праці інформації та/або документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування, та/або перешкоди в реалізації інших прав, передбачених статтею 261 цього Кодексу) складається акт про створення перешкод у двох примірниках, один з яких залишається в об'єкта відвідування, другий – в державного інспектора праці.

У разі, якщо інспекційне відвідування не було проведено, складається акт про неможливість проведення інспекційного відвідування, у якому зазначаються причини не проведення інспекційного відвідування.

Стаття 267. Складення документів за результатами інспекційного відвідування

За результатами інспекційного відвідування складаються акт інспекційного відвідування (далі – акт) і в разі виявлення порушень вимог законодавства про працю – припис про їх усунення.

Акт складається в останній день інспекційного відвідування у двох примірниках, які підписуються державним інспектором (інспекторами) праці, що його проводив (проводили), та об'єктом відвідування або уповноваженою ним особою.

Один примірник акта залишається в об'єкта відвідування, другий – в державного інспектора праці.

Якщо об'єкт відвідування не погоджується з актом, у акт вноситься відмітка про наявність зауважень.

Зауваження можуть бути подані об'єктом відвідування не пізніше п'яти робочих днів з дня підписання акта.

Матеріали, зафіксовані засобами аудіо-, фото- та відеотехніки в ході проведення інспекційного відвідування, долучаються до акта у паперовому або електронному вигляді на електронному носії, на якому проставляється номер і дата складення акта. Про долучення таких матеріалів робиться відмітка в акті.

Припис є обов'язковою для виконання у визначені строки письмовою вимогою державного інспектора праці про усунення об'єктом відвідування порушень вимог законодавства про працю, виявлених під час інспекційного відвідування.

Припис складається не пізніше наступного робочого дня після підписання акта (відмови від підписання) у двох примірниках, що підписуються державним інспектором праці, який проводив інспекційне відвідування, та об'єктом відвідування або уповноваженою ним особою.

Один примірник припису залишається в об'єкта відвідування, другий – в державного інспектора праці.

Припис може бути оскаржений протягом п'яти робочих днів з дня його отримання до відповідного територіального органу державної інспекції праці. У разі незгоди з рішенням відповідного територіального органу державної інспекції праці таке рішення може бути оскаржене до державної інспекції праці протягом п'яти робочих днів з дня його отримання.

Скарга розглядається у десятиденний строк після дня її надходження, якщо інше не встановлено законом.

У випадку подання скарги строк виконання припису продовжується на період розгляду скарги.

За результатами розгляду скарги припис може бути скасований повністю або в окремій частині.

У разі відмови об'єкта відвідування або уповноваженої ним особи від підписання або у разі неможливості особистого вручення акта та/або припису складається акт про відмову від підпису у двох примірниках, один з яких надсилається об'єкту відвідування рекомендованим листом з повідомленням про вручення разом з таким актом та/або приписом не пізніше наступного робочого дня після його складення.

Форма акта, припису та інших документів, які складаються у ході та за результатами інспекційного відвідування, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Стаття 268. Відповідальність за порушення законодавства про працю

Посадові особи об'єктів відвідування, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з законом.

Об'єкти відвідування несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

1) фактичного допуску працівника до роботи з порушенням вимог частини третьої статті 24 цього Кодексу, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування,

– у п'ятнадцятикратному (а юридичні особи та фізичні особи – підприємці, які є платниками єдиного податку першої – третьої груп, – у десятикратному) розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

2) вчинення порушення, передбаченого пунктом 1 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення,

– у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

3) фактичного допуску працівника до роботи з порушенням вимог частини третьої статті 24 цього Кодексу, якщо на момент виявлення порушення об'єктом відвідування нараховано та сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за такого працівника у місяці, який передував місяцю, в якому розпочалося інспекційне відвідування,

– у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

4) недодержання мінімальних державних гарантій в оплаті праці, порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі,

– у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

5) порушення вимог законодавства щодо надання відпусток, недодержання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України “Про військовий обов'язок і військову службу”, “Про альтернативну (невійськову) службу”, “Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію”,

– у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

б) створення перешкод у проведенні інспекційного відвідування (відмова у допуску до проведення інспекційного відвідування, та/або не призначення уповноваженої посадової особи об'єкта відвідування за відсутності керівника юридичної особи або фізичної особи, яка використовує найману працю, що призвело до недопуску, та/або ненадання на письмову вимогу державного інспектора праці інформації та/або документів, необхідних для проведення

інспекційного відвідування, та/або перешкода в реалізації інших прав, передбачених статтею 261 цього Кодексу),

– у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

7) вчинення дій, передбачених пунктом 6 цієї частини, при проведенні інспекційного відвідування з питань виявлення порушень, зазначених в пунктах 1, 2 цієї частини,

– у п'ятдесятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

8) порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених пунктами 1–6 цієї частини,

– у розмірі мінімальної заробітної плати;

9) вчинення порушення, передбаченого пунктом 7 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення,

– у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати.

Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно–господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Стаття 269. Порядок притягнення до відповідальності за порушення законодавства про працю

Штрафи накладаються Головою державної інспекції праці, його заступниками, керівниками територіальних органів державної інспекції праці та їх заступниками (далі – уповноважені посадові особи).

Штрафи накладаються на підставі:

рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації;

акта інспекційного відвідування, складеного відповідно до вимог цього Кодексу;

акта про створення перешкод, складеного відповідно до вимог цього Кодексу;

акта перевірки центрального органу виконавчої влади з питань реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його територіального органу, у ході якої виявлені порушення законодавства про працю.

Справа про накладення штрафу (далі – справа) розглядається уповноваженою посадовою особою не пізніше тридцяти робочих днів з отримання уповноваженою посадовою особою документів, зазначених в абзацах другому – п'ятому частини другої цієї статті.

Про дату та час розгляду справи уповноважена посадова особа письмово повідомляє об'єкту відвідування не пізніше п'яти робочих днів з дня отримання

документів, зазначених в абзацах другому – п'ятому частини другої цієї статті, та не пізніше п'яти робочих днів до дня розгляду справи рекомендованим листом/телеграмою/телефаксом/

телефонограмою/засобами електронного зв'язку або шляхом вручення повідомлення представнику об'єкта відвідування, про що на копії повідомлення, яка залишається в уповноваженої посадової особи, робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника.

Справа розглядається за участю об'єкта відвідування та/або його представника.

У разі надходження від об'єкта відвідування обґрунтованого клопотання про відкладення розгляду справи, дату та час розгляду справи може бути перенесено уповноваженою посадовою особою у межах загального строку розгляду справи.

Справу може бути розглянуто без участі об'єкта відвідування у разі, якщо від об'єкта відвідування не надійшло обґрунтоване клопотання про перенесення дати та часу розгляду справи, а також у разі повторної неявки об'єкта відвідування та його представника на розгляд справи.

До початку розгляду справи уповноважена посадова особа, яка її розглядає, роз'яснює особам, які беруть участь у розгляді справи, їх права та обов'язки.

Під час розгляду справи заслуховуються особи, які беруть участь у розгляді справи, досліджуються матеріали та обставини справи і вирішується питання щодо наявності підстав для накладення штрафу.

У разі наявності підстав для накладення штрафу за результатами розгляду справи уповноважена посадова особа на підставі документів, зазначених абзацах другому – п'ятому частини другої цієї статті, складає постанову про накладення штрафу.

Постанова про накладення штрафу є виконавчим документом та складається з урахуванням вимог до виконавчого документа, визначених Законом України “Про виконавче провадження”, за формою, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Постанова про накладення штрафу складається у двох примірниках, один з яких залишається в уповноваженої посадової особи, що розглядала справу, другий – вручається об'єкту відвідування або його представникові, про що на примірнику робиться відповідна позначка, засвідчена підписом об'єкта відвідування або його представника. У разі розгляду справи без участі об'єкта відвідування та його представника постанова про накладення штрафу надсилається об'єкту відвідування рекомендованим листом/телеграмою/телефаксом/телефонограмою/засобами електронного зв'язку протягом трьох робочих днів з дня її складення.

У разі відсутності підстав для накладення штрафу уповноважена посадова особа письмово повідомляє про це об'єкту відвідування у спосіб, визначений частиною четвертою цієї статті.

Постанова про накладення штрафу може бути оскаржена до державної інспекції праці та/або у судовому порядку.

Скарга на постанову про накладення штрафу розглядається державною інспекцією праці протягом десяти робочих днів.

Штраф сплачується протягом одного місяця з дня прийняття постанови про його накладення, про що об'єкт відвідування повідомляє уповноваженій посадовій особі, яка склала постанову про накладення штрафу.

У разі сплати об'єктом відвідування п'ятдесяти відсотків розміру штрафу протягом десяти банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу та усунення порушень законодавства про працю така постанова вважається виконаною.

Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Не сплачені у добровільному порядку штрафи стягуються органами державної виконавчої служби.

Стаття 270. Забезпечення об'єкта відвідування, його працівників, інших осіб інформацією щодо найбільш ефективних способів додержання законодавства про працю, технічною інформацією та рекомендаціями

За письмовою заявою об'єкта відвідування державні інспектори праці можуть проводити аналіз стану додержання законодавства про працю та надавати рекомендації щодо його застосування.

Під час проведення інспекційного відвідування за згодою об'єкта відвідування державні інспектори праці можуть здійснювати аналіз інформації про ступінь інтеграції гендерних підходів, що створюють передумови для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, в організації діяльності підприємства, установи, організації, за формою, встановленою спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, за результатами якого надають рекомендації стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

З метою запобігання порушенням законодавства про працю державною інспекцією праці забезпечується проведення регулярних інформаційно-роз'яснювальних кампаній щодо найбільш ефективних способів додержання норм законодавства про працю, захисту і поновлення трудових прав працівників.

Для отримання рекомендацій, що стосуються додержання законодавства про працю, об'єкти відвідування, працівники, а також їх представники, інші особи можуть звертатися до державної інспекції праці зі зверненнями про надання рекомендацій, зокрема з використанням мережі Інтернет, телефонного зв'язку, електронної пошти, а також у формі особистих звернень до державних інспекторів праці під час інспекційних відвідувань.

Державний інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність надання об'єкту відвідування, працівникам, іншим особам інформації та

рекомендацій про найбільш ефективні способи додержання законодавства про працю, моніторингу стану його додержання, у тому числі щодо оформлення трудових відносин, а також забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.”.

2) У статті 2 Закону України “Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності” (Відомості Верховної Ради України, 2007 р., № 29, ст. 389 із наступними змінами):

у частині п’ятій знак та слова “ , державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення” виключити;

доповнити частиною одинадцятою такого змісту:

“Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, зобов’язаний з урахуванням особливостей, визначених Кодексом законів про працю України та міжнародними договорами, забезпечити дотримання вимог статті 1, статті 3, частин першої, четвертої, шостої - восьмої, абзацу другого частини десятої, частин тринадцятої - чотирнадцятої статті 4, статті 4¹, частин першої - четвертої, шостої та десятої статті 7, статей 9, абзаців першого – восьмого, десятого – дев’ятнадцятого, двадцять першого – двадцять четвертого частини першої статті 10, частини першої статті 19, 20, 21 цього Закону”.

3) Частину першу статті 23 Закону України “Про Національну поліцію” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 40–41, ст. 379 із наступними змінами) після пункту 30 доповнити пунктом такого змісту:

“31) вживає заходів для забезпечення публічної безпеки і порядку під час проведення інспекційних відвідувань юридичних осіб (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); осіб, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичних осіб, які використовують найману працю, а також вживає заходів, спрямованих на усунення загроз життю та здоров’ю інспекторів праці та інших осіб, які беруть участь у проведенні інспекційного відвідування.

Залучення до проведення інспекційних відвідувань працівників поліції здійснюється за вмотивованим повідомленням центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, його територіальних органів, яке надсилається керівнику територіального органу поліції за місцем проведення інспекційного відвідування. Відмова у залученні поліції до проведення інспекційних відвідувань допускається лише з підстав недостатнього обґрунтування обставин, що зумовили необхідність залучення працівників поліції, залучення особового складу до припинення групового порушення публічної безпеки і порядку чи масових заходів, а також для подолання наслідків аварій чи інших надзвичайних ситуацій.”.

4) Статтю 17 Закону України “Про відпустки” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 4 із наступними змінами) доповнити частиною третьою такого змісту:

“Якщо передбачена законодавством про безпеку та здоров’я працівників зміна умов праці та/або тривалості робочого дня вагітній працівниці у відповідності до медичного висновку є неможливою або це не може вмотивовано вимагатися з урахуванням належно обґрунтованих роботодавцем причин, роботодавець надає такій працівниці оплачувану відпустку на весь необхідний період до пологів, визначений у медичному висновку.”.

5) Пункт 48 Переліку документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності, затвердженого Законом України “Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності” (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 47, ст. 532 із наступними змінами) замінити пунктом такого змісту:

48.	Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки	Закон України “Про безпеку та здоров’я працівників на роботі”
-----	------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------

6) У Законі України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 11, ст. 75 із наступними змінами) пункти 5 та 7 частини першої статті 1 викласти відповідно у редакції:

“5) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного чи шкідливого професійного фактору, що сталися в процесі або у зв’язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров’ю або настала смерть;”;

“7) професійне захворювання – захворювання (отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов’язаних з роботою;”.

7) У Законі України “Про ліцензування видів господарської діяльності” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 23, ст. 158 із наступними змінами) частину першу статті 7 доповнити пунктами 35-38 такого змісту:

“35) проведення гігієнічних досліджень умов праці;

36) проведення технічного огляду робочого обладнання підвищеної небезпеки;

37) проведення експертизи щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки;

38) проведення навчання з питань безпеки та здоров’я працівників.”.

8) Абзац перший частини дванадцятої статті 91 Закону України “Про державну службу” (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 4, ст. 43 із

наступними змінами) після слів “митних та податкових органах” доповнити словами “ , державній інспекції праці”.

5. Кабінету Міністрів України протягом року з дня опублікування цього Закону:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити прийняття нормативно-правових актів, необхідних для реалізації цього Закону;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

**Голова Верховної
Ради України**

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
до проекту Закону України
“Про безпеку та здоров’я працівників на роботі”

1. Мета

Проект Закону України “Про безпеку та здоров’я працівників на роботі” (далі – проект акта) розроблено з метою формування нової національної системи запобігання професійним ризикам шляхом впровадження на законодавчому рівні ризикоорієнтованого підходу у сфері організації безпеки та здоров’я працівників та імплементації положень Директиви Ради 89/391/ЄЕС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров’я працівників на роботі (далі – Директива Ради 89/391/ЄЕС).

2. Обґрунтування необхідності прийняття акта

Ключова проблема, яку передбачається розв’язати, – застарілість та неефективність існуючого способу державного регулювання безпеки та здоров’я працівників.

Така ситуація обумовлена тим, що існуюча система управління охороною праці на всіх рівнях у своїй основі функціонує за “реактивним” принципом коригувальних дій, тобто реагування на наслідки нещасних випадків у вигляді видання державою нормативних актів, які передбачають правила безпечної поведінки при виконанні відповідних робіт.

Спосіб впливу на роботодавців базується на засадах адміністративного чи кримінального покарання за порушення встановлених державою правил чи приписів з безпеки. В той же час міжнародна практика свідчить, що роботодавець має бути більш самостійним у виборі найефективніших способів організації безпеки працівників та нести в першу чергу матеріальну (фінансову) відповідальність за якість такого вибору та ефективність визначеної ним політики безпеки.

Іншим негативним наслідком прямої державної регламентації правил виконання робіт і застосування устаткування стало накопичення значного обсягу в більшості випадків застарілих нормативно-правових актів з безпеки та гігієни праці. Почасти такі правила не відповідають реальним потребам в організації безпеки і носять формальний характер, лише створюючи додаткові підстави для притягнення роботодавця до відповідальності за їх порушення без будь-яких позитивних наслідків для безпеки в цілому та потерпілих працівників зокрема.

При цьому роботодавці замість розробки та реалізації власної безпекової політики вимушені витратити ресурси на виконання неефективних положень нормативних актів, що з іншого боку дає їм підстави формально уникати



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B0400000018233200EEF89400

Підписувач Любченко Олексій Миколайович

Дійсний з 25.05.2021 0:00:00 по 24.05.2023 23:59:59

Мінекономіки



4709-02/37293-03 від 18.07.2021

14:48

відповідальності за наслідки нещасних випадків, посилаючись на дотримання таких формальних положень.

Об'єктивна необхідність модернізації державної політики в сфері безпеки працівників посилюється зобов'язаннями України в рамках Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони щодо імплементації рамкової Директиви Ради 89/391/ЄЕС та цілої низки асоційованих з нею європейських директив у сфері безпеки працівників, зокрема Директиви Ради № 89/654/ЄЕС від 30.11.1989 року про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я на робочому місці; 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; Директива Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС від 22.06.1994 року про захист працюючої молоді.

3. Основні положення проекту акта

Проектом акта пропонується запровадити нову національну систему запобігання виробничим ризикам, засновану на принципах оцінювання, контролю ризиків та управління ними, які є базовими для побудови подібних систем у розвинених країнах Європи та світу.

Послідовна ієрархія цих принципів визначена Директивою Ради № 89/391/ЄЕС та передбачає:

- запобігання ризикам;
- оцінювання ризиків, яких не можна уникнути;
- усунення джерел ризиків;
- адаптація умов праці до працівника, особливо під час облаштування робочих місць, вибору виробничого обладнання, методів роботи;
- адаптація до технічного прогресу;
- заміна устаткування підвищеної небезпеки на безпечне або менш небезпечне;
- розроблення узгодженої загальної політики запобігання виробничим ризикам, що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив чинників, пов'язаних з виробничим середовищем;
- надання заходам колективного захисту пріоритету перед заходами індивідуального захисту, що використовуються працівником;
- належне навчання та інструктаж працівників.

Тож на противагу існуючій системі, запропоновані проектом акту підходи передбачають організацію системи безпеки і здоров'я працівників за "проактивним" принципом запобіжних дій.

Зміна принципів побудови системи передбачає, в тому числі, і зміну об'єкту впливу державної політики: з нинішніх "безпека праці" або "охорона праці" – на європейський "безпека працівника". Ключовим завданням політики

має стати не встановлення вимог до процесу організації безпеки, але до результативності цього процесу – досягнення повного усунення або мінімізації ризиків для життя і здоров'я працівника.

Проектом акту передбачається запровадження за європейським прикладом системи мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників, та регулярне здійснення роботодавцем оцінювання ризиків, які можуть виникнути на конкретному робочому місці, розробки і впровадження заходів щодо їх мінімізації або усунення.

Також проект акта передбачає визначення на рівні закону ключових термінів та понять в цій сфері, які на сьогодні відсутні, зокрема поняття інциденту, професійного ризику, оцінювання ризиків, робочого місця, шкідливих та небезпечних професійних факторів, аудиту системи безпеки та здоров'я працівників, експертної організації; представники працівників і багато інших.

Аналіз матеріалів розслідування нещасних випадків на виробництві свідчать, що більшість заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, полягає у проведенні позапланових інструктажів з питань охорони праці. Такий однотипний підхід, який не спрямований на усунення причин настання нещасних випадків, призводить до їх повторення та не сприяє їх запобіганню. Тому проект акта спрямований на підвищення ефективності процедур розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій. Також проектом акта передбачається запровадження інформування компетентних органів про всі нещасні випадки, та ведення роботодавцем обліку всіх інцидентів, які потенційно могли привести до нещасного випадку.

Модернізація систем безпеки та здоров'я працівників вимагатиме також зміни традиційних підходів до мотивації правильних дій з організації безпеки.

Тому проектом акта, поряд з існуючою адміністративною та кримінальною відповідальністю, передбачається можливість покладення за рішенням суду на роботодавця матеріальної відповідальності за нанесення шкоди життю та здоров'ю працівника внаслідок недостатніх та/або неефективних заходів, вжитих роботодавцем. У такому разі роботодавець відшкодуватиме Фонду соціального страхування витрати, понесені ним на виплати та послуги, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві.

Проектом акта також передбачається обов'язкове страхування відповідальності експертних організацій при укладанні договору про надання послуг в сфері безпеки та здоров'я працівників. Таким чином передбачається підвищити якість таких послуг та ступінь безпеки працівників.

Також проектом акта встановлюють обов'язки роботодавців щодо забезпечення безпеки та здоров'я окремих категорій працівників особливих категорій працівників (працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми; працівників, які не досягли 18-тирічного віку; працівників з

інвалідністю), і передбачається обов'язок забезпечувати посилену увагу до захисту генетичного спадку працівників.

Важливим напрямком змін є запровадження на рівні закону обов'язку щодо включення до стандартів освіти при здобутті повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої і післядипломної освіти вимог до обов'язкових компетентностей здобувача освіти в сфері безпеки та здоров'я працівників.

Окрема увага приділена підтримці державою наукових досліджень в сфері безпеки та здоров'я працівників та визначення на державному рівні необхідності їх організації та фінансування.

Проектом акта деталізовано повноваження центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю (інспекції праці), а також законодавчо врегульовано, що сфера безпеки та здоров'я працівників є складовою законодавства про працю. Запропоновані проектом акта норми дозволять привести національні норми щодо функціонування інспекції праці у відповідність до положень Конвенцій Міжнародної організації праці № 81 та № 129, що також є одним із зобов'язань в межах Угоди Україна-ЄС.

Передбачена проектом акта імплементація Директиви Ради 89/391/ЄЕС є логічним та послідовним продовженням обраного курсу наближення законодавства України до законодавства ЄС та сприятиме, зокрема:

- підвищенню рівня захисту життя та здоров'я працівників;
- підвищенню відповідальності роботодавців за створення належних умов праці та безпечного робочого середовища;
- спрощенню законодавства у сфері безпеки та здоров'я працівників, зменшенню адміністративного і регуляторного навантаження на роботодавця;
- запровадженню механізмів покращення умов безпеки працівників та відповідних економічних стимулів;
- посиленню чесної конкуренції, розширенню доступу українських підприємств до міжнародного ринку та підвищенню їхньої конкурентоспроможності на цьому ринку;
- поступовій імплементації норм законодавства Європейського Союзу в національне законодавство.

4. Правові аспекти

Основним нормативно-правовим актом, що регулює відносини у цій сфері є Конституція України.

Проект акта розроблено на виконання пункту 2 Плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 грудня 2018 року № 989-р, пункту 145 плану пріоритетних дій Уряду на 2021 рік, схваленого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 № 276-р та пункту 55 Плану законопроектної роботи Верховної Ради

України на 2021 рік, затвердженого постановою Верховної Ради України від 02.02.2021 № 1165-IX.

5. Фінансово-економічне обґрунтування

Реалізація проекту акта не потребуватиме додаткових видатків з державного бюджету чи інших фінансових витрат, та здійснюватиметься за рахунок використання наявних матеріально-технічних та інших ресурсів відповідно до Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України № 989-р від 12 грудня 2018 р.

6. Позиція заінтересованих сторін

Проект акта стосується питань соціально-трудої сфери та потребує погодження Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні, Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні, Конфедерацією роботодавців України та Фондом соціального страхування.

Проект акта стосується прав осіб з інвалідністю та потребує погодження з Всеукраїнським громадським об'єднанням “Національна асамблея людей з інвалідністю України”.

Проект акта не потребує погодження з регіонами, оскільки не стосується питання розвитку адміністративно-територіальних одиниць.

Проект акта не стосується сфери наукової та науково-технічної діяльності та не потребує направлення на розгляд до Наукового комітету Національної ради України з питань розвитку науки і технологій.

Проект акта не стосується функціонування місцевого самоврядування, прав та інтересів територіальних громад.

7. Оцінка відповідності

У проекті акта положення стосуються зобов'язань України в рамках Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони щодо імплементації рамкової Директиви Ради 89/391/ЄЕС.

У проекті акта відсутні положення, що:

стосуються прав та свобод, гарантованих Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод;

впливають на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

містять ризики вчинення корупційних правопорушень та правопорушень,

пов'язаних з корупцією;

містять ознаки дискримінації.

Проект акта буде надіслано до Національного агентства з питань запобігання корупції для проведення антикорупційної експертизи.

8. Прогноз результатів

Реалізація проекту акта матиме вплив на ключові інтереси суб'єктів господарювання та працівників.

Реалізація проекту акта не впливатиме на ринкове середовище, розвиток регіонів, підвищення чи зниження спроможності територіальних громад, ринок праці, рівень зайнятості населення, громадське здоров'я, екологію та навколишнє середовище, обсяг природних ресурсів, рівень забруднення атмосферного повітря, води, земель, зокрема забруднення утвореними відходами, інші суспільні відносини.

Проект акта не стосується державного планування для довкілля, у тому числі для здоров'я населення.

Вплив на інтереси заінтересованих сторін:

Заінтересована сторона	Вплив реалізації акта на заінтересовану сторону	Пояснення очікуваного впливу
Суб'єкти господарювання	Створення безпечних умов праці. Позитивний вплив на економічну ефективність виробництва, інвестиційний клімат	Запровадження за європейським прикладом системи мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників, та регулярне здійснення роботодавцем оцінювання ризиків, які можуть виникнути на конкретному робочому місці, розробки і впровадження заходів щодо їх мінімізації або усунення.
Працівники	Створення безпечних умов праці.	Підвищення рівня захисту життя та здоров'я працівників. Підвищення відповідальності роботодавців за створення належних умов праці та безпечного робочого середовища.

**Перший віце-прем'єр-міністр України –
Міністр економіки України**
_____ 2021 р.

Олексій ЛЮБЧЕНКО

ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ

до проекту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі»

Зміст положення акта законодавства	Зміст відповідного положення проекту акта
Кодекс законів про працю України	
<p>Стаття 4. Законодавство про працю</p> <p>Законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.</p>	<p>Стаття 4. Законодавство про працю</p> <p>Законодавство про працю складається з Конституції України, чинних міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», інших законів України у частині регулювання трудових відносин, а також інших актів законодавства України, прийнятих на їх виконання.</p>
<p>Стаття 29. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу до початку роботи працівника за трудовим договором</p> <p>...</p> <p>4) проінструктувати працівника з питань техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.</p>	<p>Стаття 29. Обов'язок власника або уповноваженого ним органу до початку роботи працівника за трудовим договором</p> <p>...</p> <p>4) провести працівнику інструктаж з питань безпеки та здоров'я працівників, і протипожежної охорони.</p>
<p>Стаття 88. Умови праці, які мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування</p> <p>...</p> <p>5) здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників, і т. ін.).</p>	<p>Стаття 88. Умови праці, які мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування</p> <p>...</p> <p>5) додержання законодавства про безпеку та здоров'я працівників.</p>



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат [58E2D9E7F900307B0400000018233200EEF89400](#)

Підписувач [Любченко Олексій Миколайович](#)

Дійсний з [25.05.2021 0:00:00](#) по [24.05.2023 23:59:59](#)



Мінекономіки

4709-02/37293-03 від 18.07.2021

14:48

<p>Стаття 139. Обов'язки працівників</p> <p>Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.</p>	<p>Стаття 139. Обов'язки працівників</p> <p>Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця або уповноваженої ним особи, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативно-правових актів з безпеки та здоров'я працівників, дбайливо ставитися до майна роботодавця.</p>
<p>Глава XI ОХОРОНА ПРАЦІ</p>	<p>Виключити</p>
<p>Стаття 190. Роботи, на яких забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років</p> <p>Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.</p> <p>Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.</p> <p>Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.</p>	<p>Виключити</p>
<p>Стаття 191. Медичні огляди осіб молодше вісімнадцяти років</p> <p>Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному</p>	<p>Виключити</p>

<p>оглядові.</p> <p>Стаття 192. Заборона залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні</p> <p>Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.</p>	<p>Виключити</p>
<p>Глава XVIII. НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ</p> <p>Стаття 259. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю</p> <p>Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами — підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім податкових органів, які мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування.</p> <p>Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.</p> <p>Стаття 260. Державний нагляд за охороною праці</p> <p>Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють:</p> <p>центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну</p>	<p>«Глава XVIII НАГЛЯД (КОНТРОЛЬ) ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ</p> <p>Стаття 259. Нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю</p> <p>Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Кодексу та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів, Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованої Законом України від 08 вересня 2004 року № 1985-IV, Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 08 вересня 2004 року № 1986-IV, інших міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.</p> <p>Дія норм законодавства про основні засади державного нагляду (контролю) поширюється на здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю у частині відносин, не врегульованих цим Кодексом.</p> <p>Заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю здійснюються у формі проведення інспекційних відвідувань об'єктів відвідування.</p> <p>У визначених законом випадках контроль за</p>

~~політику у сфері охорони праці;~~

~~центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;~~

~~центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки;~~

~~центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки;~~

~~центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.~~

~~**Стаття 263.** Повноваження місцевих державних адміністрацій та рад у галузі охорони праці~~

~~Місцеві державні адміністрації і ради у межах відповідної території:~~

~~забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці;~~

~~формують за участю професіоналів програми заходів з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення;~~

~~здійснюють контроль за додержанням нормативних актів про охорону праці.~~

~~**Стаття 265.** Відповідальність за порушення законодавства про працю~~

~~Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.~~

~~Юридичні та фізичні особи підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:~~

~~фактичного допуску працівника до роботи без оформлення~~

~~додержанням законодавства про працю здійснюється органами місцевого самоврядування.~~

~~Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.~~

Стаття 260. Державна інспекція праці

~~Функції державної інспекції праці покладаються на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю.~~

~~З метою виконання завдань із здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю державна інспекція праці:~~

~~1) здійснює заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю (проводить інспекційні відвідування);~~

~~2) інформує об'єктів відвідування, працівників, інших осіб про найбільш ефективні методи додержання законодавства про працю, надає технічну інформацію та рекомендації, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;~~

~~3) узагальнює практику застосування законодавства про працю, розробляє та вносить центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, пропозиції щодо вдосконалення законодавства та підвищення ефективності державної політики у сфері праці;~~

~~4) у встановленому законом порядку притягує до відповідальності осіб, які порушують законодавство про працю;~~

~~5) аналізує практику діяльності державних інспекторів~~

~~трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, устанавлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого є порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої – третьої груп, застосовується попередження;~~

~~вчинення порушення, передбаченого абзацом другим цієї частини, повторно протягом двох років з дня виявлення порушення – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого є порушення;~~

~~порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;~~

~~недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого є порушення;~~

~~недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України "Про військовий обов'язок і військову службу", "Про альтернативну (невійськову) службу", "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію", у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого є порушення, а до~~

праці та вживає заходів із підвищення ефективності державного нагляду (контролю);

б) розглядає в установленому порядку звернення громадян, що належать до його повноважень;

7) забезпечує інформування державних органів, об'єднань профспілок, об'єднань організацій роботодавців, громадян про стан додержання законодавства про працю;

8) проводить розслідування нещасних випадків на роботі та професійних захворювань;

9) здійснює інші повноваження, передбачені законом;

10) організовує та проводить загальнонаціональні, регіональні, галузеві та тематичні інформаційно-роз'яснювальні кампанії з метою сприяння додержанню законодавства про працю.

Чисельність державних інспекторів праці повинна забезпечувати ефективне здійснення заходів державного нагляду (контролю) з урахуванням:

1) кількості, типу, розміру і розташування об'єктів, що підлягають інспекційним відвідуванням;

2) чисельності та категорій працівників, зайнятих на цих об'єктах;

3) кількості та складності правових норм, додержання яких підлягає контролю;

4) матеріальних засобів, які надаються у розпорядження державним інспекторам праці;

5) інших умов, за яких проводяться інспекційні відвідування.

Стаття 261. Державні інспектори праці

Державними інспекторами праці є державні службовці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну

~~юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої — третьої груп, застосовується попередження;~~

~~недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні — у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;~~

~~вчинення дій, передбачених абзацом сьомим цієї частини, при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзаці другому цієї частини, — у шістнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;~~

~~порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених абзацами другим — восьмим цієї частини, — у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення;~~

~~вчинення порушення, передбаченого абзацом дев'ятим цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення — у двократному розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення.~~

~~Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених [главою 27](#) Господарського кодексу України.~~

~~Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у [порядку](#), встановленому Кабінетом Міністрів України.~~

~~У разі сплати юридичною особою або фізичною особою — підприємцем, яка використовує найману працю, 50 відсотків розміру штрафу протягом 10 банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу за порушення вимог законодавства про працю;~~

політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, посадовими обов'язками яких передбачено здійснення функцій державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, та які пройшли перевірку знань у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань інспекторів праці, їх завдання, обов'язки визначаються професійним стандартом інспектора праці.

Інспекторам праці присвоюються кваліфікаційні категорії. Встановлюється шість кваліфікаційних категорій інспекторів праці:

- інспектор праці (без категорії);
- інспектор праці II категорії;
- інспектор праці I категорії;
- старший інспектор праці;
- провідний інспектор праці;
- головний інспектор праці.

Професійний стандарт інспектора праці та порядок присвоєння кваліфікаційної категорії затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Державні інспектори праці здійснюють державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю на всій території України.

Повноваження державних інспекторів праці

передбаченого цією статтею, така постанова вважається виконаною.

У разі виконання припису центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та усунення виявлених порушень, передбачених абзацами четвертим — шостим, дев'ятим частини другої цієї статті, у визначені приписом строки заходи щодо притягнення до відповідальності не застосовуються.

Заходи щодо притягнення до відповідальності за вчинення порушення, передбаченого абзацами другим, третім, сьомим, восьмим, десятим частини другої цієї статті, застосовуються одночасно із винесенням припису незалежно від факту усунення виявлених при проведенні перевірки порушень.

Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації.

Виконання постанови центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, покладається на органи державної виконавчої служби.

Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

підтверджуються службовим посвідченням, що видається центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю.

Форма та порядок видачі службового посвідчення державного інспектора праці затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Реєстр службових посвідчень державних інспекторів праці ведеться центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, та публікується на офіційному веб-сайті цього органу.

Державні інспектори праці за умови пред'явлення службового посвідчення мають право:

1) у ході проведення інспекційного відвідування безперешкодно, без попереднього повідомлення о будь-якій годині доби відвідувати будь-які робочі місця (зони), а також проходити до будь-яких виробничих, службових та адміністративних приміщень, в яких використовується наймана праця;

2) проходити у денний час до нежитлових будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, місць, у яких (на яких) перебувають фізичні особи, стосовно яких є достатньо підстав вважати, що вони виконують трудові обов'язки, або до них застосовується примусова праця;

3) ознайомлюватися з оригіналами та робити копії (в тому числі – електронні) актів об'єктів відвідування, які стосуються прав працівників, колективних або трудових договорів, а також документів, ведення яких передбачено

законодавством про працю;

4) наодинці або у присутності свідків ставити об'єкту відвідування та/або працівникам, представникам профспілок, їх організацій та об'єднань, члени яких працюють на об'єкті відвідування, запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію стосовно стану додержання вимог законодавства про працю, їх порушення та вжиті заходи щодо усунення таких порушень;

5) вимагати від об'єктів відвідування забезпечення вільного доступу працівників до інформації у відповідності до вимог законодавства;

6) вимагати припинення незаконних дій, які перешкоджають здійсненню державного нагляду (контролю);

7) відбирати зразки матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються;

8) за результатами інспекційного відвідування визнавати роботу такою, що виконується в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами;

9) вносити об'єктам відвідування обов'язкові для виконання приписи щодо усунення виявлених порушень законодавства про працю;

10) у випадках наявності обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю людей вносити об'єктам відвідування обов'язкові для виконання вимоги щодо усунення такої загрози;

11) надавати уповноваженим органам рекомендації щодо відсторонення від виконання обов'язків винних у порушенні законодавства про працю працівників об'єкта відвідування або притягнення їх до відповідальності згідно з законом;

12) залучати у порядку, затвердженому Кабінетом

Міністрів України, правоохоронні органи для припинення незаконних дій об'єкта відвідування та осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки;

13) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про такі правопорушення і накладати адміністративні стягнення;

14) отримувати безоплатно від об'єктів відвідування, органів, уповноважених управляти майном, державних органів статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання своїх повноважень;

15) витребувати для огляду у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, місцях, що використовуються для здійснення господарської діяльності, щодо яких є підстави вважати, що вони виконують трудові обов'язки, документи, що посвідчують особу;

16) здійснювати фіксацію процесу інспекційних відвідувань з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки.

Державні інспектори праці у ході здійснення повноважень, передбачених пунктами 1 та / або 2 частини дев'ятої цієї статті, можуть отримувати доступ до житла особи лише у випадках наявності згоди цієї особи або вмотивованого рішення суду.

Стаття 262. Основні обов'язки державних інспекторів праці

Державні інспектори праці, здійснюючи державний

нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю, зобов'язані:

1) забезпечувати неупереджене та компетентне проведення інспекційних відвідувань з питань, що належать до їх компетенції;

2) не розголошувати, у тому числі після залишення посади, інформацію з обмеженим доступом, доступ до якої вони отримали під час виконання своїх обов'язків, крім випадків, встановлених законом;

3) зберігати конфіденційною інформацію про наявність, джерело та зміст будь-якої скарги щодо недоліків або порушення законодавства про працю, у зв'язку з отриманням якої проводиться інспекційне відвідування, якщо тільки саме джерело не дало згоду на розголошення такої інформації;

4) інформувати об'єктів відвідування, працівників та інших суб'єктів про найбільш ефективні методи додержання законодавства про працю, надавати технічну інформацію та рекомендації, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Державним інспекторам праці забороняється:

1) виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду індивідуальних або колективних трудових спорів;

2) вимагати в об'єкта відвідування надання витягів та копій документів, які надавалися ним державному інспектору праці раніше та/або перебувають у володінні державної інспекції праці, якщо ці документи залишаються актуальними, а також документи, вільний та безоплатний доступ до яких може бути отриманий через державні інформаційні системи чи ресурси;

3) вилучати в об'єктів відвідування оригінали їх

фінансово-господарських, бухгалтерських та інших документів, а також комп'ютери та їх частини;

4) передавати будь-які отримані від об'єкта відвідування документи або їх копії іншим особам, у яких відсутні повноваження на ознайомлення з цими документами, та вимагати їх від об'єкта відвідування з цією метою;

5) розглядати та перевіряти питання, яке є предметом розгляду в суді або щодо якого набрало законної сили рішення суду, перевіряти своєчасність, правильність та повноту виконання рішень суду;

6) брати участь у господарській та / або будь-якій іншій діяльності об'єктів відвідування;

7) проводити інспекційне відвідування понад строки, встановлені цим Кодексом.

Стаття 263. Незалежність державних інспекторів праці

Державні інспектори праці під час реалізації своїх прав і виконання обов'язків перебувають під захистом держави. У своїй діяльності державні інспектори праці незалежні, керуються Конституцією та законами України, цим Кодексом та іншими актами законодавства про працю.

Державний інспектор праці, здійснюючи державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю, самостійно приймає рішення про необхідність:

1) надання сторонам трудового договору інформації та консультації щодо застосування норм законодавства про працю;

2) внесення посадовим особам припису про усунення порушень законодавства про працю;

3) складання протоколу про адміністративне правопорушення;

4) накладення штрафу за порушення законодавства про працю;

5) ініціювання притягнення до відповідальності посадових осіб відповідно до закону.

Для виконання своїх обов'язків у місцях, де відсутні засоби громадського транспорту або користування ними не дає змоги своєчасно чи в певний час ефективно виконувати свої обов'язки, державні інспектори праці забезпечуються державною службовими транспортними засобами.

Державні інспектори праці забезпечуються державною службовими приміщеннями, які є обладнаними відповідно до потреб державних інспекторів праці та загальнодоступними для відвідування.

Державним інспекторам праці у встановленому законодавством порядку відшкодовуються будь-які витрати, здійснені ними у зв'язку з виконанням їх повноважень.

Стаття 263¹. Оплата праці державних інспекторів праці

Заробітна плата державного інспектора праці складається з посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця, надбавки за кваліфікаційну категорію, премії (у разі встановлення), а також інших надбавок згідно із законодавством.

Мінімальний розмір посадового окладу інспектора праці не може бути менше двох розмірів мінімальної заробітної плати.

Надбавки за кваліфікаційну категорію встановлюються у відсотках до посадового окладу:

- інспектор праці (без категорії) – надбавка не встановлюється;
- інспектор праці II категорії – 15 відсотків;

- інспектор праці I категорії – 25 відсотків;
- старший інспектор праці – 50 відсотків;
- провідний інспектор праці – 75 відсотків;
- головний інспектор праці – 100 відсотків.

Стаття 263². Відповідальність державних інспекторів праці.

Державний інспектор праці несе відповідальність у порядку регресу в розмірі виплаченого з відповідного бюджету відшкодування у зв'язку з незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю такого державного інспектора праці, підтвердженими у встановленому законом порядку.

У разі систематичного (повторно протягом року) прийняття державним інспектором праці рішень, які визнані судом протиправними, а дії (бездіяльність) незаконними, а також порушення норм цього Кодексу до такого державного інспектора праці застосовуються заходи дисциплінарного стягнення відповідно до закону.

Стаття 264. Об'єкт відвідування

Об'єктом відвідування є юридичні особи (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); особи, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичні особи, які використовують найману працю.

Під час проведення інспекційного відвідування об'єкт відвідування має право:

- 1) перевіряти в державного інспектора праці наявність службового посвідчення та здійснювати перевірку його дійсності в реєстрі посвідчень державних інспекторів праці;
- 2) одержувати копію направлення на проведення

інспекційного відвідування;

3) не надавати витяги та копії документів, які надавалися ним державному інспектору праці раніше та/або перебувають у володінні державної інспекції праці (за наявності будь-яких підтверджуючих цей факт даних), якщо ці документи залишаються актуальними, а також документи, вільний та безоплатний доступ до яких може бути отриманий через державні інформаційні системи чи ресурси;

4) вимагати припинення інспекційного відвідування у разі перевищення максимального строку проведення такого заходу, визначеного цим Кодексом;

5) подавати в письмовій формі свої пояснення, зауваження до акта або припису;

6) вимагати від державного інспектора праці внесення запису про проведення інспекційного відвідування до відповідного журналу реєстрації заходів державного нагляду (контролю) об'єкта відвідування (за його наявності) перед наданням акта для підпису об'єктом відвідування або уповноваженою ним посадовою особою;

7) перед підписанням акта ознайомитися з його змістом, а також бути поінформованим про свої права та обов'язки;

8) вимагати від державного інспектора праці додержання вимог законодавства;

9) вимагати від державного інспектора праці нерозголошення інформації з обмеженим доступом, що стосується об'єкта відвідування;

10) оскаржувати в установленому законодавством порядку неправомірні дії та / або бездіяльність державного інспектора праці;

11) отримувати консультативну допомогу від державного інспектора праці з метою запобігання порушенням під час

проведення інспекційних відвідувань;

12) фіксувати проведення інспекційного відвідування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки;

13) не допускати до проведення інспекційного відвідування державного інспектора праці у разі відсутності у нього службового посвідчення, інформація про яке внесена до Реєстру службових посвідчень державних інспекторів праці, та направлення на проведення інспекційного відвідування;

14) оскаржувати в порядку, встановленому законодавством, припис державного інспектора праці;

15) інші права, передбачені законами України.

Стаття 265. Підстави проведення інспекційних відвідувань.

Підставами для проведення інспекційних відвідувань можуть бути:

1) звернення фізичної особи про порушення стосовно неї законодавства про працю;

2) рішення керівника органу державного нагляду (контролю) про проведення інспекційного відвідування, прийняте за результатами аналізу інформації, отриманої від державних органів та з інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством, виключно з питань виявлення фактів:

порушення об'єктом відвідування вимог законодавства щодо оформлення трудових відносин;

виконання роботи підвищеної небезпеки у спосіб, який несе безпосередню загрозу працівникам;

настання аварії, яка створила чи могла створити загрозу життю та здоров'ю працівників, внаслідок експлуатації устаткування підвищеної небезпеки;

	<p>3) звернення профспілки про порушення прав її члена;</p> <p>4) смерть потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю об'єкта відвідування;</p> <p>5) рішення суду;</p> <p>6) звернення виконавчого органу сільської, селищної, міської ради;</p> <p>7) звернення Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;</p> <p>8) запит народного депутата України;</p> <p>9) доручення Прем'єр-міністра України у зв'язку з виявленими системними порушеннями та/або настанням події, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, навколишнє природне середовище та безпеку держави;</p> <p>10) невиконання вимог припису (не пізніше двадцяти робочих днів від останнього дня строку усунення порушень, визначеного у приписі);</p> <p>11) звернення об'єкта відвідування.</p> <p>Питання додержання об'єктом відвідування вимог законодавства щодо оформлення трудових відносин з'ясовуються у ході проведення кожного інспекційного відвідування незалежно від підстав його проведення.</p> <p>Стаття 266. Порядок проведення інспекційних відвідувань.</p> <p>Інспекційне відвідування підлягає реєстрації державною інспекцією праці у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Під час підготовки до проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці може одержати інформацію та/або документи, що стосуються предмета інспекційного відвідування, зокрема шляхом проведення аналізу наявної (доступної) інформації про стан додержання об'єктом відвідування законодавства про працю, про раніше проведені інспекційні відвідування, будь-якої іншої інформації з інших джерел, доступ до яких не обмежено законом.

Документи, одержані під час підготовки до проведення інспекційного відвідування, що містять інформацію про порушення об'єктом відвідування вимог законодавства про працю, долучаються до матеріалів інспекційного відвідування.

Тривалість інспекційного відвідування не може перевищувати десяти робочих днів, крім випадків, визначених цим Кодексом.

Для участі в інспекційних відвідуваннях державним інспектором праці можуть залучатися представники профспілки (якщо підставою проведення інспекційного відвідування є інформація, отримана від цієї профспілки, або звернення її члена), організацій роботодавців, їх об'єднань, державних органів.

Під час проведення інспекційного відвідування з'ясовуються ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для проведення цього відвідування, а також питання щодо додержання об'єктом відвідування вимог законодавства у частині оформлення трудових відносин.

Під час проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці повинен пред'явити об'єкту відвідування або уповноваженій ним посадовій особі своє службове посвідчення та надати копію направлення на

проведення інспекційного відвідування.

У випадках обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю людей, інспекційне відвідування може бути розпочато за умови пред'явлення державним інспектором праці службового посвідчення та наявності оформленого в установленому законом порядку направлення на проведення інспекційного відвідування в інтегрованій автоматизованій системі державного нагляду (контролю).

У разі відсутності / ненадання об'єктом відвідування документів, ведення яких передбачено законодавством про працю, об'єкту відвідування вноситься письмова вимога із зазначенням строку поновлення та/або надання документів. Строк проведення інспекційного відвідування продовжується на час виконання такої вимоги, який не враховується до максимального строку проведення інспекційного відвідування.

У разі створення об'єктом відвідування перешкод у діяльності державного інспектора праці (незаконної відмови у допуску до проведення інспекційного відвідування, та / або не призначення уповноваженої посадової особи об'єкта відвідування за відсутності керівника юридичної особи або фізичної особи, яка використовує найману працю, що призвело до недопуску, та / або ненадання на письмову вимогу державного інспектора праці інформації та / або документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування, та / або перешкоди в реалізації інших прав, передбачених статтею 261 цього Кодексу) складається акт про створення перешкод у двох примірниках, один з яких залишається в об'єкта відвідування, другий – в державного інспектора праці.

У разі, якщо інспекційне відвідування не було проведено, складається акт про неможливість проведення інспекційного

відвідування, у якому зазначаються причини непроведення інспекційного відвідування.

Стаття 267. Складення документів за результатами інспекційного відвідування.

За результатами інспекційного відвідування складаються акт інспекційного відвідування (далі – акт) і в разі виявлення порушень вимог законодавства про працю – припис про їх усунення.

Акт складається в останній день інспекційного відвідування у двох примірниках, які підписуються державним інспектором (інспекторами) праці, що його проводив (проводили), та об'єктом відвідування або уповноваженою ним особою.

Один примірник акта залишається в об'єкта відвідування, другий – в державного інспектора праці.

Якщо об'єкт відвідування не погоджується з актом, у акт вноситься відмітка про наявність зауважень.

Зауваження можуть бути подані об'єктом відвідування не пізніше п'яти робочих днів з дня підписання акта.

Матеріали, зафіксовані засобами аудіо-, фото- та відеотехніки в ході проведення інспекційного відвідування, долучаються до акта у паперовому або електронному вигляді на електронному носії, на якому проставляється номер і дата складення акта. Про долучення таких матеріалів робиться відмітка в акті.

Припис є обов'язковою для виконання у визначені строки письмовою вимогою державного інспектора праці про усунення об'єктом відвідування порушень вимог законодавства про працю, виявлених під час інспекційного відвідування.

Припис складається не пізніше наступного робочого дня після підписання акта (відмови від підписання) у двох примірниках, що підписуються державним інспектором праці, який проводив інспекційне відвідування, та об'єктом відвідування або уповноваженою ним особою.

Один примірник припису залишається в об'єкта відвідування, другий – в державного інспектора праці.

Припис може бути оскаржений протягом п'яти робочих днів з дня його отримання до відповідного територіального органу державної інспекції праці. У разі незгоди з рішенням відповідного територіального органу державної інспекції праці таке рішення може бути оскаржене до державної інспекції праці протягом п'яти робочих днів з дня його отримання.

Скарга розглядається у десятиденний строк після дня її надходження, якщо інше не встановлено законом.

У випадку подання скарги строк виконання припису продовжується на період розгляду скарги.

За результатами розгляду скарги припис може бути скасований повністю або в окремій частині.

У разі відмови об'єкта відвідування або уповноваженої ним особи від підписання або у разі неможливості особистого вручення акта та/або припису складається акт про відмову від підпису у двох примірниках, один з яких надсилається об'єкту відвідування рекомендованим листом з повідомленням про вручення разом з таким актом та/або приписом не пізніше наступного робочого дня після його складення.

Форма акта, припису та інших документів, які складаються у ході та за результатами інспекційного відвідування, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної

політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Стаття 268. Відповідальність за порушення законодавства про працю

Посадові особи об'єктів відвідування, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з законом.

Об'єкти відвідування несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

1) фактичного допуску працівника до роботи з порушенням вимог частини третьої статті 24 цього Кодексу, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування,

– у п'ятнадцятикратному (а юридичні особи та фізичні особи – підприємці, які є платниками єдиного податку першої – третьої груп, – у десятикратному) розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

2) вчинення порушення, передбаченого пунктом 1 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення,

– у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

3) фактичного допуску працівника до роботи з порушенням вимог частини третьої статті 24 цього Кодексу,

якщо на момент виявлення порушення об'єктом відвідування нараховано та сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за такого працівника у місяці, який передував місяцю, в якому розпочалося інспекційне відвідування,

– у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

4) недодержання мінімальних державних гарантій в оплаті праці, порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі,

– у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

5) порушення вимог законодавства щодо надання відпусток, недодержання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»,

– у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

б) створення перешкод у проведенні інспекційного відвідування (відмова у допуску до проведення інспекційного відвідування, та/або не призначення уповноваженої посадової особи об'єкта відвідування за відсутності керівника юридичної особи або фізичної особи, яка використовує найману працю, що призвело до недопуску, та/або ненадання

на письмову вимогу державного інспектора праці інформації та/або документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування, та/або перешкода в реалізації інших прав, передбачених статтею 261 цього Кодексу),

- у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

7) вчинення дій, передбачених пунктом 6 цієї частини, при проведенні інспекційного відвідування з питань виявлення порушень, зазначених в пунктах 1, 2 цієї частини,

- у п'ятдесятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

8) порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених пунктами 1–6 цієї частини,

- у розмірі мінімальної заробітної плати;

9) вчинення порушення, передбаченого пунктом 7 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення,

- у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати.

Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно–господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Стаття 269. Порядок притягнення до відповідальності за порушення законодавства про працю.

Штрафи накладаються Головою державної інспекції праці, його заступниками, керівниками територіальних органів державної інспекції праці та їх заступниками (далі – уповноважені посадові особи).

Штрафи накладаються на підставі:

рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації;

акта інспекційного відвідування, складеного відповідно до вимог цього Кодексу;

акта про створення перешкод, складеного відповідно до вимог цього Кодексу;

акта перевірки центрального органу виконавчої влади з питань реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його територіального органу, у ході якої виявлені порушення законодавства про працю.

Справа про накладення штрафу (далі – справа) розглядається уповноваженою посадовою особою не пізніше тридцяти робочих днів з отримання уповноваженою посадовою особою документів, зазначених в абзацах другому – п'ятому частини другої цієї статті.

Про дату та час розгляду справи уповноважена посадова особа письмово повідомляє об'єкту відвідування не пізніше п'яти робочих днів з дня отримання документів, зазначених в абзацах другому – п'ятому частини другої цієї статті, та не пізніше п'яти робочих днів до дня розгляду справи рекомендованим листом/телеграмою/телефаксом/

телефонограмою/засобами електронного зв'язку або шляхом вручення повідомлення представнику об'єкта відвідування, про що на копії повідомлення, яка залишається в уповноваженій посадовій особі, робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника.

Справа розглядається за участю об'єкта відвідування та/або його представника.

У разі надходження від об'єкта відвідування обґрунтованого клопотання про відкладення розгляду справи, дату та час розгляду справи може бути перенесено уповноваженою посадовою особою у межах загального строку розгляду справи.

Справу може бути розглянуто без участі об'єкта відвідування у разі, якщо від об'єкта відвідування не надійшло обґрунтоване клопотання про перенесення дати та часу розгляду справи, а також у разі повторної неявки об'єкта відвідування та його представника на розгляд справи.

До початку розгляду справи уповноважена посадова особа, яка її розглядає, роз'яснює особам, які беруть участь у розгляді справи, їх права та обов'язки.

Під час розгляду справи заслуховуються особи, які беруть участь у розгляді справи, досліджуються матеріали та обставини справи і вирішується питання щодо наявності підстав для накладення штрафу.

У разі наявності підстав для накладення штрафу за результатами розгляду справи уповноважена посадова особа на підставі документів, зазначених абзацах другому – п'ятому частини другої цієї статті, складає постанову про накладення штрафу.

Постанова про накладення штрафу є виконавчим документом та складається з урахуванням вимог до виконавчого документа, визначених Законом України «Про виконавче провадження», за формою, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог

законодавства про працю.

Постанова про накладення штрафу складається у двох примірниках, один з яких залишається в уповноваженій посадовій особі, що розглядала справу, другий – вручається об'єкту відвідування або його представникові, про що на примірнику робиться відповідна позначка, засвідчена підписом об'єкта відвідування або його представника. У разі розгляду справи без участі об'єкта відвідування та його представника постанова про накладення штрафу надсилається об'єкту відвідування рекомендованим листом/телеграмою/телефаксом/телефонограмою/засобами електронного зв'язку протягом трьох робочих днів з дня її складення.

У разі відсутності підстав для накладення штрафу уповноважена посадова особа письмово повідомляє про це об'єкту відвідування у спосіб, визначений частиною четвертою цієї статті.

Постанова про накладення штрафу може бути оскаржена до державної інспекції праці та/або у судовому порядку.

Скарга на постанову про накладення штрафу розглядається державною інспекцією праці протягом десяти робочих днів.

Штраф сплачується протягом одного місяця з дня прийняття постанови про його накладення, про що об'єкт відвідування повідомляє уповноваженій посадовій особі, яка склала постанову про накладення штрафу.

У разі сплати об'єктом відвідування п'ятдесяти відсотків розміру штрафу протягом десяти банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу та усунення порушень законодавства про працю така постанова вважається виконаною.

Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Не сплачені у добровільному порядку штрафи стягуються органами державної виконавчої служби.

Стаття 270. Забезпечення об'єкта відвідування, його працівників, інших осіб інформацією щодо найбільш ефективних способів додержання законодавства про працю, технічною інформацією та рекомендаціями.

За письмовою заявою об'єкта відвідування державні інспектори праці можуть проводити аналіз стану додержання законодавства про працю та надавати рекомендації щодо його застосування.

Під час проведення інспекційного відвідування за згодою об'єкта відвідування державні інспектори праці можуть здійснювати аналіз інформації про ступінь інтеграції гендерних підходів, що створюють передумови для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, в організації діяльності підприємства, установи, організації, за формою, встановленою спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, за результатами якого надають рекомендації стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

З метою запобігання порушенням законодавства про працю державною інспекцією праці забезпечується проведення регулярних інформаційно-роз'яснювальних кампаній щодо найбільш ефективних способів додержання норм законодавства про працю, захисту і поновлення трудових прав працівників.

Для отримання рекомендацій, що стосуються додержання

	<p>законодавства про працю, об'єкти відвідування, працівники, а також їх представники, інші особи можуть звертатися до державної інспекції праці зі зверненнями про надання рекомендацій, зокрема з використанням мережі Інтернет, телефонного зв'язку, електронної пошти, а також у формі особистих звернень до державних інспекторів праці під час інспекційних відвідувань.</p> <p>Державний інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність надання об'єкту відвідування, працівникам, іншим особам інформації та рекомендацій про найбільш ефективні способи додержання законодавства про працю, моніторингу стану його додержання, у тому числі щодо оформлення трудових відносин, а також забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.».</p>
Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»	
частина п'ята статті 2	
<p>Заходи контролю здійснюються органами державного архітектурно-будівельного контролю (нагляду), державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення, державного контролю за додержанням законодавства у сфері моніторингу, звітності та верифікації викидів парникових газів у встановленому цим Законом порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами, зокрема державного нагляду (контролю) в галузі цивільної авіації - з урахуванням особливостей, встановлених Повітряним кодексом України, нормативно-правовими актами, прийнятими на його виконання (Авіаційними правилами України), та міжнародними договорами у сфері цивільної авіації.</p>	<p>Заходи контролю здійснюються органами державного архітектурно-будівельного контролю (нагляду), державного контролю за додержанням законодавства у сфері моніторингу, звітності та верифікації викидів парникових газів у встановленому цим Законом порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами, зокрема державного нагляду (контролю) в галузі цивільної авіації - з урахуванням особливостей, встановлених Повітряним кодексом України, нормативно-правовими актами, прийнятими на його виконання (Авіаційними правилами України), та міжнародними договорами у сфері цивільної авіації.</p>

частина одинадцята статті 2	
Норма відсутня.	<p>Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, зобов'язаний з урахуванням особливостей, визначених Кодексом законів про працю України та міжнародними договорами, забезпечити дотримання вимог статті 1, статті 3, частин першої, четвертої, шостої - восьмої, абзацу другого частини десятої, частин тринадцятої - чотирнадцятої статті 4, статті 41, частин першої - четвертої, шостої та десятої статті 7, статей 9, абзаців першого – восьмого, десятого – дев'ятнадцятого, двадцять першого – двадцять четвертого частини першої статті 10, частини першої статті 19, 20, 21 цього Закону.</p>
Закон України «Про Національну поліцію»	
частина перша статті 23	
Норма відсутня.	<p>31) вживає заходів для забезпечення публічної безпеки і порядку під час проведення інспекційних відвідувань юридичних осіб (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); осіб, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичних осіб, які використовують найману працю, а також вживає заходів, спрямованих на усунення загроз життю та здоров'ю інспекторів праці та інших осіб, які беруть участь у проведенні інспекційного відвідування.</p> <p>Залучення до проведення інспекційних відвідувань працівників поліції здійснюється за вмотивованим повідомленням центрального органу виконавчої влади, який</p>

	<p>реалізує державну політику у сфері державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, його територіальних органів, яке надсилається керівнику територіального органу поліції за місцем проведення інспекційного відвідування. Відмова у залученні поліції до проведення інспекційних відвідувань допускається лише з підстав недостатнього обґрунтування обставин, що зумовили необхідність залучення працівників поліції, залучення особового складу до припинення групового порушення публічної безпеки і порядку чи масових заходів, а також для подолання наслідків аварій чи інших надзвичайних ситуацій.</p>						
Закон України «Про відпустки»							
частина третя статті 17							
Норма відсутня.	<p>Якщо передбачена законодавством про безпеку та здоров'я працівників зміна умов праці та/або тривалості робочого дня вагітній працівниці у відповідності до медичного висновку є неможливою або це не може вмотивовано вимагатися з урахуванням належно обґрунтованих роботодавцем причин, роботодавець надає такій працівниці оплачувану відпустку на весь необхідний період до пологів, визначений у медичному висновку.</p>						
Закон України «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності»							
пункт 48 Переліку документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності							
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="136 1220 224 1300">48.</td> <td data-bbox="224 1220 716 1300">Дозволів на початок виконання робіт підвищеної небезпеки та на</td> <td data-bbox="716 1220 1146 1300">Закон України «Про охорону праці»</td> </tr> </table>	48.	Дозволів на початок виконання робіт підвищеної небезпеки та на	Закон України «Про охорону праці»	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1146 1220 1232 1300">48.</td> <td data-bbox="1232 1220 1691 1300">Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки</td> <td data-bbox="1691 1220 2096 1300">Закон України «Про безпеку та здоров'я</td> </tr> </table>	48.	Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки	Закон України «Про безпеку та здоров'я
48.	Дозволів на початок виконання робіт підвищеної небезпеки та на	Закон України «Про охорону праці»					
48.	Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки	Закон України «Про безпеку та здоров'я					

експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки			працівників на роботі»
Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»			
частина перша статті 1			
5) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть;	5) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного чи шкідливого професійного фактору, що сталися в процесі або у зв'язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть;		
7) професійне захворювання – захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою;	7) професійне захворювання – захворювання (отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов'язаних з роботою;		
Закон України “Про ліцензування видів господарської діяльності”			
частину перша статті 7			
Норма відсутня.	35) проведення гігієнічних досліджень умов праці; 36) проведення технічного огляду робочого обладнання підвищеної небезпеки; 37) проведення експертизи щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки; 38) проведення навчання з питань безпеки та здоров'я працівників.		
Закон України «Про державну службу»			
абзац перший частини дванадцятої статті 91			
Особливості вступу, проходження та припинення державної служби в	Особливості вступу, проходження та припинення державної		

<p>Апараті Верховної Ради України, державних органах, зазначених у частинах першій, восьмій - одинадцятій цієї статті, інших органах системи правосуддя, дипломатичної служби, правоохоронних, митних та податкових органах регулюються цим Законом з урахуванням особливостей, визначених спеціальним законодавством у відповідній сфері.</p>	<p>служби в Апараті Верховної Ради України, державних органах, зазначених у частинах першій, восьмій - одинадцятій цієї статті, інших органах системи правосуддя, дипломатичної служби, правоохоронних, митних та податкових органах, державній інспекції праці регулюються цим Законом з урахуванням особливостей, визначених спеціальним законодавством у відповідній сфері.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Перший віце-прем'єр-міністр
України – Міністр економіки України**
_____ 2021 р

Олексій ЛЮБЧЕНКО

Відповідними кольорами виділено правки за результатами опрацювання наступних стейкхолдерів:

Міністерство фінансів України

Міністерство соціальної політики, Фонд соціального страхування

Міністерство охорони здоров'я

Державна регуляторна служба

Державна служба України з питань праці

СПО об'єднань профспілок

СПО роботодавців

Конфедерація роботодавців

Проект МОП

ПРОЕКТ

Вноситься
Кабінетом Міністрів України
Ю
Д. ШМИГАЛЬ
«___» _____ 2021 р.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про безпеку та здоров'я працівників на роботі

Цей Закон визначає правові, організаційні, економічні та соціальні засади безпеки та здоров'я працівників на роботі в Україні, регулює соціально-трудові відносини у цій сфері з метою забезпечення безпечних умов праці, збереження життя і здоров'я працівників та **встановлює єдиний порядок організації системи управління у цій сфері.**

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

1. У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:

1) атестація робочих місць/**зон** за умовами праці – комплексне оцінювання факторів робочого середовища і трудового процесу, що впливають на здоров'я і працездатність працівників під час роботи;

2) аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників – документований процес незалежного, систематичного збору і аналізу інформації для об'єктивного оцінювання системи управління безпекою та

здоров'ям працівників на відповідність вимогам законодавства, ефективності функціонування такої системи та заходів із зменшення професійних ризиків;

3) безпека праці та здоров'я працівників – система заходів та засобів щодо запобігання та/або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, спрямованих на збереження здоров'я, життя і працездатності працівників, що вживаються на всіх етапах робочого процесу, в т. ч. на етапі планування та проектування;

4) безпечні умови праці – стан умов праці, за якого відсутні небезпечні або шкідливі професійні фактори або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень;

5) вагітна працівниця – жінка-працівниця, яка поінформувала свого роботодавця про свій стан шляхом надання відповідного підтверджуючого документу;

6) використання робочого обладнання – будь-яка діяльність, пов'язана з робочим обладнанням, зокрема, запуск та зупинка обладнання, його використання **за призначенням**, перевезення, ремонт, модифікація, налаштування, експлуатація та обслуговування, включаючи очищення;

7) державна (національна) політика в сфері безпеки праці і здоров'я працівників – система визначених на законодавчому рівні ціннісних цілей і принципів в сфері безпеки праці і здоров'я працівників та спрямованих на їх досягнення і реалізацію державно-управлінських рішень, заходів і дій;

8) запобіжні заходи – організаційні, правові, технічні, медичні, **санітарно-гігієнічні** заходи, що здійснюються роботодавцем з метою запобігання, усунення або зменшення професійних ризиків;

9) засоби індивідуального захисту – засоби, які призначені для носіння і використання працівником з метою індивідуального захисту від одного або більше професійних ризиків, що можуть становити загрозу життю або здоров'ю працівника;

10) засоби колективного захисту – засоби, що застосовуються роботодавцем для запобігання або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків;

11) **ідентифікація небезпек – процес розпізнавання наявності небезпеки та визначення її характеристик;**

12) інспектор праці – посадова особа центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, посадовими обов'язками яких передбачено повноваження щодо здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю;

13) інцидент – подія або сукупність подій, що виникає в процесі роботи, яка може призвести або призводить до травмування та завданню шкоди для здоров'я працівника;

14) компетентність – засвідчена центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників, здатність застосовувати професійні знання й навички для досягнення запланованих результатів та успішного вирішення задач;

15) культура безпеки – це система принципів, формальних та неформальних правил, форм поведінки, які базуються на пріоритеті цінності людського життя та здоров'я працівників перед економічними чи будь-якими іншими цілями діяльності роботодавця;

16) культура профілактики безпеки та здоров'я працівників на роботі – це система принципів, формальних та неформальних правил, форм поведінки, у якій право на безпечне робоче середовище визнається на всіх рівнях, а принципам запобігання надається найвищий пріоритет; органи влади, роботодавці і працівники беруть активну участь у забезпеченні безпечного робочого середовища відповідно до встановленої системи відповідальності, прав та обов'язків;

17) модифікація – внесення змін у конструкцію обладнання, що використовується, з метою зміни технічних характеристик або підвищення безпечності, технічного рівня чи поліпшення економічних характеристик

18) національна програма у сфері безпеки та здоров'я працівників – це комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів, спрямованих на реалізацію цілей державної (національної політики) та розв'язання найважливіших проблем у сфері безпеки та здоров'я працівників, із визначенням строків їх виконання, складу виконавців, джерел фінансування та іншого ресурсного забезпечення;

19) небезпека – потенційна властивість, притаманна об'єкту, діяльності, робочому обладнанню або факторам робочого середовища, що може спричинити шкоду здоров'ю або життю працівника;

20) небезпечний професійний фактор – фактор робочого середовища, вплив якого на працівника в певних умовах може призвести до травми, раптового погіршення здоров'я працівника або його смерті;

21) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного чи шкідливого професійного фактору, що сталися в процесі або у зв'язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть;

22) нічний працівник – працівник, який працює у нічний час не менше ніж три години щоденного робочого часу та не менше ніж ¼ річної норми робочого часу;

23) нормативно-правові акти з безпеки та здоров'я працівників – нормативно-правові акти, якими встановлюються вимоги щодо безпечних умов праці та здоров'я працівників;

24) оцінювання професійних ризиків – систематичний та безперервний процес вивчення всіх аспектів, пов'язаних із роботою, з метою визначення професійних небезпек і аналізу (як якісного, так і кількісного) та оцінювання професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників на роботі;

25) працівник – це фізична особа, яка в межах трудових відносин незалежно від наявності формального трудового договору виконує роботу, в т. ч. за рішенням суду, або надає послуги на користь (в інтересах) іншої особи (роботодавця), а також особа, яка проходить у роботодавця навчання або практику, за виключенням домашніх працівників, самозайнятих осіб та членів фермерського господарства;

26) працівниця, яка годує грудьми – жінка-працівниця, яка годує грудьми народжену нею дитину віком до 1,5 роки та поінформувала свого роботодавця про свій стан шляхом надання відповідного підтверджуючого документу;

27) працівниця, яка нещодавно народила – жінка-працівниця, яка має народжену нею дитину віком до 1 року та поінформувала свого роботодавця про свій стан шляхом надання відповідного підтверджуючого документу;

28) представники працівників – особи, обрані чи призначені відповідно до законодавства або усталеної практики, на яких покладено спеціальні функції щодо представлення інтересів та захисту прав працівників з питань їх безпеки та здоров'я на роботі, зокрема:

а) представники професійних спілок з питань безпеки та здоров'я працівників – особи, уповноважені виборним органом первинної організації профспілки (первинної профспілки), які є членами таких профспілок, або

б) у разі відсутності представників професійних спілок з питань безпеки та здоров'я працівників – особи, визначені іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом або вільно обрані і уповноважені трудовим колективом;»

29) професійне захворювання – захворювання (отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов'язаних з роботою;

30) професійний ризик – ймовірність порушення (ушкодження) здоров'я працівника внаслідок несприятливого впливу небезпечних та/або шкідливих професійних факторів чи робочого середовища з урахуванням тяжкості наслідків такого впливу **на здоров'я працівника та втрати ним працездатності;**

31) роботодавець – юридична або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб;

32) робоча зона – це місця, простір, призначені для розташування робочих місць, в приміщенні, будівлі, споруді чи на території, що належать роботодавцю та/або використовується ним, до яких працівник має доступ внаслідок

виконання своєї роботи, а також будь-яке інше місце, що знаходиться під прямим або опосередкованим контролем роботодавця, де працівник повинен знаходитись або в напрямку якого рухається внаслідок виконання своєї роботи;

33) робоче місце – одне або кілька визначених в межах робочої зони місць, переважно на якому (яких) працівник виконує свою роботу, обладнане(ні) необхідними для виконання такої роботи матеріально-технічними засобами;

34) робоче обладнання – машина, апарат, інструмент, пристрій або інше устаткування, що використовується роботодавцем або найманим працівником під час виконання робіт;

35) робоче середовище – сукупність навколишніх факторів, в тому числі, але не виключно, фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних факторів, способів організації праці, робочого обладнання та робочих процесів, що формують умови праці або впливають на них;

36) **система управління безпекою та здоров'ям працівників** – сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, які спрямовані на створення безпечних умов праці для працівників та збереження їх здоров'я, та є частиною загальної системи управління діяльністю роботодавця;

37) **система державного управління в сфері безпеки та здоров'я працівників – сукупність суб'єктів управління (суб'єктів владних повноважень), об'єктів управління (відповідної сфери та галузі суспільного життя), управлінської діяльності та інших суспільних відносин, через які реалізується взаємодія між суб'єктами і об'єктами управління;**

38) **спостереження за станом здоров'я працівників – комплекс заходів, спрямованих на виявлення впливу умов праці на здоров'я працівників шляхом аналізу та оцінку стану їх здоров'я, психічної та фізіологічної придатності до виконання роботи, рівня і структури захворюваності, а також визначення за результатами такого спостереження заходів з оздоровлення працівників, їх медичної та/або професійної реабілітації;**

39) технічний огляд робочого обладнання – комплекс дій, які проводяться з метою визначення якості монтажу, ремонту, **модифікації** (реконструкції і модернізації), умов та строку подальшого безпечного використання робочого обладнання, оцінювання технічного стану складових частин, деталей або їх елементів, перевірки їх на відповідність технічним вимогам;

40) умови праці – сукупність факторів робочого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність працівника під час виконання ним трудових обов'язків (роботи);

41) умови праці підвищеної небезпеки – умови праці, що характеризуються підвищеним ступенем професійного ризику виникнення аварій, пожеж, інших раптових подій, які загрожують життю та здоров'ю працівників;

42) уповноважений з безпеки та здоров'я працівників – визначений роботодавцем компетентний працівник або структурний підрозділ роботодавця, що організовує роботу з безпеки та здоров'я працівників; або юридична особа чи фізична особа-підприємець, що у встановленому законодавством порядку надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників;

43) шкідливий професійний фактор – фактор робочого середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я працівника.

Стаття 2. Сфера дії Закону

1. Дія цього Закону поширюється на усіх працівників та роботодавців незалежно від форми власності та виду діяльності. Іншими законами можуть встановлюватись особливості регулювання відносин в сфері безпеки та здоров'я працівників з урахуванням норм цього Закону, **не допускаючи звуження змісту та обсягу визначених ним прав, гарантій та обов'язків у цій сфері.**

2. Дія цього Закону не поширюється на осіб, які перебувають на військовій службі, поліцейських, осіб рядового та начальницького складу державних, правоохоронних органів та військових формувань, утворених відповідно до законодавства України.

3. Відносини в сфері безпеки та здоров'я працівників, зазначених у частині другій цієї статті, регулюються законами України у відповідній сфері, указами Президента України, нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України та органів виконавчої влади, де проходять службу такі особи. При розробці та прийнятті нових або внесенні змін до чинних нормативно-правових актів, зазначених у першому реченні цієї частини, безпека та здоров'я зазначених осіб має забезпечуватися, наскільки це можливо, з урахуванням положень цього Закону.

4. Дія цього Закону поширюється на відносини за цивільними договорами у випадках, визначених цим законом.

Стаття 3. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників

1. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників є складовою законодавства про працю.

2. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників складається з Конституції України, Кодексу законів про працю України, цього Закону, міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у цій сфері.

3. Якщо нормами міжнародних договорів України у сфері безпеки та здоров'я працівників, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, визначено більший (вищий) обсяг прав, гарантій та обов'язків, ніж це передбачено законами та іншими нормативно-правовими актами України у сфері безпеки та здоров'я працівників, застосовуються норми таких міжнародних договорів.

РОЗДІЛ II. ДЕРЖАВНА (НАЦІОНАЛЬНА) ПОЛІТИКА В СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ

Стаття 4. Державна (національна) політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі

1. Метою державної **(національної)** політики в сфері безпеки та здоров'я працівників є запобігання травматизму на роботі, професійним захворюванням та смертельним випадкам шляхом максимально можливого зниження рівня професійних ризиків і сприяння безпеці, здоров'ю та добробуту працівників на роботі.

2. Державна **(національна)** політика в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі ґрунтується, але не виключно, на **принципах**:

- 1) найвищої пріоритетності захисту здоров'я та життя працівників;
- 2) повної відповідальності роботодавця за створення безпечних умов праці;
- 3) створення належних умов для реалізації працівником права на безпечні умови праці та його відповідальності за свою безпеку;
- 4) пріоритету запобігання професійним ризикам на основі їх оцінювання та усунення небезпек у джерелах їх виникнення;
- 5) збалансованого, з урахуванням реального стану справ та характеру і ступеня небезпек, державного регулювання;
- 6) соціального захисту працівників та відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків та професійних захворювань;
- 7) всебічного залучення **на засадах соціального діалогу** всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок до формування **державної (національної)** політики в сфері безпеки та здоров'я працівників, її відкритості і прозорості;
- 8) розвитку на національному рівні культури безпеки та профілактики безпеки та здоров'я **працівників** на роботі;
- 9) врахування кращого світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки на основі міжнародного співробітництва;
- 10) встановлення мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників;

11) визначення у випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки, умов, які регулюють проектування, будівництво, розміщення, введення в експлуатацію та реконструкцію виробничих об'єктів, а також виконання певних робіт чи **використання** робочого обладнання;

12) визначення небезпечних або шкідливих професійних факторів, вплив яких необхідно заборонити, обмежити або поставити **їх застосування в залежність від наявності документів дозвільного характеру, виконання інших встановлених законодавством вимог і правил;**

13) функціонування системи інформування роботодавцем та іншими зацікавленими суб'єктами про нещасні випадки, професійні захворювання, аварії, їх реєстрації та проведення розслідувань у встановлених законодавством випадках;

14) проведення наукових досліджень і поглиблення знань у сфері безпеки та здоров'я працівників, зокрема хімічних, фізичних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних та інших факторів, які можуть становити небезпеку для здоров'я працівників;

15) встановлення вимог до підготовки **фахівців з питань безпеки** та здоров'я працівників та державного контролю за їх додержанням;

16) встановлення вимог до суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників та державного контролю за їх додержанням;

17) забезпечення системи консультування роботодавців і працівників з метою надання їм допомоги в організації заходів з мінімізації професійних небезпек і професійних ризиків та застосуванні законодавства про безпеку та здоров'я працівників;

18) функціонування системи державного контролю за додержанням вимог законодавства про працю і застосування адекватних санкцій за їх порушення;

19) свободи доступу до інформації про вжиті заходи державної політики, а також даних про нещасні випадки, професійні захворювання;

20) комплексного підходу до розв'язання завдань і вирішення проблем на основі системи програм у сфері безпеки та здоров'я працівників;

21) координації діяльності органів державної влади, місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян, в сфері безпеки та здоров'я працівників.

Стаття 5. Консультації та залучення організацій роботодавців та профспілок

1. На загальнодержавному рівні формування та оцінювання державної (національної) політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі повинно здійснюватися у співпраці, координації та за участі найбільш

представницьких всеукраїнських об'єднань профспілок та організацій роботодавців.

2. Підготовка проектів нормативно-правових актів у сфері безпеки та здоров'я працівників здійснюється **на засадах соціального діалогу** із залученням найбільш представницьких всеукраїнських об'єднань профспілок та організацій роботодавців.

3. За рішенням органів влади, найбільш представницьких організацій роботодавців, профспілок, їх об'єднань для ведення консультацій на національному, галузевому та регіональному рівнях щодо сприяння безпеці та здоров'ю працівників на роботі можуть утворюватися консультативні ради.

Стаття 6. Облік та розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій

1. Роботодавець повинен вести облік всіх інцидентів, з'ясувати причини їх виникнення та документувати відомості про них. **Порядок ведення обліку інцидентів визначається роботодавцем після консультацій з представниками працівників.**

2. Роботодавець зобов'язаний готувати та направляти інформацію про всі нещасні випадки та професійні захворювання працівників до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, **а також до робочих органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України.**

3. Роботодавець зобов'язаний проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, які сталися з його працівниками або працівниками іншого роботодавця чи особами, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами, з використанням засобів праці, робочого обладнання, в робочих зонах та/або на робочих місцях роботодавця, які призвели до втрати працездатності, а також професійних захворювань працівників.

4. Порядок ведення обліку нещасних випадків та професійних захворювань працівників, **повідомлення про них та їх розслідування** визначається Кабінетом Міністрів України.

5. За результатами проведеного розслідування роботодавець забезпечує усунення причин, що призвели до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснює профілактичні заходи, **спрямовані на запобігання їм у майбутньому.**

6. У разі непроведення роботодавцем розслідування нещасного випадку, професійного захворювання працівників, або його відмови **затвердити акт, складений** за результатами розслідування, або незгоди потерпілого з висновками такого розслідування, за заявою потерпілого або його законного представника, **за вмотивованим зверненням робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України** розслідування проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.

7. Рішення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про

працю, прийняті за результатами розслідування, є обов'язковими до виконання. Роботодавець має право оскаржити зазначене рішення у судовому порядку.

8. Спеціальні розслідування нещасних випадків, професійних захворювань, а також аварій у випадках та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.

9. Ведення реєстру осіб, яким встановлено професійне захворювання, здійснює центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Стаття 7. Освіта в сфері безпеки та здоров'я працівників

1. При здобутті повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої і післядипломної освіти держава сприяє вивченню основ безпеки та здоров'я працівників шляхом включення до стандартів освіти відповідних компетентностей здобувача освіти.

2. При формуванні стандартів професійної (професійно-технічної) освіти, фахової передвищої освіти, вищої та післядипломної освіти центральні органи виконавчої влади, які згідно із законодавством уповноважені на затвердження стандартів освіти, забезпечують проведення консультацій з відповідними представницькими організаціями роботодавців та працівників з метою узгодження змісту компетентностей в сфері безпеки та здоров'я працівників.

3. Освітні програми мають містити відповідні освітні компоненти в сфері безпеки та здоров'я працівників, визначені, в тому числі, з урахуванням стандартів освіти.

4. Заклади освіти, наукові установи, інші суб'єкти освітньої діяльності, які затверджують освітні програми, при розробці освітніх програм забезпечують проведення консультацій з відповідними представницькими організаціями роботодавців та працівників з метою узгодження змісту їх освітніх компонентів в сфері безпеки та здоров'я працівників.

5. При формуванні професійних стандартів та/або кваліфікаційних характеристик мають визначатись компетентності в сфері безпеки та здоров'я працівників.

Стаття 8. Страхування у сфері безпеки та здоров'я працівників

1. Роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства.

2. Якщо роботодавець не забезпечив загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівника від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства, відшкодування такому працівникові страхових виплат, передбачених цим законодавством, покладається на роботодавця. Сплата

роботодавцем цих виплат не звільняє його від адміністративної, кримінальної чи фінансової відповідальності, передбаченої законом.

3. Якщо роботодавець відповідно до законодавства не повідомив центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його територіальні органи, про суми винагороди, виплачені працівникові за виконану роботу, на роботодавця покладається **виплата такому працівнику сум відшкодування у розмірах**, передбачених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, в частині **розміру** страхових виплат, який розраховується з таких сум винагороди.

4. Роботодавець за власний рахунок або за добровільної часткової участі працівників в оплаті страхового внеску за страховою програмою може додатково застрахувати їх життя та/або здоров'я.

Стаття 9. Наукові дослідження у сфері безпеки та здоров'я працівників

1. Держава створює умови для підвищення рівня наукових знань і проведення досліджень у сфері безпеки та здоров'я працівників, **зокрема шляхом фінансової підтримки проведення науково-дослідних робіт в цій сфері підприємствами, установами, організаціями та іншими інституціями різних форм власності.**

2. Заохочення державою досліджень у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі також передбачає:

1) підтримку створення дослідницьких структур, структур післядипломного навчання для **фахівців**, дослідників і **науковців**;

2) організацію **та координацію** співпраці між різними зацікавленими національними структурами, **сторонами соціального діалогу**;

3) **вільний доступ та** поширення **результатів досліджень і іншої** науково-технічної інформації, що сприяє просуванню знань та досягненню прогресу в **наукових** дослідженнях;

4) заохочення участі **національних науково-дослідних інституцій** у міжнародних заходах, **проектах**;

5) заохочення вивчення передового досвіду в сфері **попередження професійних ризиків та захисту життя і здоров'я працівників, а також його впровадження роботодавцями.**

3. Наукові дослідження, насамперед, повинні бути зосереджені на посиленні запобігання професійним ризикам і захисту здоров'я працівників.

4. Фінансова підтримка проведення науково-дослідних робіт в сфері безпеки та здоров'я працівників за рахунок коштів, передбачених у Державному бюджеті України на відповідний рік, здійснюється в рамках

національної та інших програм у сфері безпеки та здоров'я працівників, затверджених відповідно до законодавства.

5. Центральні органи виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників та у сфері охорони здоров'я, затверджують та координують проведення наукових досліджень у сфері безпеки та здоров'я працівників, а також подають свої пропозиції до проекту державного бюджету стосовно коштів, необхідних для проведення досліджень.

6. Наукові дослідження з питань безпеки та здоров'я працівників можуть фінансуватись з будь-яких інших джерел, не заборонених законом.

Стаття 10. Забезпечення санітарних норм та правил

1. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я на підставі результатів токсикологічних, гігієнічних, епідеміологічних, інших наукових досліджень та аналізу професійних ризиків затверджує за медичними критеріями санітарні норми та правила, санітарно-гігієнічні та санітарно-протиепідемічні правила і норми, санітарно-епідеміологічні правила і норми, протиепідемічні правила і норми, гігієнічні та протиепідемічні правила і норми, державні санітарно-епідеміологічні нормативи, санітарні регламенти у сфері безпеки та здоров'я працівників.

2. З метою санітарно-гігієнічної оцінки факторів робочого середовища і трудового процесу на відповідність санітарним нормам та правилам за показниками небезпечності та шкідливості факторів робочого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків як тепер, так і в майбутньому, роботодавці за власний рахунок можуть проводити атестацію робочих місць за умовами праці.

Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів робочого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

3. Проведення атестації робочих місць за умовами праці є обов'язковим у випадках, коли законодавством або колективним договором, угодою прямо встановлено обов'язок її проведення для відповідних виробництв, робіт, професій, посад, показників, та/або коли забезпечення певних гарантій особи та/або набуття нею права на пільги і компенсації визначається законодавством в прямій залежності від результатів такої атестації.

4. Роботодавці, залежно від фактично визначених рівнів впливу факторів робочого середовища і трудового процесу та з урахуванням їх можливої шкідливої дії на здоров'я працівників, із залученням уповноважених з безпеки та здоров'я працівників та представників працівників повинні планувати та реалізовувати заходи для покращення умов праці до зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів робочого

середовища шляхом усунення або зменшення їх рівня до граничнодопустимих значень.

5. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці визначається Кабінетом Міністрів України.

Методика проведення атестації робочих місць за умовами праці визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

6. Гігієнічні дослідження умов праці можуть здійснюватися суб'єктами господарювання, які отримали ліцензію на цей вид діяльності.

7. Державний контроль за своєчасністю і якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.

8. Не допускається застосування небезпечних та шкідливих факторів робочого середовища фізичної, хімічної, біологічної природи у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації відповідно до законодавства.

Стаття 11. Спеціальні умови виконання робіт підвищеної небезпеки

1. У випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки робіт, виконання яких пов'язане з об'єктивно вищим ризиком впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів на здоров'я та життя працівників (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи можуть виконуватись лише у разі виконання щонайменше однієї з наступних умов:

1) наявності чинного договору додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи, або

2) наявності чинного дозволу на виконання таких робіт підвищеної небезпеки, отриманого відповідно до цієї статті.

2. **Додаткове** страхування життя і здоров'я працівників при виконанні робіт, зазначених у частині першій цієї статті, має передбачати відшкодування працівникам або членам їх сімей страхових виплат у розмірах не нижче встановлених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, **згідно договорів страхування зі страховиками, які мають право здійснювати страхову діяльність на території України відповідно до Закону України «Про страхування».**

3. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, зазначений у частині першій цієї статті, видається роботодавцю центральним органом виконавчої влади **або його територіальним органом**, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, на підставі позитивного висновку **експертизи** щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт.

Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки видається військовим частинам, підприємствам, установам, організаціям та іншим підрозділам, що належать до сфери управління військових та правоохоронних формувань, спеціально уповноваженими структурними підрозділами цих формувань на підставі позитивного висновку **експертизи** щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт.

4. Дозволи видаються, **переоформлюються** на безоплатній основі та діють безстроково, за винятком випадків **їх анулювання**.

5. Порядок видачі, відмови у видачі, **переоформлення** та анулювання дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки встановлюється Кабінетом Міністрів України.

6. Перелік робіт **підвищеної небезпеки**, визначених у частині першій цієї статті, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

7. Експертний висновок щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки має бути наданий суб'єктом господарювання, що отримав ліцензію на цей вид діяльності.

8. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви на одержання дозволу та позитивного висновку **експертизи** щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт приймає рішення про видачу дозволу або про обґрунтовану відмову в його видачі із зазначенням підстав, визначених цією статтею.

У разі якщо у встановлений законом строк суб'єкту господарювання **дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки або рішення про відмову у його видачі не видано або не направлено**, через 10 робочих днів з дня закінчення встановленого строку для видачі або відмови у видачі документа дозвільного характеру суб'єкт господарювання має право провадити певні дії щодо здійснення господарської діяльності або видів господарської діяльності.

9. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, приймає рішення про відмову у видачі дозволу в разі:

1) неподання роботодавцем документів, **необхідних для одержання дозволу, згідно із встановленим вичерпним переліком** та/або їх оформлення з порушенням встановлених вимог;

2) виявлення в документах, поданих роботодавцем, **недостовірних відомостей**;

3) надання позитивного висновку **експертизи** щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт, який складено більше за 6 місяців до дня подання заяви, **або такий висновок складено суб'єктом господарювання, який не має чинної на дату складення висновку ліцензії на відповідний вид діяльності.**

10. Дозвіл анулюється у відповідності до вимог Закону України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності», а також у разі наявності наступних підстав:

1) **настання нещасного випадку** із смертельним або іншим тяжким наслідком, якщо за результатами розслідування встановлено, що зазначена подія сталась внаслідок виконання робіт підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл;

2) документально підтвердженого факту створення перешкод інспекторам праці при здійсненні ними заходів державного контролю.

11. Про анулювання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки роботодавець повідомляється у письмовій формі із зазначенням підстав щодо анулювання цього дозволу протягом п'яти днів з дня прийняття рішення органом, який видав дозвіл.

12. При здійсненні діяльності в межах території виключної (морської) економічної зони України та на континентальному шельфі на умовах угоди про розподіл продукції, укладеної відповідно до Закону України „Про угоди про розподіл продукції”, дозволи, передбачені цією статтею, надаються інвестору в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

13. У будь-якому випадку, визначеному частиною першою цієї статті, роботодавець несе відповідальність за безпеку та здоров'я працівників і зобов'язаний вживати передбачених цим Законом заходів для максимального можливого зменшення професійних ризиків та впливу робочого середовища на безпеку та здоров'я працівників.

Стаття 12. Спеціальні умови використання робочого обладнання

1. Роботодавець повинен вживати необхідних заходів для забезпечення того, щоб робоче обладнання, надане працівникам, відповідало роботі, яка виконується, або було належним чином пристосоване для її виконання, та могло використовуватися працівниками, не ставлячи під загрозу їх безпеку та здоров'я.

2. При виборі робочого обладнання роботодавець має брати до уваги конкретні умови праці та професійні ризики для безпеки та здоров'я працівників, а також інші небезпеки, які виникають внаслідок використання наданого працівникам робочого обладнання.

3. Якщо неможливо повністю забезпечити використання робочого обладнання працівниками без ризику для їх безпеки та здоров'я, роботодавець вживає відповідних заходів для мінімізації таких ризиків.

4. Робоче обладнання підвищеної небезпеки може використовуватись за умови його попередньої реєстрації, а також здійснення обов'язкових технічних оглядів відповідно до законодавства. Використання робочого обладнання підвищеної небезпеки без його реєстрації та проведення обов'язкових технічних оглядів забороняється.

5. Реєстрація робочого обладнання підвищеної небезпеки здійснюється безоплатно в електронній формі в порядку встановленому Кабінетом Міністрів України.

6. Роботодавець здійснює моніторинг, оцінку технічного стану робочого обладнання та нагляд за його **безпечним використанням** відповідно до вимог законодавства.

7. Перелік робочого обладнання підвищеної небезпеки, порядок проведення технічних оглядів робочого обладнання **підвищеної небезпеки** встановлюються Кабінетом Міністрів України.

8. Обов'язкові технічні огляди обладнання підвищеної небезпеки можуть здійснюватися суб'єктами господарювання, що отримали ліцензію на цей вид діяльності.

9. Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання працівниками визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників.

Стаття 13. Захист генетичного спадку

1. Захист генетичного спадку передбачає необхідність здійснення аналізу наявності на робочих місцях або в робочих зонах факторів, які можуть спричинити негативні спадкові генетичні наслідки у нащадків, чи вплинути на репродуктивну функцію чоловіків і жінок, **їх ідентифікації, оцінки професійних ризиків та визначення заходів щодо їх усунення або мінімізації.**

2. При здійсненні роботодавцем оцінки професійних ризиків повинна враховуватись вся наявна інформація про небезпечні та шкідливі небезпечні фактори робочого середовища, фактичні умови і характер роботи, взаємодія з іншими ризиками, рекомендації компетентних органів у сфері безпеки та здоров'я працівників на робот.

3. Оцінка професійних ризиків має визначати працівників, які зазнають впливу, а також тих, хто може потребувати окремих захисних заходів через особливу чутливість.

4. Оцінка професійних ризиків проводиться повторно у разі змін в умовах праці, які можуть змінити ступінь **їх** впливу на працівників, за результатами спостереження за станом здоров'я працівників або відповідно до нових наукових досягнень у цій сфері.

5. Роботодавець забезпечує спостереження за станом здоров'я працівників, відносно яких за результатами оцінки було виявлено ризики для генетичного спадку, в тому числі шляхом проведення медичних оглядів.

6. За результатами медичного огляду лікар-спеціаліст з професійних захворювань:

1) інформує працівника про результати огляду;

2) надає рекомендації стосовно можливої необхідності продовження спостереження за станом здоров'я **та проведення профілактично-оздоровчих заходів;**

3) з урахуванням обмежень, пов'язаних із лікарською таємницею, інформує роботодавця про результати огляду з метою запобігання ризиків для здоров'я працівника **та надає рекомендації щодо проведення профілактично-оздоровчих заходів.**

7. Перелік факторів з особливим впливом на здоров'я та генетичний спадок працівників визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та **реалізує** державну політику у сфері охорони здоров'я.

Розділ III. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТОДАВЦЕМ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 14. Система управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі

1. Роботодавець організовує та забезпечує функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, яка базується на таких ієрархічних та послідовних принципах запобігання:

1) уникнення небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків;

2) оцінювання небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, яких не можна уникнути;

3) усунення небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків у джерелах їх виникнення;

4) адаптації умов праці до працівника, зокрема під час облаштування робочого місця/зони, вибору методів праці та робочого обладнання, з метою полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому обладнанням, та запобігання або зменшення впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків на працівника, в т. ч. з урахуванням гендерних особливостей;

5) адаптації умов праці до технічного прогресу;

6) заміни небезпечного робочого обладнання, **робочих процесів, небезпечних та шкідливих факторів робочого середовища фізичної, хімічної, біологічної та іншої природи** на безпечні або менш небезпечні;

7) розроблення політики запобігання професійним ризикам, що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив чинників, пов'язаних з робочим середовищем;

8) надання заходам колективного захисту пріоритету перед заходами індивідуального захисту працівників;

9) забезпечення інформування працівників про умови праці, проходження навчання та інструктажів з питань безпеки та здоров'я працівників.

2. Система управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі охоплює: організаційну структуру, діяльність з управління професійними ризиками, обов'язки, процедури, процеси та ресурси, які спрямовані на створення безпечних умов праці для працівників та збереження їх здоров'я.

3. Примірне положення про систему управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.

Стаття 15. Уповноважені з безпеки та здоров'я працівників

1. З метою організації та забезпечення належного функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників роботодавці:

1) чисельність працівників у яких перевищує 300 осіб, або перевищує 50 осіб у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, утворюють (визначають) один або декілька уповноважених структурних підрозділи з питань безпеки та здоров'я працівників;

2) чисельність працівників у яких перевищує 50 осіб або незалежно від чисельності працівників у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників, або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників.

2. Роботодавці одночасно з виконанням вимог, визначених в цій частині, мають право додатково залучати для організації функціонування системи управління безпекою праці та здоров'ям працівників суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників.

3. Роботодавці, чисельність працівників у яких не перевищує 50 осіб, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників, та/або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників, або залучають суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників.

4. Зазначені у частинах першій-третьій цієї статті уповноважені структурні підрозділи, уповноважені особи та залучені суб'єкти господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, повинні мати необхідну кваліфікацію і професійні якості, можливості і засоби, а також достатню чисельність персоналу для того, щоб забезпечувати організацію системи управління безпекою та здоров'ям працівників з урахуванням розміру підприємства, чисельності працівників та небезпек, яким піддаються працівники.

5. Примірне положення про уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників та уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації

системи управління безпекою та здоров'ям працівників, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.

6. Основними функціями уповноважених з безпеки та здоров'я працівників є:

1) організація, координація та моніторинг ефективності функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників;

2) організація та участь у ідентифікації небезпек, аналізі та оцінюванні професійних ризиків, складання відповідних документів, **звітів**;

3) підготовка та надання роботодавцю пропозицій щодо заходів запобігання професійним ризикам та необхідні кроки щодо підвищення їх ефективності;

4) консультування з питань безпеки та здоров'я працівників, застосування засобів індивідуального та колективного захисту;

5) контроль виконання працівниками вимог нормативно-правових актів та актів роботодавця з безпеки та здоров'я працівників;

6) організація спостереження за станом здоров'я працівників та медичних оглядів;

7) організація спостереження за факторами робочого середовища, які можуть негативно вплинути на здоров'я працівників, у тому числі за санітарним обладнанням, їдальнями та житловими приміщеннями, якщо вони надаються роботодавцем;

8) організація **надання** домедичної та невідкладної медичної допомоги;

9) участь у розслідуванні та аналізі нещасних випадків і професійних захворювань;

10) організація навчання, інформування та консультацій з працівниками та представниками працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;

11) консультування з питань планування та організації трудової діяльності, у тому числі з питань планування робочих місць/зон, вибору, **використання** та стану робочого обладнання, а також з питань речовин, що використовуються в роботі;

12) участь у розробці заходів з вдосконалення методів роботи, а також у випробуванні та оцінюванні характеристик нового робочого обладнання, які стосуються безпеки та здоров'я працівників;

13) сприяння пристосуванню робочого середовища до працівників;

14) сприяння заходам професійної реабілітації.

7. Під час виконання зазначених функцій уповноважені з безпеки та здоров'я працівників **незалежно від способу їх визначення** та/або їх персонал, повинен мати цілковиту професійну незалежність від роботодавців, працівників та їх представників.

8. Вимоги до суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі та їх працівників, працівників уповноважених структурних підрозділів та уповноважених осіб **встановлюються Кабінетом Міністрів України.**

9. Облік суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, що відповідають **встановленим** вимогам, ведеться центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику в сфері контролю за додержанням законодавства про працю, в порядку визначеному центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

10. У разі залучення суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, роботодавець надає такому суб'єкту господарювання інформацію, необхідну для організації системи управління безпекою та здоров'я працівників, здійснення ідентифікації небезпек, **аналізу та** оцінювання професійних ризиків на усіх робочих місцях/зонах та усіх етапах діяльності роботодавця.

11. Залучення роботодавцем суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, не звільняє роботодавця від відповідальності за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників та завдану внаслідок таких порушень шкоду для здоров'я і життя працівників.

12. Відповідальність суб'єкта господарювання, який надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, за **неналежне** надання послуг визначається договором про надання таких послуг та може забезпечуватись, зокрема, шляхом страхування професійної діяльності такого суб'єкта, яка може заподіяти шкоду третім особам.

Стаття 16. Управління професійними ризиками

1. Управління професійними ризиками – це спланований, систематичний процес з виявлення небезпек, оцінювання та зниження професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників.

2. До елементів системи управління професійними ризиками належать:

1) ідентифікація небезпек, в т. ч. шляхом проведення атестації робочих місць за умовами праці;

2) проведення аналізу: оцінка всіх ідентифікованих професійних ризиків, визначення їх ступеню та **розподілу за рівнями небезпек**, визначення груп персоналу підданих впливу цих ризиків, як для робочої зони в цілому, так і окремих робочих місць;

3) планування роботодавцем заходів, спрямованих на зниження професійних ризиків до прийняттого рівня роботодавцем;

4) впровадження запланованих заходів;

5) нагляд, періодичний аналіз та контроль.

3. При плануванні заходів, спрямованих на зниження професійних ризиків, серед іншого використовуються, але не виключно, наступні методи, зокрема від найбільш ефективного до найменш:

1) уникнення професійних ризиків – застосування заходів, що виключають можливість реалізації виявлених професійних ризиків;

2) оцінка професійних ризиків, яких не можна уникнути;

3) запобігання виявленим професійним ризикам в джерелах їх виникнення, зокрема шляхом:

а) застосування заходів, спрямованих на усунення та/або зменшення ступеня ризику, шляхом заміни небезпечних робочих процесів **та обладнання, небезпечних та шкідливих факторів робочого середовища фізичної, хімічної, біологічної та іншої природи** на безпечні або менш небезпечні;

б) застосування інженерних (технічних) заходів, спрямованих на ізоляцію джерел небезпеки, встановлення систем захисту та блокування, засобів колективного захисту працівників;

в) застосування адміністративних заходів, які передбачають врахування можливості кожного працівника для виконання дорученої йому роботи з точки зору безпеки та здоров'я; організацію та забезпечення проходження працівниками обов'язкових медичних оглядів, належних інструктажів та навчання з питань безпеки та здоров'я працівників; інформування працівників та їх представників і проведення консультацій з ними.

г) застосування засобів індивідуального захисту у разі неможливості уникнути або запобігти професійним ризикам у визначені вище способи або на додаток до них.

4. При плануванні та впровадженні заходів спрямованих на зниження професійних ризиків необхідно прагнути досягнення мінімально можливого рівня професійного ризику.

5. Управління професійними ризиками здійснюється відповідно до методики, що визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

Стаття 17. Засоби колективного та індивідуального захисту

1. Роботодавець визначає необхідність застосування засобів колективного захисту працівників на робочих місцях та/або в робочих зонах, враховуючи небезпечні та шкідливі професійні фактори, впливу яких працівники зазнають

або можуть зазнати, засоби праці, що використовуються, та результати оцінки ризиків.

2. У разі неможливості уникнути або запобігти професійним ризикам для життя та здоров'я працівників засобами колективного захисту або іншими запобіжними заходами, або якщо технологічно є неможливим забезпечення належного рівня захисту колективними засобами, роботодавець повинен забезпечити працівників засобами індивідуального захисту.

3. Засоби індивідуального захисту, які надаються працівникові, мають враховувати оцінювання професійних ризиків та можливого впливу небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, та відповідати встановленим вимогам, зокрема щодо належного рівня захисту.

4. Засоби індивідуального захисту повинні використовуватись за призначенням та відповідати вимогам технічного регламенту.

5. Мінімальні вимоги до безпеки та здоров'я працівників при використанні працівниками засобів індивідуального захисту визначаються **Кабінетом Міністрів України**.

6. Забезпечення засобами колективного та індивідуального захисту здійснюється за рахунок загальнопромислових витрат роботодавця. Обсяг таких витрат має відповідати потребі у таких засобах, визначеній роботодавцем з урахуванням положень нормативно-правових актів з безпеки та здоров'я працівників, колективних договорів та угод, і нічим не може бути нічим обмежений.

Стаття 18. Аудит систем управління безпекою та здоров'ям працівників

1. Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі застосовується для оцінювання ефективності її функціонування.

2. Аудит може бути внутрішнім чи зовнішнім.

3. Внутрішній аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників проводиться за рішенням роботодавця визначеними ним компетентними працівниками.

Методичні рекомендації щодо проведення внутрішнього аудиту системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі затверджує центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.

4. Зовнішній аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі здійснюється на підставі договору суб'єктами господарювання, що надають послуги з аудиту систем управління безпекою та здоров'ям працівників, та відповідають вимогам, встановленим центральним

органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.

5. Висновки та рекомендації, надані за результатами проведення аудиту систем управління безпекою та здоров'ям працівників роботодавець доводить до відома працівників, представників працівників, уповноважених з безпеки та здоров'я працівників, шляхом розміщення на офіційному веб-сайті роботодавця, або у інший доступний спосіб, **визначений роботодавцем**.

6. Роботодавці, **які виконують роботи підвищеної небезпеки**, зобов'язані регулярно, але не рідше одного разу на 5 років, проводити зовнішній аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників та надавати висновки та рекомендації за результатами такого аудиту на вимогу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за дотриманням законодавства про працю протягом 10 робочих днів.

Стаття 19. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників

1. **Роботодавець забезпечує здійснення спостереження за станом здоров'я працівників та розроблення заходів**, спрямованих на запобігання професійним ризикам та їх впливу на здоров'я працівників.

2. **Таке спостереження за вибором роботодавця може здійснюватися:**

1) лікарем (спеціалістом) з числа найманих працівників **роботодавця**, який має сертифікат зі спеціальності «професійна патологія», **або**

2) закладом охорони здоров'я першого та другого ступеню надання медичної допомоги, які мають відповідну ліцензію на медичну практику зі спеціальності «професійна патологія», **або**

3) спеціалізованим закладом охорони здоров'я третього ступеню надання медичної допомоги, які мають відповідну ліцензію на медичну практику зі спеціальності «професійна патологія».

3. Лікарі (спеціалісти), зазначені у частині другій цієї статті, повинні мати доступ до інформації про професійні ризики та іншої інформації, що стосується забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі.

4. З метою упередження можливих негативних наслідків впливу професійних факторів на здоров'я осіб, з якими роботодавець має намір укласти трудовий договір, роботодавець зобов'язаний попередити їх про професійні ризики та можливий негативний вплив на здоров'я, та має право запропонувати таким особам пройти (за їх бажанням) попередній медичний огляд.

5. Підтвердженням проходження медичного огляду є медична довідка про проходження медичного огляду. Така довідка повинна містити інформацію про те, чи є особа за станом здоров'я придатною до виконання даної роботи, **та не**

може містити медичні дані чи іншу інформацію, яка є конфіденційною.

Також довідка може містити рекомендації та/або застереження щодо можливості для особи безпечно виконувати трудові обов'язки, які їй пропонуються, та щодо заходів, яких слід ужити для забезпечення її безпеки та здоров'я.

6. У разі, якщо особа, з якою роботодавець має намір укласти трудовий договір, відмовилась від проходження попереднього медичного огляду або за результатами такого огляду встановлено непридатність особи до виконання трудових обов'язків, роботодавець має право відмовитись від укладення з нею трудового договору. Така відмова не може вважатись дискримінацією за станом здоров'я.

7. Роботодавець, беручи до уваги результати аналізу професійних ризиків, умов праці, пропозиції представників працівників, а також враховуючи положення трудових і колективних договорів та норм законодавства щодо категорій працівників, які повинні проходити обов'язкові медичні огляди, визначає перелік працівників, які підлягають обов'язковим медичним оглядам, та графік проходження обов'язкових медичних оглядів працівників, з яким ознайомлює працівників та забезпечує контроль за дотриманням його працівниками.

8. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичних оглядів:

1) працівників, які не досягли 21-річного віку – при укладанні трудового договору і щорічно, до досягнення ними 21-річного віку;

2) працівників, робочі місця/**зони** та умови праці яких містять **шкідливі професійні фактори** – при укладанні трудового договору і періодично за затвердженим роботодавцем графіком проходження обов'язкових медичних оглядів працівників.

3) нічних працівників – до укладення трудового договору і періодично за затвердженим роботодавцем графіком проходження обов'язкових медичних оглядів працівників;

4) працівників, які відчули погіршення стану здоров'я внаслідок впливу умов праці, та звернулись у зв'язку з цим до роботодавця, – при зверненні працівника до роботодавця;

5) працівників, стан здоров'я яких може створити небезпеку або завдати шкоди їх здоров'ю або здоров'ю інших працівників, – за рішенням роботодавця.

9. Роботодавець за власні кошти організовує та забезпечує проходження медичних оглядів працівників у робочий час із збереженням **оплати праці згідно умов трудового договору. Роботодавець повинен ознайомити працівника із змістом медичної довідки про проходження медичного огляду під підпис.**

10. У разі не проходження працівником з незалежних від нього причин медичного огляду у встановлений роботодавцем час, працівник має право

відмовитися від виконання трудових обов'язків через можливу небезпеку для його здоров'я до проходження ним медичного огляду в узгоджений з роботодавцем робочий час.

11. Працівник, який відмовився пройти медичний огляд у встановлений роботодавцем час, може бути відсторонений від виконання трудових обов'язків без виплати заробітної плати до проходження ним медичного огляду в узгоджений з **роботодавцем час, який не повинен виходити за межі робочого часу, визначеного у встановленому порядку для відстороненого працівника.**

12. Висновки та рекомендації за результатами медичних оглядів є обов'язковими для роботодавця.

13. Якщо відповідно до медичного висновку за результатами медичного огляду продовження виконання працівником роботи, визначеної його трудовим договором, є неможливим через загрозу подальшого погіршення здоров'я **внаслідок впливу умов праці**, роботодавець надає працівникові іншу оплачувану роботу на період та з оплатою праці, визначеними трудовим та/або колективним договором, але не нижче ніж у розмірі середньомісячної заробітної плати такого працівника за попередньою роботою на період не менше ніж два місяці.

14. У разі неможливості надання працівникові іншої оплачуваної роботи **відповідно до частини 13 цієї статті**, трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця **без дотримання вимог статті 44 та частини першої статті 49² Кодексу законів про працю України** з виплатою грошовою компенсації у розмірі, визначеному трудовим та/або колективним договором, але не менше двох середньомісячних заробітних плат такого працівника.

15. Порядок проведення медичних оглядів, контролю за якістю їх проведення та форма довідки про проходження медичного огляду визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я.

16. Законодавством може бути передбачено додаткові умови та вимоги щодо проведення медичних оглядів окремих категорій працівників з урахуванням професійних ризиків та умов праці.

Стаття 20. Підготовка працівників

1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проходження всіма працівниками підготовки з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема, шляхом відповідного навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, проведення інструктажів та надання працівникам інформації, що стосується їх робочих місць/зон, безпечного виконання роботи,

професійних ризиків, під які вони підпадають чи можуть підпадати, а також запобіжних і захисних заходів:

- 1) при прийнятті працівника на роботу;
- 2) у разі переведення працівника на іншу роботу чи при зміні робочого завдання, що призводить до змін у будь-яких основних засобах роботи;
- 3) у випадку впровадження нового робочого обладнання чи його заміни;
- 4) у випадку впровадження будь-якої нової технології.

Даний перелік не є вичерпним.

Така **підготовка** має **адаптуватись** з урахуванням нових або змінених професійних ризиків та, за необхідності, проводитись повторно.

2. Роботодавець також повинен забезпечити:

1) фактичне отримання працівниками іншого роботодавця, які виконують роботу у його робочих зонах, відповідних інструкцій стосовно професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників під час виконання діяльності у його робочих зонах, а також стосовно запобіжних і захисних заходів, які мають бути застосовані;

2) відповідне навчання представників працівників для виконання ними своїх функцій;

3) навчання достатньої кількості працівників, з урахуванням розміру підприємства та/або установи, професійних ризиків, працівників, відповідальних за виконання заходів по наданню домедичної допомоги, пожежогашіння та евакуації працівників, а також їх забезпечення відповідними матеріалами;

4) відповідну підготовку з питань безпеки праці та здоров'я працівників осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання, наданих роботодавцем, та/або у робочих зонах роботодавця.

3. Відповідно до видів виконуваних робіт навчання з питань безпеки та здоров'я працівників здійснюється у формі навчання та перевірки знань безпосередньо роботодавцем або суб'єктами господарювання, що надають послуги у сфері навчання з питань безпеки та здоров'я працівників **та мають ліцензію на цей вид господарської діяльності**, щонайменше наступних категорій:

- 1) працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки;
- 2) працівників, які виконують функції уповноважених з безпеки та здоров'я працівників;
- 3) керівних працівників, які безпосередньо організують роботу з безпеки та здоров'я працівників.

4. Порядок проведення навчання та перевірки знань з безпеки та здоров'я працівників встановлюється Кабінетом Міністрів України.

5. Підготовка з питань безпеки та здоров'я працівників проводиться за рахунок роботодавця у робочий час із збереженням в період підготовки оплати праці відповідно до умов трудового договору.

6. Періодичність проведення інструктажів та/або навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників визначається роботодавцем самостійно з урахуванням забезпечення належної підготовки працівників.

7. У разі не проходження працівником інструктажу та/або навчання та перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників у встановлений роботодавцем час з незалежних від працівника причин, працівник має право без шкоди для себе відмовитися від виконання трудових обов'язків, до проведення такого інструктажу та/або навчання.

8. Роботодавець має право відсторонити від виконання своїх трудових обов'язків працівника, який у встановлений роботодавцем час відмовився пройти інструктаж та/або навчання і перевірку знань з питань безпеки та здоров'я працівників, без виплати заробітної плати до проходження такого інструктажу та/або навчання.

9. При незадовільних результатах перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників працівник протягом одного місяця повинен пройти повторне навчання і повторну перевірку знань. У разі отримання незадовільних результатів перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників після повторного навчання, роботодавець має право розірвати трудовий договір з таким працівником з ініціативи роботодавця відповідно до закону.

Стаття 21. Інформування працівників

1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівників, а також представників працівників, актуальною інформацією про:

1) професійні ризики для безпеки та здоров'я працівників, а також про запобіжні та захисні заходи та способи їх застосування, як по відношенню до виконуваної роботи, так і по відношенню до робочого середовища;

2) заходи та інструкції на випадок серйозної та прямої загрози;

3) заходи домедичної допомоги, пожежогасіння, евакуацію працівників і дії в аварійних ситуаціях, а також про працівників і служби, які відповідають за їх запровадження.

Зазначена інформація надається працівникам до початку виконання робіт.

2. Роботодавець також забезпечує інформування з питань безпеки та здоров'я працівників:

1) працівників іншого роботодавця, у разі виконання ними роботи в робочій зоні цього роботодавця;

2) осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання роботодавця та/або у його робочій зоні;

3) визначених у встановленому порядку представників працівників.

3. Роботодавець інформує працівників про обов'язки у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі з таких питань:

1) оцінювання факторів ризику для безпеки та здоров'я працівників на роботі;

2) заходи забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, що вже запроваджені або будуть запроваджені;

3) засоби колективного та індивідуального захисту, які мають використовуватися;

4) **нещасні випадки (в т.ч. зі смертельними наслідками)**, що призвели до тимчасової непрацездатності тривалістю більше трьох робочих днів або є прикладом особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки та здоров'я працівників на роботі, **та професійні захворювання**.

4. Роботодавець забезпечує інформування уповноважених з безпеки та здоров'я працівників та представників працівників про:

1) фактори, щодо яких існують підозри чи фактичні дані про їх вплив на безпеку та здоров'я працівників;

2) оцінювання факторів ризику для безпеки та здоров'я працівників на роботі для особливих груп працівників;

3) призначення працівників, відповідальних за здійснення заходів по наданню домедичної допомоги, пожежогасіння, евакуації працівників та дій в аварійних ситуаціях.

5. Роботодавець забезпечує інформування уповноважених з безпеки та здоров'я працівників, та представників працівників про допуск працівників молодше 18-річного віку, працівників з інвалідністю або хронічними захворюваннями, а також про вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або працівниць, які годують грудьми.

6. Періодичність надання працівникам інформації з питань безпеки та здоров'я працівників визначається роботодавцем самостійно з урахуванням **необхідності** забезпечення належної поінформованості працівника, зокрема **до початку виконання ним роботи, а також регулярного оновлення такої інформації, коли це обумовлюється обставинами, що змінюються**.

Стаття 22. Надання домедичної допомоги, пожежогасіння, ліквідація аварій та евакуація працівників

1. З урахуванням, але не виключно, характеру своєї діяльності, наявних специфічних небезпек, кількості працівників та розмірів робочих зон, можливої

присутності в них сторонніх осіб, яким може загрозувати небезпека, роботодавець забезпечує організацію відповідних заходів щодо:

- 1) евакуації працівників та осіб, яким загрожує небезпека;
- 2) надання домедичної допомоги;
- 3) гасіння пожеж та ліквідації аварій;

4) інформування та взаємодії із зовнішніми службами, зокрема екстреної медичної допомоги, оперативно-рятувальними службами центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері цивільного захисту.

2. Для виконання заходів, **зазначених у частині першій цієї статті, роботодавець призначає відповідальних працівників та організовує проходження ними відповідного навчання, підготовки та підвищення кваліфікації у встановленому законодавством порядку.**

3. Кількість відповідальних працівників, **обладнання, передбаченого для виконання завдань визначених у частині першій цієї статті, що є в їх розпорядженні,** визначаються роботодавцем з урахуванням масштабів **відповідних робочих зон,** підприємства (виробництва) **та/**або наявних специфічних небезпек.

4. У разі виникнення надзвичайних ситуацій, які загрожують життю та здоров'ю працівників, роботодавець зобов'язаний:

- 1) в найкоротший строк інформувати працівників, яким загрожує або може загрозувати небезпека, про дії, яких необхідно вжити для їх захисту;
- 2) забезпечити евакуацію працівників та осіб, яким загрожує небезпека;
- 3) забезпечити надання домедичної допомоги;
- 4) надати працівникам можливість зупинити роботу, залишити робоче місце/зону і перейти до безпечного місця;
- 5) забезпечити гасіння пожеж та ліквідацію аварій;
- 6) у разі необхідності залучити зовнішні служби, зокрема, системи екстреної медичної допомоги, оперативно-рятувальні служби центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері цивільного захисту;

7) забезпечити виконання заходів передбачених планами локалізації та ліквідації наслідків небезпек або інструкцією про дії під час надзвичайної ситуації на своїх об'єктах.

5. Роботодавцю заборонено надавати працівникам вказівки про відновлення виконання трудових обов'язків під час існування небезпеки, у зв'язку з якою можуть постраждати працівники або інші особи, за винятком належним чином обґрунтованих ситуацій, пов'язаних із запобіганням розповсюдженню аварії чи небезпеки та рятуванням життя працівників та/або третіх осіб.

6. Працівники, які у випадку серйозної, безпосередньої та неминучої небезпеки залишили небезпечні робочі місця/зони, не несуть відповідальності за такі дії. **Факт наявності такої небезпеки за необхідності підтверджується комісією, яка утворюється роботодавцем із обов'язковим залученням представників працівників та уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників. До участі у роботі комісії також запрошується представник центрального органу виконавчої влади, який реалізує політику в сфері безпеки та здоров'я працівників.**

7. Роботодавці повинні забезпечити, щоб всі працівники, в разі серйозної загрози, що насувається, для їх безпеки та/або безпеки інших людей, а також при неможливості встановлення негайного контакту з безпосереднім керівником, відповідальним за вжиття відповідних заходів реагування, могли зробити відповідні кроки з урахуванням їх знань і наявних в їх розпорядженні технічних засобів, з метою уникнення наслідків такої загрози.

Працівники не несуть відповідальності за такі дії, якщо тільки вони не діяли необачно або з їх боку не була допущена недбалість.

Стаття 23. Консультації з працівниками та залучення працівників до питань безпеки та здоров'я працівників

1. Роботодавці повинні проводити консультації з працівниками та/або представниками працівників, забезпечувати можливість надання ними пропозицій та участі в обговореннях усіх питань, пов'язаних з безпекою та здоров'ям працівників.

2. Працівники або представники працівників повинні мати змогу брати пропорційну участь в усіх заходах з безпеки та здоров'я працівників або з ними заздалегідь та в належний час роботодавець повинен проводити консультації щодо:

1) будь-якого заходу, який може мати істотний вплив на безпеку та здоров'я відповідних працівників;

2) визначення уповноважених з безпеки та здоров'я працівників, організації їх діяльності, а також відповідальних працівників з організації надання домедичної допомоги, ліквідації аварії та евакуації;

3) оцінювання професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників;

4) запобіжних та захисних заходів, які мають бути запроваджені;

5) засобів колективного та індивідуального захисту, які необхідно використовувати;

6) нещасних випадків, що призвели до тимчасової непрацездатності тривалістю більше трьох робочих днів, професійних захворювань, а також інформування про них відповідно до закону;

7) організації інформування працівників та представників працівників;

8) планування та організації підготовки працівників та представників працівників у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

Зазначені консультації проводяться так часто, як це є необхідним.

3. Представники працівників мають право звертатись до роботодавця з пропозиціями щодо застосування відповідних заходів з безпеки та здоров'я працівників та надавати йому з цією метою пропозиції щодо зменшення загроз та/або усунення джерел небезпеки.

4. Роботодавцю заборонено ставити працівників або представників працівників у несприятливе становище чи створювати на них тиск через їх дії, пов'язані з виконанням функцій, визначених у цій статті.

5. Роботодавець повинен забезпечувати представникам працівників достатньо вільного часу без втрати оплати праці та забезпечувати їх необхідними засобами для реалізації їх прав та обов'язків з безпеки та здоров'я працівників.

6. Працівники та/або представники працівників мають право подавати до компетентних органів скарги щодо незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці на належному рівні.

7. Представники працівників мають право подавати свої коментарі під час заходів державного контролю.

8. Для реалізації норм цієї статті, а також визначення та впровадження заходів щодо покращення умов праці, вирішення спірних питань в сфері безпеки та здоров'я працівників, роботодавець може утворювати комісію з безпеки та здоров'я працівників.

Формування зазначеної комісії у разі її утворення має здійснюватися на паритетних засадах із залученням представників працівників та уповноважених з безпеки та здоров'я працівників.

Розділ IV. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦІВ І ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 24. Права роботодавців

1. Роботодавці мають право:

1) вимагати від працівників, відповідно до пройденого ними навчання та наданих роботодавцем інструкцій, дбати про особисту безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я оточуючих людей під час виконання трудових обов'язків та/або перебування на робочих місцях чи в робочих зонах;

2) під час виконання працівниками трудових обов'язків контролювати їх безпеку, дотримання вимог правил, рекомендацій та інструкцій з безпеки та здоров'я працівників, у тому числі, якщо це зумовлено необхідністю забезпечення безпеки та здоров'я працівників, застосовувати технічні засоби, з обов'язковим інформуванням працівників про це до початку їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників;

3) вимагати від працівників знання та виконання вимог нормативно-правових актів та актів роботодавця з безпеки та здоров'я працівників, використання робочого обладнання за призначенням, правил користування засобами колективного та індивідуального захисту, що безпосередньо стосуються виконуваної ним роботи;

4) вимагати від працівників проходження у встановленому законодавством порядку медичних оглядів та навчання з питань безпеки та здоров'я працівників;

5) залучати суб'єктів господарювання, що надають послуги з безпеки та здоров'я працівників, для організації системи управління безпекою та здоров'ям працівників, проведення їх аудиту, проведення атестації робочих місць умов праці, навчання з питань безпеки та здоров'я працівників, розробки та оцінювання ефективності заходів щодо усунення та мінімізації професійних ризиків, проведення технічних оглядів робочого обладнання та наданні інших послуг в сфері безпеки та здоров'я працівників.

Стаття 25. Обов'язки роботодавців

1. З метою забезпечення безпеки і здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи, роботодавці зобов'язані:

1) організувати та здійснювати заходи з щодо безпеки і здоров'я працівників у відповідності до принципів запобігання, викладених у частині першій статті 14 цього Закону, і коригувати ці заходи з урахуванням обставин, що змінюються;

2) визначати засоби та заходи щодо запобігання та захисту працівників від небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків;

3) здійснювати **аналіз**, оцінку та управління професійними ризиками, вести облік професійних факторів і професійних ризиків;

4) страхувати відповідно до законодавства відповідальність за шкоду життю і здоров'ю працівника, завдану внаслідок виконання ним трудових обов'язків (роботи);

5) фінансувати заходи з безпеки та здоров'я працівників у необхідних для цього обсягах;

6) визначати **відповідно до вимог цього Закону уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників**;

7) організувати систему управління безпекою та здоров'ям працівників, а також здійснювати контроль за її функціонуванням;

8) здійснювати моніторинг за технічним станом робочого обладнання, підтримувати його у належних умовах та проводити технічні огляди робочого обладнання відповідно до порядку, визначеного Кабінетом Міністрів України;

9) у разі виконання трудових обов'язків на одному робочому місці або в одній робочій зоні працівниками різних роботодавців, співпрацювати між собою з питань безпеки та здоров'я працівників, координувати свої дії з метою запобігання та захисту працівників від небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, інформувати один одного та своїх працівників або їх представників про ці небезпечні та шкідливі професійні фактори та професійні ризики, а також про запобіжні та захисні заходи, які мають бути запроваджені чи вже запроваджені;

10) проводити атестацію робочих місць/**зон** за умовами праці відповідно до вимог законодавства;

11) залучати працівників до консультацій та прийняття рішень, що стосуються їх безпеки та здоров'я працівників на роботі;

12) при плануванні змін в організації праці проводити з працівниками та/або їх представниками консультації з питань вибору робочого обладнання, умов праці, впливу робочого середовища на робочому місці чи в робочій зоні на безпеку та здоров'я працівників;

13) при проектуванні робочих місць/**зон**, робочого обладнання, організації праці та робочих процесів, використанні або виробництві речовин, здійснювати адаптацію до технічного прогресу та нових форм організації праці шляхом постійного контролю та застосування технологічних досягнень і наукових відкриттів з метою підвищення рівня безпеки і збереження здоров'я працівників;

14) організувати за власні кошти проходження працівниками навчання з безпеки та здоров'я працівників у робочий час із збереженням заробітної плати;

15) допускати до виконання робіт працівників, що пройшли відповідні навчання та/або інструктажі з питань безпеки та здоров'я працівників;

16) організувати за власні кошти проходження працівниками медичних оглядів у робочий час із збереженням заробітної плати; забезпечувати виконання рекомендацій за результатами медичних оглядів;

17) враховувати стан здоров'я кожного працівника, у тому числі осіб з інвалідністю, вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили та жінок, які годують грудьми;

18) інформувати працівників та їх представників про:

а) професійні ризики та запобіжні заходи, які вживаються роботодавцем для їх усунення, мінімізації чи захисту від них;

б) заходи, які необхідно здійснювати для надання домедичної допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників;

19) організувати проведення працівникам належних інструктажів з безпеки та здоров'я працівників, ознайомлення працівників з інструкціями стосовно безпечного використання робочого обладнання;

20) одержувати у встановлених цим Законом випадках дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки;

21) вести облік нещасних випадків на роботі і професійних захворювань працівників, аварій та інцидентів;

22) повідомляти центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за дотриманням законодавства про працю, про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання працівників, аварії;

23) розслідувати нещасні випадки, професійні захворювання та аварії на роботі;

24) складати та реалізувати загальний план запобігання професійним ризикам.

2. Зазначені у частині першій цієї статті обов'язки не є вичерпними. Інші обов'язки роботодавця можуть визначатись законом або виникати внаслідок прав працівників, визначених цим Законом.

3. Залучення роботодавцем сторонніх осіб та суб'єктів господарювання для забезпечення виконання зобов'язань та завдань в сфері безпеки та здоров'я працівників не звільняє його від відповідальності за забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи.

4. Фінансування витрат на безпеку та здоров'я працівників, пов'язаних з виконанням обов'язків роботодавця, здійснюється за рахунок коштів роботодавця.

5. Обсяг витрат роботодавця на безпеку та здоров'я працівників має забезпечувати та бути достатнім для виконання всіх зобов'язань, визначених цим Законом, та завдань, пов'язаних із забезпечення безпеки та здоров'я працівників, і нічим не може бути обмежений.

Стаття 26. Права працівників

1. Кожен працівник має право на:

1) створення роботодавцем безпечних умов праці, в т.ч. шляхом безоплатного забезпечення роботодавцем засобами колективного та/або індивідуального захисту;

2) відсутність обов'язку нести будь-які фінансові витрати, пов'язані з безпекою та здоров'ям на роботі;

3) отримання від роботодавця інформації про професійні ризики, на які вони наражаються або можуть наражатися при виконанні роботи, а також про запобіжні заходи, вжиті для забезпечення їх безпеки та здоров'я на роботі;

4) належне навчання та інформування з питань їх безпеки та здоров'я з урахуванням характеру їх роботи та професійних ризиків, на які вони наражаються або можуть наражатися;

5) відмову від виконання трудових обов'язків у разі наявності реальної загрози для їх життя та здоров'я;

6) відшкодування відповідно до законодавства шкоди та збитків, заподіяних здоров'ю працівника внаслідок незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці;

7) консультації **при** прийнятті роботодавцем рішень, пов'язаних з їх безпекою та здоров'ям;

8) подання до компетентних органів скарг щодо незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці на належному рівні, а також коментарів під час заходів державного контролю;

9) проходження належного відповідно до законодавства медичного обстеження з метою оцінювання своєї фізичної та психологічної підготовленості до роботи, а також наслідків, які спричиняють робота та умови, в яких вона виконується, для їх здоров'я;

10) відсутність будь-яких негативних наслідків для себе, **а також** на захист від **таких наслідків** у разі залишення свого робочого місця/зони у випадку серйозної, неминучої та невідвортної загрози, або вжиття, відповідно до знань і наявних технічних засобів, належних заходів для уникнення наслідків серйозної та прямої загрози для власної безпеки та/або безпеки інших осіб, якщо не вдалося зв'язатися з безпосереднім керівником;

11) захист від необґрунтованих утисків або дисциплінарних заходів за повідомлення про нещасний випадок, професійне захворювання, небезпечну подію, нещасний випадок чи підозру на професійне захворювання.

2. Зазначені у частині першій цієї статті права не є вичерпними. Інші права працівників можуть виникати внаслідок обов'язків роботодавця, визначених цим законом.

Стаття 27. Обов'язки працівників

1. Кожен працівник, з урахуванням власного досвіду та у відповідності до отриманого від роботодавця навчання і інструкцій, зобов'язаний дбати про власну безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я інших осіб, на яких можуть вплинути його дії або бездіяльність.

2. З цією метою працівник повинен:

- 1) дотримуватись наданих роботодавцем інструкцій та вказівок;
- 2) проходити відповідно до встановлених законодавством та роботодавцем вимог навчання з безпеки та здоров'я працівників;
- 3) правильно і за призначенням використовувати робоче обладнання, небезпечні речовини, транспортні та інші засоби праці;
- 4) правильно використовувати надані йому в розпорядження засоби індивідуального захисту та після використання повертати їх на передбачене для цього місце;
- 5) не допускати несанкціонованого відключення, зміни або вилучення захисних пристроїв, встановлених на робочому обладнанні, робочих місцях чи в робочих зонах, спорудах, та правильно використовувати такі пристрої безпеки;
- 6) негайно інформувати роботодавця та/або відповідальних посадових осіб та/або уповноважених з безпеки та здоров'я працівників про будь-яку робочу ситуацію, щодо якої вони мають достатні підстави вважати, що остання становить або може становити серйозну загрозу для безпеки та здоров'я працівників, а також про будь-які недоліки у системах захисту;
- 7) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників протягом часу, необхідного для виконання всіх завдань та/або дотримання всіх вимог, передбачених компетентними органами для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі;
- 8) співпрацювати **в межах своєї компетенції** з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників протягом часу, необхідного роботодавцю для забезпечення безпечних умов праці та робочого середовища **і усунення загроз для безпеки і здоров'я**;
- 9) проходити у визначений роботодавцем час медичний огляд та виконувати рекомендації, визначені у висновках медичної комісії;
- 10) за наявності документально оформленої вимоги роботодавця, інспектора праці, уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників, пройти медичний огляд у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я, з метою встановлення стану алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції.

3. Обов'язки працівника, визначені частиною першої цієї статті не є вичерпними. Інші обов'язки можуть виникати внаслідок правил, рекомендацій, інструкцій, спрямованих на забезпечення безпеки та здоров'я працівників, встановлених відповідно до законодавства та/або роботодавцем.

4. Наявність у працівника обов'язків у сфері безпеки та здоров'я працівників та/або їх невиконання працівником не може бути підставою для невиконання роботодавцем своїх обов'язків.

Розділ V. БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 28. Безпека та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми

1. Вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили, та працівниці, які годують грудьми, не зобов'язані виконувати роботу, визнану компетентними органами такою, що завдає шкоди їх здоров'ю або становить значний професійний ризик для їх здоров'я та/або здоров'я дитини таких працівниць.

2. Перелік небезпечних або шкідливих професійних факторів і умов праці, що можуть завдати шкоди здоров'ю вагітним працівницям, їх плоду, працівницям, які нещодавно народили, працівницям, які годують грудьми, та/або їх дітям, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я, з урахуванням консультацій з представницькими організаціями роботодавців та працівників.

3. З урахуванням переліку, зазначеного у частині другій цієї статті, роботодавець повинен:

1) самостійно або за допомогою уповноважених з безпеки та здоров'я працівників здійснювати оцінювання професійних ризиків для безпеки та здоров'я таких працівниць, а також можливий вплив на вагітність, плід, годування грудьми дітей таких працівниць, на безпеку та здоров'я їх дітей;

2) інформувати цих працівниць про результати зазначеної у пункті 1 цієї частини оцінювання професійних ризиків та про усі заходи, яких буде вжито задля безпеки їх праці та здоров'я;

3) вживати заходів щодо недопущення завдання шкоди здоров'ю таких працівниць та негативного впливу на вагітність або на годування грудьми шляхом тимчасового пристосування умов праці, **режимів і графіків роботи, регулювання тривалості їх робочого дня, а також** запобігання виникненню професійних ризиків, яким вони піддаються.

4. Якщо технічно та/або об'єктивно неможливо змінити умови праці та/або тривалість робочого дня вагітних працівниць, або працівниць, які годують грудьми, або це не може вмотивовано вимагатися з урахуванням належно обґрунтованих роботодавцем причин, роботодавець повинен вжити заходів щодо надання таким працівницям іншої роботи відповідно до медичного висновку.

5. Якщо надання іншої роботи відповідно до частини четвертої цієї статті технічно та/або об'єктивно неможливе, або це не може вмотивовано вимагатися з урахуванням належно обґрунтованих роботодавцем причин, вагітній

працівниці надається відпустка із збереженням середньої заробітної плати необхідної тривалості відповідно до медичного висновку.

6. Переліки небезпечних та шкідливих професійних факторів та умов праці, за наявності яких забороняється застосування праці жінок, вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я.

7. Роботодавець повинен забезпечити вагітним працівницям право на достатній вільний від роботи час зі збереженням заробітної плати, необхідний для проходження допологових обстежень, за умови надання довідки медичної установи, яка підтверджує, що такі обстеження можуть проводитись лише протягом робочого часу.

Стаття 29. Безпека та здоров'я працівників, які не досягли 18-річного віку

1. Роботодавець повинен забезпечувати безпеку, здоров'я та такі умови праці для осіб, які не досягли 18-річного віку, що відповідають їх віку та рівню фізичного та психофізіологічного розвитку, освіти та навчанню, зокрема, запобігаючи будь-яким професійним ризикам, що виникають внаслідок їх недостатнього досвіду чи неусвідомлення наявних або потенційних ризиків.

2. До початку роботи та у разі змін в умовах праці, які можуть вплинути на безпеку та здоров'я осіб, які не досягли 18-річного віку, роботодавець повинен проводити оцінювання професійних ризиків, особливу увагу приділяючи:

- 1) плануванню та організації робочого місця/зони;
- 2) організації праці, робочих процесів;
- 3) характеру, ступеню і тривалості впливу шкідливих і небезпечних фізичних, хімічних, біологічних та інших факторів робочого середовища;
- 4) вибору робочого обладнання, матеріалів і речовин, машин, приладів та методів їх використання;
- 5) рівню підготовки та навчанню, отриманому неповнолітньою особою.

3. Роботодавець інформує осіб, які не досягли 18-річного віку, та їх законних представників про професійні ризики, які на них впливають або можуть впливати, а також про запобіжні заходи щодо запобігання таким професійним ризикам.

4. Забороняється використання праці осіб, які не досягли 18-річного віку, на роботах:

- 1) які об'єктивно перевищують їх фізичні чи психологічні можливості;
- 2) із впливом небезпечних та шкідливих професійних факторів, а також збудників, які є токсичними, канцерогенними, завдають спадкових генетичних

пошкоджень або шкоди ненародженій дитині, або іншим чином хронічно впливають на здоров'я людини;

3) у нічний час або понад встановлену норму праці;

4) які пов'язані з ризиком нещасних випадків, коли є підстави вважати, що молоді особи не зможуть виявити такий ризик або уникнути його через свою недостатню увагу до безпеки або через недостатній досвід чи навчання.

5. Перелік робіт та небезпечних або шкідливих професійних факторів і умов праці, в яких забороняється застосування праці неповнолітніх, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей працівниками молодше 18-річного віку, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.

6. Дозволяється відхилення від норм частини четвертої цієї статті у випадку, проходження, особами або працівниками, які досягли 15-річного віку та здобули базову середню освіту, професійного (професійно-технічного) чи трудового навчання, за умови, що їх безпека та здоров'я забезпечується тим, що робота виконується під наглядом компетентної особи відповідно до вимог та за умови гарантування захисту, передбаченого цим Законом.

7. Порядок професійного (професійно-технічного) і трудового навчання осіб, які не досягли 18-річного віку, професій з важкими роботами, роботами із небезпечними або шкідливими професійними факторами і умовами праці затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сферах освіти і науки.

8. Тривалість робочого часу, часу відпочинку та інші умови праці осіб, які не досягли 18-річного віку, визначаються законодавством.

Стаття 30. Безпека та здоров'я працівників з інвалідністю

1. Роботодавці, які використовують працю осіб з інвалідністю, при визначенні заходів безпеки та здоров'я працівників мають враховувати рекомендації медико-соціальної експертної комісії **та/або** індивідуальних програм реабілітації, з метою врахування особливостей, пов'язаних з організацією безпеки та здоров'я цієї категорії працівників.

2. До початку роботи та у разі змін в умовах праці, які можуть вплинути на безпеку та здоров'я осіб з інвалідністю, роботодавець повинен проводити оцінювання професійних ризиків.

3. Залучення осіб з інвалідністю до роботи понад встановлену норму праці та/або робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

4. Особи з інвалідністю, хронічними чи онкологічними захворюваннями мають однакові права щодо умов праці, без обмежень, пов'язаних із особливостями їх стану, що й інші працівники.

РОЗДІЛ VI. ДЕРЖАВНІ ЗАХОДИ СПРИЯННЯ, КОНТРОЛЮ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО БЕЗПЕКУ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 31. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю

1. Державні заходи сприяння, контролю та забезпечення дотримання законодавства про працю здійснюються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.

2. Основними функціями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, є:

1) контроль та забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників;

2) забезпечення роботодавців, працівників та їх представників технічною інформацією та консультаціями щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;

3) інформування центрального органу виконавчої влади, що формує політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, про недоліки або зловживання у сфері безпеки та здоров'я працівників, які потребують правового врегулювання.

Стаття 32. Забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників

1. З метою забезпечення належного застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі інспектори праці так часто і так ретельно, як це необхідно для забезпечення застосування відповідних правових норм з безпеки та здоров'я працівників, мають право здійснювати інспекційні відвідування, у порядку визначеному Кодексом законів про працю України.

2. Окрім визначених Кодексом законів про працю України повноважень інспектори праці з метою усунення недоліків, виявлених під час інспекційного відвідування, які вони вважають такими, що загрожують здоров'ю чи життю працівників, мають право, в межах компетенції, вимагати:

1) внесення протягом визначеного розумного терміну до конструкції споруди, робочого місця/зони, робочого обладнання таких змін, які можуть бути необхідні для забезпечення дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників, або

2) у разі обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю працівників – вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, включаючи зупинку, припинення, обмеження виконання робіт, **використання** робочого обладнання, робочих місць/зон, будівель, споруд, приміщень, **а також заборону** застосування небезпечних речовин.

3. Інспектор праці, ґрунтуючись на повному, всебічному та об'єктивному вивченні всіх обставин, виявлених в ході відвідування, за власним переконанням вирішує питання чи пропонувати застосовувати штрафні санкції або ж надавати роботодавцю поради чи рекомендації.

Стаття 33. Забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями

1. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, забезпечує безоплатне надання роботодавцям, працівникам, **їх представникам**, суб'єктам господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, технічної інформації та консультацій (письмових та усних) щодо найбільш **ефективних** способів **дотримання** норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників.

2. З метою отримання технічної інформації та консультацій щодо підвищення рівня безпеки та здоров'я працівників роботодавці також можуть звертатись із проханням про проведення державного аудиту стану застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників.

3. Державний аудит стану застосування роботодавцем законодавства про безпеку та здоров'я працівників здійснюється безоплатно посадовими особами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, з урахуванням пріоритетів та наявних ресурсів.

4. Порядок проведення такого аудиту встановлюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.

5. Висновки та рекомендації, отримані роботодавцем за результатами державного аудиту, є обов'язковими для виконання роботодавцем.

6. Роботодавець не може бути притягнутий до відповідальності за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників, виявлені в ході державного аудиту, у разі усунення їх у строк, зазначений у висновках та рекомендаціях державного аудиту.

7. За результатами аналізу статистики нещасних випадків **на роботі** та професійних захворювань, інспекційних відвідувань, звернень щодо отримання технічної документації та консультацій, результатів державного аудиту центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику **у** сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, проводить загальнонаціональні, галузеві, тематичні інформаційні кампанії щодо найбільш **ефективних** способів **дотримання** норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників.

8. Роботодавець має право звертатись до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників, з проханням про проведення інспекторами праці інформаційно-роз'яснювальних заходів щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників.

9. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників, самостійно приймає рішення про доцільність відвідування роботодавця з метою проведення інформаційно-роз'яснювальних заходів.

Стаття 34. Публічна інформація в сфері безпеки та здоров'я працівників

1. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику **у** сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, публікує загальний щорічний звіт про свою діяльність у сфері безпеки та здоров'я працівників.

2. У щорічному звіті зазначаються, але не виключно, питання щодо:

1) правових норм стовоно здійснення державного контролю за додержанням законодавства про безпеку та здоров'я працівників;

2) персоналу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю;

3) роботодавців, **їх робочих зон**, які **підлягають** інспектуванню, та кількості працівників, зайнятих у них;

4) інспекційних відвідувань;

5) виявлених порушень та застосованих санкцій;

б) нещасних випадків на виробництві;

7) професійних захворювань.

3. Такі щорічні звіти публікуються протягом першого кварталу року, що настає за звітним.

Розділ VII. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 35. Відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників

1. Особи, винні у порушенні законодавства про безпеку та здоров'я працівників, несуть дисциплінарну, адміністративну, матеріальну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

2. У разі доведення вини роботодавця та/або пов'язаних із ним осіб у заподіянні шкоди життю та здоров'ю працівника, за рішенням суду на роботодавця може бути покладено обов'язок відшкодувати повністю або частково витрати, понесені Фондом соціального страхування України на страхові виплати застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку.

3. Роботодавець, окрім обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, може здійснювати страхування своєї відповідальності за шкоду, заподіяну життю та здоров'ю працівника внаслідок виконання ним своїх трудових обов'язків.

4. За порушення норм цього Закону роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу у разі:

1) використання робочого обладнання підвищеної небезпеки без його реєстрації, не проведення обов'язкових технічних оглядів (стаття 12) – у розмірі однієї мінімальної заробітної плати за кожну одиницю такого обладнання;

2) не інформування працівників щодо питань безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 21), не проведення консультацій з працівниками та/або представниками працівників (стаття 23) – у розмірі однієї мінімальної заробітної плати;

3) не проведення **обов'язкової атестації робочих місць за умовами праці** (частина третя статті 10) – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне робоче місце, щодо якого скоєне порушення;

4) не проведення обов'язкового аудиту системи управління безпекою та здоров'ям працівників (частина шоста статті 18) – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;

5) допущення працівника до виконання робіт підвищеної небезпеки без отримання дозволу або без здійснення додаткового страхування працівника

відповідно до цього Закону (стаття 11) – у розмірі, що дорівнює одноразовій допомозі, яка виплачується сім'ї потерпілого у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за кожного такого працівника;

6) не проведення обов'язкових медичних оглядів відповідно до законодавства або невиконання рекомендацій, наданих за результатами медичних оглядів (стаття 19), – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого не проведено медичний огляд або не виконано його рекомендації;

7) не проведення обов'язкового навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 20) – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого не проведено навчання;

8) не **забезпечення** надання домедичної допомоги та/або не забезпечення евакуації працівників, яким загрожувала небезпека внаслідок аварії (частина **четверта** статті 22) – у розмірі трьох мінімальних заробітних плат за кожного такого працівника;

9) не визначення (не призначення) уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників (стаття 15) – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;

10) не проведення оцінки професійних ризиків – у розмірі двох мінімальних заробітних за кожне робоче місце, щодо якого не проведено таку оцінку;

11) не проведення розслідування нещасного випадку чи професійного захворювання (частини третя статті 6) – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого не проведено розслідування;

12) не повідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику **у** сфері безпеки та здоров'я працівників про нещасний випадок, який призвів до тяжких травм або смерті потерпілого (частини друга та четверта статті 6) – у розмірі двадцяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого стався такий випадок;

13) застосування у виробництві шкідливих речовин, які не пройшли гігієнічну регламентацію та державну реєстрацію (частина п'ята статті 10) – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, який був долучений до застосування, використання такої речовини;

14) відмови надати інспекторам праці на їх **законну** вимогу будь-які документи, зокрема електронні, ведення яких передбачено законодавством про безпеку та здоров'я працівників, або перешкоджання їм в отриманні копій таких документів або у виготовленні витягів із них, – у розмірі **трьох** мінімальних заробітних плат за кожне порушення;

15) незаконного перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов'язків або незаконної відмови їм у доступі до робочих зон роботодавця, що підлягають інспекції, – у розмірі тридцяти мінімальних заробітних плат;

16) невиконання законних вимог інспектора праці щодо усунення виявленого порушення – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат за кожне порушення;

17) порушення інших норм цього Закону – у розмірі половини мінімальної заробітної плати за кожного працівника, право на захист якого порушено внаслідок такого порушення. Штрафи, зазначені у цьому пункті, накладаються у разі невиконання припису державного інспектора щодо усунення таких порушень, складеного за результатами інспекційного відвідування.

5. При визначенні розміру штрафів, зазначених у частині четвертій цієї статті, застосовується розмір мінімальної заробітної плати, встановлений відповідно до законодавства на момент виявлення порушення.

6. У разі повторного виявлення аналогічного порушення протягом року з дати виявлення попереднього порушення, розмір штрафу подвоюється.

7. Штрафи, накладення яких передбачено цією статтею, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

8. У разі сплати роботодавцем 50 відсотків розміру штрафу протягом 10 банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу за порушення вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників, передбаченого цією статтею, така постанова вважається виконаною.

9. Сплата штрафу не звільняє роботодавця від обов'язку усунути порушення законодавства.

10. У разі невиконання роботодавцем постанови центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, її виконання покладається на органи державної виконавчої служби в примусовому порядку.

11. Невиконання працівником своїх обов'язків у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі **не позбавляє роботодавця відповідальності у разі порушення ним вимог нормативно-правових актів у сфері безпеки та здоров'я працівників.**

12. При визначенні розмірів штрафів, що накладаються згідно цієї статті, застосовуються наступні понижуючі коефіцієнти в залежності від належності суб'єктів господарювання відповідно до норм Господарського кодексу України до:

- 1) суб'єктів мікропідприємництва – 0.25;
- 2) суб'єктів малого підприємництва – 0.5;
- 3) суб'єктів середнього підприємництва – 0.7.

13. Якщо порушення норм цього Закону відбулось фізичною особою, яка використовує найману працю без реєстрації господарської діяльності, до неї застосовуються розміри штрафів еквівалентні розмірам для суб'єктів мікропідприємництва.

Розділ VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності через рік з дня його опублікування, крім норм пункту 13 частини четвертої статті 35 цього Закону, які набирають чинності через два роки з дня його опублікування.

2. Визнати таким, що втратив чинність Закон України „Про охорону праці” (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 49, ст. 668 із наступними змінами).

3. З дати набрання чинності цим Законом нормативно-правові акти, прийняті на виконання Закону України «Про охорону праці», не застосовуються.

4. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1) В Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами):

а) статтю 4 викласти в такій редакції:

«Стаття 4. Законодавство про працю

Законодавство про працю складається з Конституції України, чинних міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», інших законів України у частині регулювання трудових відносин, а також інших актів законодавства України, прийнятих на їх виконання.»;

б) главу XI Охорона праці виключити.

в) статті 190-192 виключити;

г) главу XVIII викласти в такій редакції:

«Глава XVIII

**НАГЛЯД (КОНТРОЛЬ) ЗА
ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ**

Стаття 259. Нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю

Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Кодексу та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів, Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованої Законом України від 08 вересня 2004 року № 1985-IV, Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 08 вересня 2004 року № 1986-IV, інших міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Дія норм законодавства про основні засади державного нагляду (контролю) поширюється на здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю у частині відносин, не врегульованих цим Кодексом.

Заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю здійснюються у формі проведення інспекційних відвідувань об'єктів відвідування.

У визначених законом випадках контроль за додержанням законодавства про працю здійснюється органами місцевого самоврядування.

Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

Стаття 260. Державна інспекція праці

Функції державної інспекції праці покладаються на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю.

З метою виконання завдань із здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю державна інспекція праці:

1) здійснює заходи державного нагляду (контролю) (інспекційні відвідування) за додержанням законодавства про працю;

2) інформує об'єктів відвідування, працівників, інших осіб про найбільш ефективні методи додержання законодавства про працю, надає технічну інформацію та рекомендації, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

3) узагальнює практику застосування законодавства про працю, розробляє та вносить центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, пропозиції щодо вдосконалення законодавства та підвищення ефективності державної політики у сфері праці;

4) у встановленому законом порядку притягує до відповідальності осіб, які порушують законодавство про працю;

5) аналізує практику діяльності державних інспекторів праці та вживає заходів із підвищення ефективності державного нагляду (контролю);

6) розглядає в установленому порядку звернення громадян, що належать до його повноважень;

7) забезпечує інформування органів державної влади, об'єднань профспілок, об'єднань організацій роботодавців, громадян про стан дотримання законодавства про працю;

8) проводить розслідування нещасних випадків на роботі та професійних захворювань;

9) здійснює інші повноваження, передбачені законом;

10) організовує та проводить загальнонаціональні, регіональні, галузеві та тематичні інформаційно-роз'яснювальні кампанії з метою сприяння дотриманню законодавства про працю.

Чисельність державних інспекторів праці повинна забезпечувати ефективне здійснення заходів державного нагляду (контролю) з урахуванням:

1) кількості, типу, розміру і розташування об'єктів, що підлягають інспекційним відвідуванням;

2) чисельності та категорій працівників, зайнятих на цих об'єктах;

3) кількості та складності правових норм, дотримання яких підлягає контролю;

4) матеріальних засобів, які надаються у розпорядження державним інспекторам праці;

5) інших умов, за яких здійснюються інспекційні відвідування.

Стаття 261. Державні інспектори праці

Державними інспекторами праці є державні службовці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, посадовими обов'язками яких передбачено здійснення функцій державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, та які пройшли перевірку знань у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням вимог законодавства про працю.

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань інспекторів праці, їх завдання, обов'язки визначаються професійним стандартом інспектора праці.

Інспекторам праці присвоюються кваліфікаційні категорії. Встановлюється шість кваліфікаційних категорій інспекторів праці:

- інспектор праці (без категорії);
- інспектор праці II категорії;
- інспектор праці I категорії;
- старший інспектор праці;
- провідний інспектор праці;
- головний інспектор праці.

Професійний стандарт інспектора праці та порядок присвоєння кваліфікаційної категорії затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Державні інспектори праці здійснюють державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю на всій території України.

Повноваження державних інспекторів праці підтверджуються службовим посвідченням, що видається центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю.

Форма та порядок видачі службового посвідчення державного інспектора праці затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Реєстр службових посвідчень державних інспекторів праці ведеться центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, та публікується на офіційному веб-сайті цього органу.

Державні інспектори праці за умови пред'явлення службового посвідчення мають право:

1) у ході проведення інспекційного відвідування безперешкодно, без попереднього повідомлення о будь-якій годині доби відвідувати будь-які робочі місця (зони), а також проходити до будь-яких виробничих, службових та адміністративних приміщень, в яких використовується наймана праця;

2) проходити у денний час до нежитлових будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, місць, у яких (на яких) перебувають фізичні особи, стосовно яких є достатньо підстав вважати, що вони виконують трудові обов'язки, або до них застосовується примусова праця;

3) ознайомлюватися з оригіналами та робити копії (в тому числі – електронні) актів об'єктів відвідування, які стосуються прав працівників, колективних або трудових договорів, а також документів, ведення яких передбачено законодавством про працю;

4) наодинці або у присутності свідків ставити об'єкту відвідування та/або працівникам, представникам профспілок, їх організацій та об'єднань, члени яких працюють на об'єкті відвідування, запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію стосовно стану додержання вимог законодавства про працю, їх порушення та вжиті заходи щодо усунення таких порушень;

5) вимагати від об'єктів відвідування забезпечення вільного доступу працівників до інформації у відповідності до вимог законодавства;

6) вимагати припинення незаконних дій, які перешкоджають здійсненню державного нагляду (контролю);

7) відбирати зразки матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються;

8) за результатами інспекційного відвідування визнати роботу такою, що виконується в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами;

9) вносити об'єктам відвідування обов'язкові для виконання приписи щодо усунення виявлених порушень законодавства про працю;

10) надавати уповноваженим органам рекомендації щодо відсторонення від виконання обов'язків винних у порушенні законодавства про працю працівників об'єкта відвідування або притягнення їх до відповідальності згідно з законом;

11) залучати у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, правоохоронні органи для припинення незаконних дій об'єкта відвідування та осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки;

12) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про такі правопорушення і накладати адміністративні стягнення;

13) отримувати безоплатно від об'єктів відвідування, органів, уповноважених управляти майном, органів державної влади статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання своїх повноважень;

14) витребувати для огляду у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, місцях, що використовуються для здійснення господарської діяльності, щодо яких є підстави вважати, що вони виконують трудові обов'язки, документи, що посвідчують особу;

15) здійснювати фіксацію процесу інспекційних відвідувань з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки.

Державні інспектори праці у ході здійснення повноважень, передбачених пунктами 1 та / або 2 частини дев'ятої цієї статті, можуть отримувати доступ до житла особи лише у випадках наявності згоди цієї особи або вмотивованого рішення суду.

Стаття 262. Основні обов'язки державних інспекторів праці

Державні інспектори праці, здійснюючи державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю, зобов'язані:

1) забезпечувати неупереджене та компетентне проведення інспекційних відвідувань з питань, що належать до їх компетенції;

2) не розголошувати, у тому числі після залишення посади, інформацію з обмеженим доступом, доступ до якої вони отримали під час виконання своїх обов'язків, крім випадків, встановлених законом;

3) зберігати конфіденційною інформацію про наявність, джерело та зміст будь-якої скарги щодо недоліків або порушення законодавства про працю, у зв'язку з отриманням якої проводиться інспекційне відвідування, якщо тільки саме джерело не дало згоду на розголошення такої інформації;

4) інформувати об'єктів відвідування, працівників та інших суб'єктів про найбільш ефективні методи додержання законодавства про працю, надавати технічну інформацію та рекомендації, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Державним інспекторам праці забороняється:

1) виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду індивідуальних або колективних трудових спорів;

2) вимагати в об'єкта відвідування надання витягів та копій документів, які надавалися ним державному інспектору праці раніше та/або перебувають у володінні державної інспекції праці, якщо ці документи залишаються актуальними, а також документи, вільний та безоплатний доступ до яких може бути отриманий через державні інформаційні системи чи ресурси;

3) вилучати в об'єктів відвідування оригінали їх фінансово-господарських, бухгалтерських та інших документів, а також комп'ютери та їх частини;

4) передавати будь-які отримані від об'єкта відвідування документи або їх копії іншим особам, у яких відсутні повноваження на ознайомлення з цими документами, та вимагати їх від об'єкта відвідування з цією метою;

5) розглядати та перевіряти питання, яке є предметом розгляду в суді або щодо якого набрало законної сили рішення суду, перевіряти своєчасність, правильність та повноту виконання рішень суду;

6) брати участь у господарській та / або будь-якій іншій діяльності об'єктів відвідування;

7) проводити інспекційне відвідування понад строки, встановлені цим Кодексом.

Стаття 263. Незалежність державних інспекторів праці

Державні інспектори праці під час реалізації своїх прав і виконання обов'язків перебувають під захистом держави. У своїй діяльності державні інспектори праці незалежні, керуються Конституцією та законами України, цим Кодексом та іншими актами законодавства про працю.

Державний інспектор праці, здійснюючи державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю, самостійно приймає рішення про необхідність:

- 1) надання сторонам трудового договору інформації та консультації щодо застосування норм законодавства про працю;
- 2) внесення посадовим особам припису про усунення порушень законодавства про працю;
- 3) складання протоколу про адміністративне правопорушення;
- 4) накладення штрафу за порушення законодавства про працю;
- 5) ініціювання притягнення до відповідальності посадових осіб відповідно до закону.

Для виконання своїх обов'язків у місцях, де відсутні засоби громадського транспорту або користування ними не дає змоги своєчасно чи в певний час ефективно виконувати свої обов'язки, державні інспектори праці забезпечуються державною службовими транспортними засобами.

Державні інспектори праці забезпечуються державною службовими приміщеннями, які є обладнаними відповідно до потреб державних інспекторів праці та загальнодоступними для відвідування.

Державним інспекторам праці у встановленому законодавством порядку відшкодовуються будь-які витрати, здійснені ними у зв'язку з виконанням їх повноважень.

Стаття 263¹. Оплата праці державних інспекторів праці

Заробітна плата державного інспектора праці складається з посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця, надбавки за кваліфікаційну категорію, премії (у разі встановлення), а також інших надбавок згідно із законодавством.

Мінімальний розмір посадового окладу інспектора праці не може бути менше двох розмірів мінімальної заробітної плати.

Надбавки за кваліфікаційну категорію встановлюються у відсотках до посадового окладу:

- інспектор праці (без категорії) – надбавка не встановлюється;
- інспектор праці II категорії – 15 відсотків;
- інспектор праці I категорії – 25 відсотків;
- старший інспектор праці – 50 відсотків;
- провідний інспектор праці – 75 відсотків;
- головний інспектор праці – 100 відсотків.

Стаття 263². Відповідальність державних інспекторів праці.

Державний інспектор праці несе відповідальність у порядку регресу в розмірі виплаченого з відповідного бюджету відшкодування у зв'язку з незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю такого державного інспектора праці, підтвердженими у встановленому законом порядку.

У разі систематичного (повторно протягом року) прийняття державним інспектором праці рішень, які визнані судом протиправними, а дії (бездіяльність) незаконними, а також порушення норм цього Кодексу до такого державного інспектора праці застосовуються заходи дисциплінарного стягнення відповідно до закону.

Стаття 264. Об'єкт відвідування

Об'єктом відвідування є юридичні особи (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); особи, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичні особи, які використовують найману працю.

Під час проведення інспекційного відвідування об'єкт відвідування має право:

1) перевіряти в державного інспектора праці наявність службового посвідчення та здійснювати перевірку його дійсності в реєстрі посвідчень державних інспекторів праці;

2) одержувати копію направлення на проведення інспекційного відвідування;

3) не надавати витяги та копії документів, які надавалися ним державному інспектору праці раніше та/або перебувають у володінні державної інспекції праці (за наявності будь-яких підтверджуючих цей факт даних), якщо ці документи залишаються актуальними, а також документи, вільний та безоплатний доступ до яких може бути отриманий через державні інформаційні системи чи ресурси;

4) вимагати припинення інспекційного відвідування у разі перевищення максимального строку здійснення такого заходу, визначеного цим Кодексом;

5) подавати в письмовій формі свої пояснення, зауваження до акта або припису;

6) вимагати від державного інспектора праці внесення запису про проведення інспекційного відвідування до відповідного журналу реєстрації заходів державного нагляду (контролю) об'єкта відвідування (за його наявності) перед наданням акта для підпису об'єктом відвідування або уповноваженою ним посадовою особою;

7) перед підписанням акта ознайомитися з його змістом, а також бути поінформованим про свої права та обов'язки;

8) вимагати від державного інспектора праці дотримання вимог законодавства;

9) вимагати від державного інспектора праці нерозголошення інформації з обмеженим доступом, що стосується об'єкта відвідування;

10) оскаржувати в установленому законодавством порядку неправомірні дії та / або бездіяльність державного інспектора праці;

- 11) отримувати консультативну допомогу від державного інспектора праці з метою запобігання порушенням під час проведення інспекційних відвідувань;
- 12) фіксувати проведення інспекційного відвідування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки;
- 13) не допускати до проведення інспекційного відвідування державного інспектора праці у разі відсутності у нього службового посвідчення, інформація про яке внесена до Реєстру службових посвідчень державних інспекторів праці, та направлення на проведення інспекційного відвідування;
- 14) оскаржувати в порядку, встановленому законодавством, припис державного інспектора праці;
- 15) інші права, передбачені законами України.

Стаття 265. Підстави проведення інспекційних відвідувань.

Інспекційні відвідування проводяться з таких підстав:

- 1) за зверненням фізичної особи про порушення стосовно неї законодавства про працю;
- 2) за рішенням керівника органу державного нагляду (контролю) про проведення інспекційного відвідування виключно з питань виявлення порушень, передбачених пунктом 1 частини другої статті 268 цього Кодексу, прийнятим за результатами аналізу інформації, отриманої від органів державної влади та з інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством;
- 3) за рішенням керівника органу державного нагляду (контролю) про проведення інспекційного відвідування, прийнятим за результатами аналізу обґрунтованої інформації, отриманої від профспілки про порушення прав її члена;
- 4) у разі настання аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю об'єкта відвідування;
- 5) за рішенням суду;
- 6) за зверненням виконавчого органу сільської, селищної, міської ради;
- 7) за зверненням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;
- 8) за запитом народного депутата України;
- 9) за дорученням Прем'єр-міністра України у зв'язку з виявленими системними порушеннями та/або настанням події, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, навколишнє природне середовище та безпеку держави;
- 10) у разі невиконання вимог припису (не пізніше двадцяти робочих днів від останнього дня строку усунення порушень, визначеного у приписі);
- 11) за зверненням об'єкта відвідування.

Питання додержання об'єктом відвідування вимог законодавства щодо оформлення трудових відносин вивчаються у ході проведення кожного інспекційного відвідування незалежно від підстав його проведення.

Стаття 266. Порядок проведення інспекційних відвідувань.

Інспекційне відвідування підлягає реєстрації державною інспекцією праці у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Забороняється проводити інспекційні відвідування, не зареєстровані у встановленому законодавством порядку державною інспекцією праці.

Під час підготовки до проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці може одержати інформацію та/або документи, що стосуються предмета інспекційного відвідування, зокрема шляхом проведення аналізу наявної (доступної) інформації про стан додержання об'єктом відвідування законодавства про працю, про раніше проведені інспекційні відвідування, будь-якої іншої інформації з інших джерел, доступ до яких не обмежено законом.

Документи, одержані під час підготовки до проведення інспекційного відвідування, що містять інформацію про порушення об'єктом відвідування вимог законодавства про працю, долучаються до матеріалів інспекційного відвідування.

Тривалість інспекційного відвідування не може перевищувати десяти робочих днів.

Для участі в інспекційних відвідуваннях державним інспектором праці можуть залучатися представники профспілки (якщо підставою проведення інспекційного відвідування є інформація, отримана від цієї профспілки, або звернення її члена), організацій роботодавців, їх об'єднань, органів державної влади.

Під час проведення інспекційного відвідування з'ясовуються ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для проведення цього відвідування, а також питання щодо додержання об'єктом відвідування вимог законодавства у частині оформлення трудових відносин.

Під час проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці повинен пред'явити об'єкту відвідування або уповноваженій ним посадовій особі своє службове посвідчення та надати копію направлення на проведення інспекційного відвідування.

У разі відсутності/ненадання об'єктом відвідування документів, ведення яких передбачено законодавством про працю, об'єкту відвідування вноситься письмова вимога із зазначенням строку поновлення та/або надання документів. Строк проведення інспекційного відвідування продовжується на час виконання

такої вимоги, який не враховується до максимального строку проведення інспекційного відвідування.

У разі створення об'єктом відвідування перешкод у діяльності державного інспектора праці (незаконної відмови у допуску до проведення інспекційного відвідування, та / або не призначення уповноваженої посадової особи об'єкта відвідування за відсутності керівника юридичної особи або фізичної особи, яка використовує найману працю, що призвело до недопуску, та / або ненадання на письмову вимогу державного інспектора праці інформації та / або документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування, та / або перешкоди в реалізації інших прав, передбачених статтею 261 цього Кодексу) складається акт про створення перешкод у двох примірниках, один з яких залишається в об'єкта відвідування, другий – в державного інспектора праці.

У разі, якщо інспекційне відвідування не було проведено, складається акт про неможливість проведення інспекційного відвідування, у якому зазначаються причини непроведення інспекційного відвідування.

Стаття 267. Складення документів за результатами інспекційного відвідування.

За результатами інспекційного відвідування складаються акт інспекційного відвідування (далі – акт) і в разі виявлення порушень вимог законодавства про працю – припис про їх усунення.

Акт складається в останній день інспекційного відвідування у двох примірниках, які підписуються державним інспектором (інспекторами) праці, що його проводив (проводили), та об'єктом відвідування або уповноваженою ним особою.

Один примірник акта залишається в об'єкта відвідування, другий – в державного інспектора праці.

Якщо об'єкт відвідування не погоджується з актом, у акт вноситься відмітка про наявність зауважень.

Зауваження можуть бути подані об'єктом відвідування не пізніше п'яти робочих днів з дня підписання акта.

Матеріали, зафіксовані засобами аудіо-, фото- та відеотехніки в ході проведення інспекційного відвідування, долучаються до акта у паперовому або електронному вигляді на електронному носії, на якому проставляється номер і дата складення акта. Про долучення таких матеріалів робиться відмітка в акті.

Припис є обов'язковою для виконання у визначені строки письмовою вимогою державного інспектора праці про усунення об'єктом відвідування порушень вимог законодавства про працю, виявлених під час інспекційного відвідування.

Припис складається не пізніше наступного робочого дня після підписання акта (відмови від підписання) у двох примірниках, що підписуються державним

інспектором праці, який проводив інспекційне відвідування, та об'єктом відвідування або уповноваженою ним особою.

Один примірник припису залишається в об'єкта відвідування, другий – в державного інспектора праці.

Припис може бути оскаржений протягом п'яти робочих днів з дня його отримання до відповідного територіального органу державної інспекції праці. У разі незгоди з рішенням відповідного територіального органу державної інспекції праці таке рішення може бути оскаржене до державної інспекції праці протягом п'яти робочих днів з дня його отримання.

Скарга розглядається у десятиденний строк після дня її надходження, якщо інше не встановлено законом.

У випадку подання скарги строк виконання припису продовжується на період розгляду скарги.

За результатами розгляду скарги припис може бути скасований повністю або в окремій частині.

У разі відмови об'єкта відвідування або уповноваженої ним особи від підписання або у разі неможливості особистого вручення акта та/або припису складається акт про відмову від підпису у двох примірниках, один з яких надсилається об'єкту відвідування рекомендованим листом з повідомленням про вручення разом з таким актом та/або приписом не пізніше наступного робочого дня після його складення.

Форма акта, припису та інших документів, які складаються у ході та за результатами інспекційного відвідування, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Стаття 268. Відповідальність за порушення законодавства про працю

Посадові особи об'єктів відвідування, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з законом.

Об'єкти відвідування несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

1) фактичного допуску працівника до роботи з порушенням вимог частини третьої статті 24 цього Кодексу, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування,

– у п'ятнадцятикратному (а юридичні особи та фізичні особи – підприємці, які є платниками єдиного податку першої – третьої груп, – у десятикратному) розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

- 2) вчинення порушення, передбаченого пунктом 1 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення,
- у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;
- 3) недодержання мінімальних державних гарантій в оплаті праці, порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі,
- у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;
- 4) порушення вимог законодавства щодо надання відпусток, недодержання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»,
- у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;
- 5) створення перешкод у проведенні інспекційного відвідування (відмова у допуску до проведення інспекційного відвідування, та/або не призначення уповноваженої посадової особи об'єкта відвідування за відсутності керівника юридичної особи або фізичної особи, яка використовує найману працю, що призвело до недопуску, та/або ненадання на письмову вимогу державного інспектора праці інформації та/або документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування, та/або перешкода в реалізації інших прав, передбачених статтею 261 цього Кодексу),
- у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;
- 6) вчинення дій, передбачених пунктом 5 цієї частини, при проведенні інспекційного відвідування з питань виявлення порушень, зазначених в пунктах 1, 2 цієї частини,
- у п'ятидесятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;
- 7) порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених пунктами 1–6 цієї частини,
- у розмірі мінімальної заробітної плати;
- 8) вчинення порушення, передбаченого пунктом 7 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення,

– у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати.

Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Стаття 269. Порядок притягнення до відповідальності за порушення законодавства про працю.

Штрафи накладаються Головою державної інспекції праці, його заступниками, керівниками територіальних органів державної інспекції праці та їх заступниками (далі – уповноважені посадові особи).

Штрафи накладаються на підставі:

рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації;

акта інспекційного відвідування, складеного відповідно до вимог цього Кодексу;

акта про створення перешкод, складеного відповідно до вимог цього Кодексу;

акта перевірки центрального органу виконавчої влади з питань реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його територіального органу, у ході якої виявлені порушення законодавства про працю.

Справа про накладення штрафу (далі – справа) розглядається уповноваженою посадовою особою не пізніше тридцяти робочих днів з отримання уповноваженою посадовою особою документів, зазначених в абзацах другому – п'ятому частини другої цієї статті.

Про дату та час розгляду справи уповноважена посадова особа письмово повідомляє об'єкту відвідування не пізніше п'яти робочих днів з дня отримання документів, зазначених в абзацах другому – п'ятому частини другої цієї статті, та не пізніше п'яти робочих днів до дня розгляду справи рекомендованим листом/телеграмою/телефаксом/

телефонограмою/засобами електронного зв'язку або шляхом вручення повідомлення представнику об'єкта відвідування, про що на копії повідомлення, яка залишається в уповноваженої посадової особи, робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника.

Справа розглядається за участю об'єкта відвідування та/або його представника.

У разі надходження від об'єкта відвідування обґрунтованого клопотання про відкладення розгляду справи, дату та час розгляду справи може бути

перенесено уповноваженою посадовою особою у межах загального строку розгляду справи.

Справу може бути розглянуто без участі об'єкта відвідування у разі, якщо від об'єкта відвідування не надійшло обґрунтоване клопотання про перенесення дати та часу розгляду справи, а також у разі повторної неявки об'єкта відвідування та його представника на розгляд справи.

До початку розгляду справи уповноважена посадова особа, яка її розглядає, роз'яснює особам, які беруть участь у розгляді справи, їх права та обов'язки.

Під час розгляду справи заслуховуються особи, які беруть участь у розгляді справи, досліджуються матеріали та обставини справи і вирішується питання щодо наявності підстав для накладення штрафу.

У разі наявності підстав для накладення штрафу за результатами розгляду справи уповноважена посадова особа на підставі документів, зазначених абзацах другому – п'ятому частини другої цієї статті, складає постанову про накладення штрафу.

Постанова про накладення штрафу є виконавчим документом та складається з урахуванням вимог до виконавчого документа, визначених Законом України «Про виконавче провадження», за формою, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю.

Постанова про накладення штрафу складається у двох примірниках, один з яких залишається в уповноваженій посадовій особі, що розглядала справу, другий – вручається об'єкту відвідування або його представникові, про що на примірнику робиться відповідна позначка, засвідчена підписом об'єкта відвідування або його представника. У разі розгляду справи без участі об'єкта відвідування та його представника постанова про накладення штрафу надсилається об'єкту відвідування рекомендованим листом/телеграмою/телефаксом/телефонограмою/засобами електронного зв'язку протягом трьох робочих днів з дня її складення.

У разі відсутності підстав для накладення штрафу уповноважена посадова особа письмово повідомляє про це об'єкту відвідування у спосіб, визначений частиною четвертою цієї статті.

Постанова про накладення штрафу може бути оскаржена до державної інспекції праці та/або у судовому порядку.

Скарга на постанову про накладення штрафу розглядається державною інспекцією праці протягом десяти робочих днів.

Штраф сплачується протягом одного місяця з дня прийняття постанови про його накладення, про що об'єкт відвідування повідомляє уповноваженій посадовій особі, яка склала постанову про накладення штрафу.

У разі сплати об'єктом відвідування п'ятдесяти відсотків розміру штрафу протягом десяти банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу та усунення порушень законодавства про працю така постанова вважається виконаною.

Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Не сплачені у добровільному порядку штрафи стягуються органами державної виконавчої служби.

Стаття 270. Забезпечення об'єкта відвідування, його працівників, інших осіб інформацією щодо найбільш ефективних способів додержання законодавства про працю, технічною інформацією та рекомендаціями.

За письмовою заявою об'єкта відвідування державні інспектори праці можуть проводити аналіз стану додержання законодавства про працю та надавати рекомендації щодо його застосування.

Під час проведення інспекційного відвідування за згодою об'єкта відвідування державні інспектори праці можуть здійснювати аналіз інформації про ступінь інтеграції гендерних підходів, що створюють передумови для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, в організації діяльності підприємства, установи, організації, за формою, встановленою спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, за результатами якого надають рекомендації стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

З метою запобігання порушенням законодавства про працю державною інспекцією праці забезпечується проведення регулярних інформаційно-роз'яснювальних кампаній щодо найбільш ефективних способів додержання норм законодавства про працю, захисту і поновлення трудових прав працівників.

Для отримання рекомендацій, що стосуються додержання законодавства про працю, об'єкти відвідування, працівники, а також їх представники, інші особи можуть звертатися до державної інспекції праці зі зверненнями про надання рекомендацій, зокрема з використанням мережі Інтернет, телефонного зв'язку, електронної пошти, а також у формі особистих звернень до державних інспекторів праці під час інспекційних відвідувань.

Державний інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність відвідування об'єкта відвідування, працівників, інших осіб з метою їх інформування та надання рекомендацій про найбільш ефективні способи додержання законодавства про працю, моніторингу стану його додержання, у тому числі щодо оформлення трудових відносин, а також забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.».

2) У статті 2 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (Відомості Верховної Ради України, 2007 р., № 29, ст. 389 із наступними змінами):

1) у частині п'ятій знак та слова «, державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення» виключити;

2) доповнити частиною одинадцятою такого змісту:

«Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, зобов'язаний з урахуванням особливостей, визначених Кодексом законів про працю України та міжнародними договорами, забезпечити дотримання вимог статті 1, статті 3, частин першої, четвертої, шостої - восьмої, абзацу другого частини десятої, частин тринадцятої - чотирнадцятої статті 4, статті 4¹, частин першої - четвертої, шостої та десятої статті 7, статей 9, абзаців першого – восьмого, десятого – дев'ятнадцятого, двадцять першого – двадцять четвертого частини першої статті 10, частини першої статті 19, 20, 21 цього Закону».

3) Частину першу статті 23 Закону України «Про Національну поліцію» (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 40–41, ст. 379 із наступними змінами) після пункту 30 доповнити пунктом такого змісту:

«31) вживає заходів для забезпечення публічної безпеки і порядку під час проведення інспекційних відвідувань юридичних осіб (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); осіб, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичних осіб, які використовують найману працю, а також вживає заходів, спрямованих на усунення загроз життю та здоров'ю інспекторів праці та інших осіб, які беруть участь у проведенні інспекційного відвідування.

Залучення до проведення інспекційних відвідувань працівників поліції здійснюється за вмотивованим повідомленням центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, його територіальних органів, яке надсилається керівнику територіального органу поліції за місцем проведення інспекційного відвідування. Відмова у залученні поліції до проведення інспекційних відвідувань допускається лише з підстав недостатнього обґрунтування обставин, що зумовили необхідність залучення працівників поліції, залучення особового складу до припинення групового порушення публічної (громадської) безпеки і порядку чи масових заходів, а також для подолання наслідків аварій чи інших надзвичайних ситуацій.».

4) Статтю 17 Закону України «Про відпустки» (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 4 із наступними змінами) доповнити частиною третьою такого змісту:

«Якщо передбачена законодавством про безпеку та здоров'я працівників зміна умов праці та/або тривалості робочого дня вагітній працівниці у відповідності до медичного висновку є неможливою або це не може вмотивовано вимагатися з урахуванням належно обґрунтованих роботодавцем причин, роботодавець надає такій працівниці оплачувану відпустку на весь необхідний період до пологів, визначений у медичному висновку.»;

5) Пункт 48 Переліку документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності, затвердженого Законом України «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 47, ст. 532 із наступними змінами) замінити пунктом наступного змісту:

	Назва документа дозвільного характеру	Законодавчий акт України
48.	Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки	Закон України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі»

6) Частину першу статті 23 Закону України «Про Національну поліцію» (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 40-41, ст. 379 із наступними змінами) доповнити пунктом 31 такого змісту:

«31) за вмотивованим зверненням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіальних органів вживає заходів для забезпечення публічної безпеки і правопорядку під час здійснення інспекторами праці інспекційних відвідувань, а також вживає заходів, спрямованих на усунення загроз життю та здоров'ю інспекторів праці.»

7) У Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 46, стаття 403 із наступними змінами) пункти 5 та 7 частини першої статті 1 викласти відповідно у редакції:

«5) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного чи шкідливого професійного фактору, що сталися в процесі або у зв'язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть;

....

7) професійне захворювання – захворювання (отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов'язаних з роботою;»

8) У Законі України “Про ліцензування видів господарської діяльності”(Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 23, ст. 158 із наступними змінами) частину першу статті 7 доповнити пунктами 35-38 такого змісту:

«35) проведення гігієнічних досліджень умов праці;

36) проведення технічного огляду робочого обладнання підвищеної безпеки;

37) проведення експертизи щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної безпеки;

38) проведення навчання з питань безпеки та здоров'я працівників.».

5. Забороняється застосування у виробництві, у тому числі при здійсненні будівельно-монтажних робіт, азбесту усіх видів та азбестовмісних виробів і матеріалів. Заходи безпеки і захисту працівників від шкідливого впливу азбесту та матеріалів і виробів на його основі, які вироблені та знаходяться в обігу до набрання чинності цим Законом, визначаються санітарними нормами та правилами.

6. Кабінету Міністрів України протягом року з дати остаточного прийняття цього Закону:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити прийняття нормативно-правових актів, необхідних для реалізації цього Закону;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

**Голова Верховної
Ради України**

ТАБЛИЦЯ ОПРАЦЮВАННЯ ПРОПОЗИЦІЙ
щодо проекту Закону України
“Про безпеку та здоров’я працівників на роботі”

Суть зауваження	Положення спірної частини проекту акта (у разі потреби)	Аргументи розробника щодо відхилення/врахування зауважень, коментарі	
Міністерство фінансів			
<p>Реалізація положень законопроекту потребуватиме суттєвих додаткових бюджетних витрат на утримання бюджетних установ. Проте необхідних фінансово-економічних обґрунтувань та розрахунків таких витрат, а також пропозицій щодо джерел їх покриття до законопроекту не надано.</p>		<p>Не враховано. <i>Проект не передбачає збільшення витрат на утримання Державної служби України з питань праці. Виконання нею передбачених Проектом функцій здійснюватиметься в межах наявної штатної чисельності та організаційної структури, в т.ч. за рахунок переформатування діяльності цього органу та підвищення ефективності використання наявних ресурсів.</i> <i>Утворення інших (додаткових) бюджетних установ проектом не передбачається.</i></p>	
<p>Потребують уніфікації терміни, що вживаються в проекті, зокрема: «центральный орган виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері контролю за додержанням законодавства про працю» та «центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров’я працівників», а також</p>		<p>Враховано. <i>Назви приведено у відповідність в залежності від функцій</i></p>	

<p>«центральный орган исполнительной власти, который обеспечивает формирование государственной политики в сфере безопасности и здоровья работников», «центральный орган исполнительной власти, который обеспечивает формирование и реализацию государственной политики в сфере безопасности и здоровья работников».</p>		
<p>Згідно з законопроектом у разі відмови об'єкта відвідування від підписання акта перевірки або у разі неможливості особистого вручення припису акт про відмову від підпису надсилається державним інспектором рекомендованим листом з повідомленням про вручення разом з таким актом/приписом, що також потребуватиме додаткових бюджетних витрат.</p>		<p>Не враховано. Витрати на листування державного органу є складовою витрат на листування, які здійснюватимуться як і сьогодні в межах витрат на зазначені цілі.</p>
<p>Законопроектом передбачається, що у разі незгоди заявника з рішенням експертної комісії, прийнятим за результатами розгляду апеляції, це рішення може бути оскаржене шляхом подання апеляції апеляційній комісії, утвореній центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників. До складу апеляційної комісії входять представники органу, що призначає, та фахівці (аудитори, експерти).</p> <p>Однак обґрунтувань щодо механізму діяльності такої комісії (зокрема, чи потрібні кошти на її фінансування та за потреби джерела такого фінансування) до проекту не надано.</p>		<p>Не враховано. Представники органу, що призначає, є посадовими особами, які працюють на бюджетних засадах відповідних установ та органів. Відтак додаткових витрат на це не передбачено.</p>
<p>З метою уникнення неузгодженості в</p>		<p>Не враховано.</p>

<p>законодавстві (колізій в унормуванні повноважень державних органів та посадових осіб державних органів) у частині вимог організації внутрішнього аудиту та забезпечення його здійснення проект акта підлягає доопрацюванню шляхом застосування іншої термінології в частинах другій та третій статті 18, а також пункті 7 частини першої статті 25 проекту акта (наприклад, «внутрішня перевірка» чи «внутрішня оцінка»), яка відповідатиме вимогам статті 26 Бюджетного кодексу України.</p>		<p>Зазначена у Проекті процедура внутрішнього аудиту системи пов'язана з нормами Бюджетного кодексу чи Закону України, передбачає проведення оцінювання факторів робочого середовища працівників під час роботи.</p> <p>Відтак приведення зазначеної термінології до норм цих за</p>
<p>Згідно з Законом України «Про Кабінет Міністрів України» затвердження граничної чисельності працівників органів виконавчої влади віднесено до повноважень Кабінету Міністрів України. Тому частину третю зі статті 260 Кодексу законів про працю України необхідно виключити.</p>	<p>Стаття 260. Державна інспекція праці ...</p> <p>Чисельність державних інспекторів праці повинна забезпечувати ефективне здійснення заходів державного нагляду (контролю) з урахуванням:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) кількості, типу, розміру і розташування об'єктів, що підлягають інспектуванню; 2) чисельності та категорій працівників, зайнятих на цих об'єктах; 3) кількості та складності правових норм, дотримання яких підлягає інспектуванню; 4) матеріальних засобів, які надаються у розпорядження державним інспекторам праці; 5) інших умов, за яких здійснюються інспекційні відвідування та невізні інспектування. 	<p>Не враховано.</p> <p>Запропоновані норми не визначають конкретну кількість завдань, які ставляться перед інспекцією.</p> <p>Граничну чисельність працівників органів влади визначає правило.</p>

Також запропонованими законопроектом змінами до статті 263 Кодексу законів про працю України передбачається незалежність державних інспекторів праці. Зокрема, встановлюється, що для проведення інспекційних відвідувань об'єктів, розташованих у місцях, де відсутні засоби громадського транспорту або користування ними не дає змоги своєчасно чи в певний час доби провести інспекційне відвідування, державні інспектори праці забезпечуються транспортними засобами спеціалізованого призначення.

Реалізація вказаних положень законопроекту потребуватиме додаткових бюджетних витрат. Однак необхідних фінансово-економічних обґрунтувань та розрахунків таких витрат, а також пропозицій щодо джерел їх покриття до законопроекту не надано.

Крім того, відповідно до чинного законодавства, зокрема Закону України «Про Кабінет Міністрів України», вищезазначені норми законопроекту щодо забезпечення державних інспекторів праці транспортними засобами спеціалізованого призначення, а також положення цієї ж статті 263 проекту щодо забезпечення державних інспекторів праці службовими приміщеннями, які є доступними до відвідування, слід виключити як такі, що не є нормою законопроекту.

Стаття 263. Незалежність державних інспекторів праці

.....

Для проведення інспекційних відвідувань об'єктів, розташованих у місцях, де відсутні засоби громадського транспорту або користування ними не дає змоги своєчасно чи в певний час доби провести інспекційне відвідування, державні інспектори праці забезпечуються транспортними засобами спеціалізованого призначення.

Державні інспектори праці забезпечуються службовими приміщеннями, які є доступними для відвідування.

Враховано частково.

Відповідні положення Проекту щодо забезпечення транспорту службовим транспортом.

Забезпечення державних інспекторів службовими приміщеннями посадових осіб. Тому виключення зазначених положень не є доцільним.

Стаття 263. Незалежність державних інспекторів праці

.....
«Для проведення інспекційних відвідувань об'єктів, розташованих у місцях, де відсутні засоби громадського транспорту або користування ними не дає змоги своєчасно чи в певний час доби провести інспекційне відвідування, державні інспектори праці забезпечуються транспортними засобами спеціалізованого призначення.»

Державні інспектори праці забезпечуються службовими приміщеннями, які є доступними для відвідування.

Новою редакцією статті 263¹ Кодексу

Враховано частково.

Статтю 263-1 викладено в іншій редакції:

<p>законів про працю України, передбаченою законопроектом, пропонується визначити складові заробітної плати державних інспекторів праці. Також передбачається можливість виплати винагороди державним інспекторам праці у разі фактичного виконання (повного або часткового) постанови про накладення штрафу за порушення законодавства про працю у відсотках до розміру сплаченої суми штрафу.</p> <p>Слід зазначити, що відповідно до статті 8 Закону України «Про оплату праці» та статті 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» умови оплати праці працівників бюджетних установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Враховуючи викладене, статтю 263¹ із законопроекту слід виключити.</p>		<p>«Стаття 263-1. Оплата праці державних інспекторів праці. Заробітна плата державного інспектора праці складається з посадового окладу, надбавки за кваліфікаційну категорію, премії (у разі її встановлення) та інших надбавок. Мінімумальний розмір посадового окладу інспектора праці не менше розміру посадового окладу державного службовця. Надбавки за кваліфікаційну категорію встановлюються у відсотках до посадового окладу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - інспектор праці (без категорії) – надбавка не встановлюється; - інспектор праці II категорії – 15 відсотків; - інспектор праці I категорії – 25 відсотків; - старший інспектор праці – 50 відсотків; - провідний інспектор праці – 75 відсотків; - головний інспектор праці – 100 відсотків.»
<p>Оскільки згідно з Конституцією України та законами України «Про Кабінет Міністрів України» та «Про центральні органи виконавчої влади» питання щодо утворення, реорганізації та ліквідації центральних органів виконавчої влади та затвердження положень про них віднесені до компетенції Кабінету Міністрів України, вживання конкретних назв центральних органів виконавчої влади (у новій редакції статті 267 Кодексу законів про працю передбачається діяльність Держпраці) не є нормою законопроекту.</p>	<p>Стаття 267. Складення документів за результатами інспекційного відвідування (невиїзного інспектування).</p> <p>.....</p> <p>Припис може бути оскаржений протягом трьох днів з дня його отримання до керівника або заступника керівника відповідного територіального органу <i>Держпраці</i>.</p> <p>.....</p>	<p>Враховано в редакції:</p> <p>«Стаття 267. Складення документів за результатами інспекційного відвідування (невиїзного інспектування).</p> <p>.....</p> <p>Припис може бути оскаржений протягом трьох днів з дня його отримання до керівника або заступника керівника відповідного територіального органу центрального органу виконавчої влади (контролю) за додержанням законодавства про працю.</p> <p>.....»</p>

<p>Згідно з пояснювальною запискою реалізація проекту акта не потребуватиме додаткових видатків із державного та місцевих бюджетів.</p> <p>Водночас реалізація законопроекту може потребувати додаткових видатків з державного бюджету, зокрема для Національної поліції, пов'язаних із необхідністю збільшення чисельності поліцейських для залучення до проведення інспекційних відвідувань та її утримання тощо.</p> <p>Проте головний розробник не надав фінансово-економічних обґрунтувань та розрахунків (у тому числі інформації щодо чисельності поліцейських, які будуть залучені до проведення інспекційних відвідувань), а також не визначив джерел покриття додаткових видатків.</p> <p>Окрім цього, МВС заявлено додаткову потребу в коштах на 2021 рік для Національної поліції у сумі 49 844,2 млн грн, з яких на грошове забезпечення поліцейських – 27 169,4 млн гривень.</p> <p>Враховуючи наведене, проект акта потребує фінансово-економічного обґрунтування та погодження з МВС, Національною поліцією.</p>		<p>Враховано. Проект акта буде направлено на погодження до МВС та Національної поліції.</p>
<p>Згідно з новою статтею 269 Кодексу законів про працю штраф накладається на підставі акта перевірки центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його територіального органу.</p> <p>Відповідно до Положення про Міністерство фінансів України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 № 375, Мінфін є головним органом у системі центральних органів</p>	<p>Стаття 269. Порядок притягнення до відповідальності за порушення законодавства про працю.</p> <p>.....</p> <p>Штрафи накладаються на підставі:</p> <p>.....</p> <p>акта перевірки <i>центрального органу</i></p>	<p>Враховано. Відповідне положення викладено в новій редакції згідно постанови Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 р. № 227, а саме:</p> <p>«Стаття 269. Порядок притягнення до відповідальності за порушення законодавства про працю.</p> <p>.....</p> <p>Штрафи накладаються на підставі:</p> <p>.....</p>

<p>виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.</p> <p>Проте Мінфін згідно з вказаним Положенням не здійснює перевірки суб'єктів господарювання із вказаного питання та не має територіальних органів.</p>	<p>виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, її територіального органу, у ході якої виявлені порушення законодавства про працю.</p>	<p>акта перевірки центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його територіального органу, у ході якої виявлені порушення законодавства про працю.»</p>
<p>Щодо передбачених статтею 271, якою доповнюється Кодекс законів про працю України, особливостей здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю органами місцевого самоврядування зазначаємо таке.</p> <p>Наразі в рамках реалізації основного етапу децентралізації державної влади та реформи місцевого самоврядування завершується процес формування адміністративно-територіального устрою базового рівня.</p> <p>Згідно з Законом України від 16.04.2020 № 562-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення територій та адміністративних центрів територіальних громад» Кабінет Міністрів України розпорядженнями від 12.06.2020 № 707-р та № 730-р затвердив території територіальних громад, у яких 25.10.2020 відбулися перші місцеві вибори.</p> <p>Згідно з цими актами Кабінету Міністрів України на базовому рівні адміністративно-територіального устрою передбачається створення територіальних громад та</p>		<p>Враховано.</p> <p>Статтю 271 КЗпП в редакції Проекту виключено у зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю на відповідних територіях».</p>

<p>відповідно формування сільських, селищних, міських рад територіальних громад та їх виконавчих органів.</p> <p>Водночас поняття «об'єднана територіальна громада» не застосовується.</p> <p>З урахуванням викладеного та з метою приведення у відповідність до зазначених вище положень пропонуємо у частинах першій, другій та шостій статті 271 Кодексу законів про працю слово «об'єднаних» виключити.</p>		
Міністерство соціальної політики		
<p>Законом України від 23.09.1999 № 1105-XIV „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” (далі – Закон № 1105) визначено правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров'я. Зокрема, у підпунктах 5 та 7 частини першої статті 1 Закону № 1105 визначено терміни „нещасний випадок” і „професійне захворювання”.</p> <p>З метою уникнення неоднозначного тлумачення зазначених термінів доцільно запропоновані у пунктах 18 та 28 частини першої статті 1 законопроекту терміни привести у відповідність до норм Закону № 1105.</p>	<p>Стаття 1. Визначення термінів</p> <p>18) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного чи шкідливого професійного фактору, що сталися в процесі або у зв'язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть;</p> <p>28) професійне захворювання – захворювання (отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов'язаних з роботою;</p>	<p>Враховано. <i>Прикінцеві положення доповнено змінами до Закону № 1105 щодо визначення відповідних термінів у редакції Проекту.</i></p>
<p>Згідно з пунктом 5 частини другої статті 15 Закону № 1105 роботодавець зобов'язаний</p>	<p>Стаття 6. Облік та розслідування</p>	<p>Враховано в редакції: Стаття 6. Облік та розслідування нещасних випадків, пр</p>

<p>інформувати про кожний нещасний випадок або професійне захворювання на підприємстві, тому пропонується у статті 6 законопроекту:</p> <p>частину другу після слів „та здоров’я працівників” доповнити словами „а також до робочих органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України”;</p> <p>частину четверту після слів „у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю” доповнити словами „та робочих органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України”;</p> <p>частину шосту після слів „або незгоди потерпілого з висновками такого розслідування, за заявою потерпілого або його законного представника” доповнити словами „представника робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України”.</p>	<p>нещасних випадків, професійних захворювань і аварій</p> <p>.....</p> <p>2. Роботодавець зобов’язаний готувати та направляти інформацію про всі нещасні випадки та професійні захворювання працівників до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров’я працівників.</p> <p>.....</p> <p>4. Порядок ведення обліку нещасних випадків та професійних захворювань працівників, їх розслідування та повідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, визначається Кабінетом Міністрів України.</p> <p>.....</p> <p>6. У разі непроведення роботодавцем розслідування нещасного випадку, професійного захворювання працівників, або його відмови скласти акт за результатами розслідування, або незгоди потерпілого з висновками такого розслідування, за заявою потерпілого або його законного представника розслідування проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров’я працівників.</p>	<p>.....</p> <p>2. Роботодавець зобов’язаний готувати та направляти інформацію про всі нещасні випадки та професійні захворювання працівників до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров’я працівників, до виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України.</p> <p>.....</p> <p>4. Порядок ведення обліку нещасних випадків та професійних захворювань працівників до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров’я працівників, до органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України.</p> <p>.....</p> <p>6. У разі непроведення роботодавцем розслідування нещасного випадку, професійного захворювання працівників, або його відмови скласти акт за результатами розслідування, або незгоди потерпілого з висновками такого розслідування, за заявою потерпілого або його законного представника, за вмотивованою заявою потерпілого або його законного представника до органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України розслідування проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров’я працівників.</p>
<p>Відповідно до статті 50 Закону № 1105 Фонд соціального страхування України</p>	<p>Стаття 20. Навчання працівників</p>	<p>Враховано. Частиною четвертою статті 20 Проекту передбачено</p>

<p>проводить заходи, спрямовані, зокрема, на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, викликані умовами праці, у тому числі бере участь у навчанні, підвищенні рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці.</p> <p>Із урахуванням зазначеного стаття 20 законопроекту потребує приведення у відповідність до норм Закону № 1105.</p>		<p>працівників та вимоги до суб'єктів господарювання, які не встановлюються Урядом.</p> <p>Таким чином визначення суб'єктів навчального процесу, і акту.</p>
<p>Положення частини другої – четвертої статті 8, пункту 10 частини четвертої статті 35 законопроекту щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, не є предметом регулювання законопроекту та не узгоджуються з нормами Закону № 1105 і Закону України „Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”.</p> <p>Зазначені положення законопроекту пропонується виключити.</p>	<p>Стаття 8. Страхування у сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>.....</p> <p>2. Керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання здійснюється відповідно до закону.</p> <p>3. Якщо роботодавець не забезпечив загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівника від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства, відшкодування такому працівникові страхових виплат, передбачених цим законодавством, покладається на роботодавця. Сплата роботодавцем цих виплат не звільняє його від адміністративної, кримінальної чи фінансової відповідальності, передбаченої законом.</p> <p>4. Якщо роботодавець відповідно до законодавства не повідомив центральний</p>	<p>Враховано частково.</p> <p>Частин другу статті 8 виключено.</p> <p>Запропоновані Проектом норми статей 8 та 35 передбаченою системою страхування від нещасного випадку на виробництві роботодавця за невиконання вимог, які є складовою системи страхування.</p> <p>Проект жодним чином не втручається та не регулює захворювання, не звужує права працівників та не зменшує обсяг</p>

орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його територіальні органи, про суми винагороди, виплачені працівникові за виконану роботу, на роботодавця покладається відшкодування страхових виплат, передбачених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, в частині страхових виплат, які розраховуються з таких сум винагороди.

.....

Стаття 35. Відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників

.....

4. За порушення норм цього Закону роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу у разі:

.....

10) не здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства (частина перша статті 8) – у розмірі, що дорівнює подвійному розміру одноразової допомоги, яка виплачується сім'ї потерпілого, у разі його

	<p>смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за кожного такого працівника;</p> <p>.....</p>	
<p>Згідно зі статтею 7 Закону України від 14.10.1992 № 2694 „Про охорону праці” (далі – Закон № 2694) працівники на роботах з важкими та шкідливими умовами праці мають право, зокрема, на пільгову пенсію, пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.</p> <p>Умови реалізації статті 7 Закону № 2694 в частині призначення пільгової пенсії визначено Законом України від 09.07.2003 № 1058 „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” (далі – Закон № 1058).</p> <p>При цьому згідно із Законом № 1058 загальнообов'язкове державне пенсійне страхування здійснюється, зокрема, за принципом рівноправності застрахованих осіб щодо отримання пенсійних виплат.</p> <p>Законопроект не передбачено надання працівникам права на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці. Крім того, в законопроекті зазначено, що у випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки робіт, виконання яких пов'язане з об'єктивно вищим ризиком впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів на здоров'я та життя працівників (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи</p>		<p>Не враховано.</p> <p>Діючі норми статті 7 Закону України «Про охорону праці» роботою у важких та шкідливих умовах праці. При цьому ці гарантії. В той же час, згадані у ній гарантії визначені іншим</p> <p>Так, на сьогодні, працівники, зайняті на роботах з шкідливим віком на пільгових умовах (відповідно до статті 114 Закону У</p> <p>Щорічні додаткові відпустки (відповідно до статті 76 Кодексу відпустки»), Підвищена оплата праці визначена статтею 10 лікувально-профілактичного харчування - статтею 166.</p> <p>При цьому зазначені норми не пов'язані із статтею 7 відсутність подібних норм у Проекті не звужує зміст та обсяг</p> <p>Також слід зауважити, що пільги і компенсації не можуть оскільки вони ніяким чином не впливають на зменшення про наявність таких «пільг» і «компенсації» створює негативну довше, для отримання відповідних винагород, свідомо наража</p>

<p>можуть виконуватись лише за умови або додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи, або одержання дозволу на виконання таких робіт.</p> <p>Також в законопроекті фактично замінюються поняття „важкі та шкідливі умови праці” на „шкідливі професійні фактори”. При цьому до інших законодавчих актів зміни щодо пільг і компенсацій (забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, скорочення тривалості робочого часу, додаткова оплачувана відпустка, пільгова пенсія, оплата праці у підвищеному розмірі тощо), а також щодо вживання поняття „шкідливі та важкі умови праці” не вносяться.</p> <p>За таких умов зникають причинно-наслідкові зв'язки щодо існування таких пільг, зокрема, списків робіт з важкими та шкідливими умовами праці, та створюється певна юридична невизначеність.</p> <p>Із урахуванням зазначеного доцільно передбачити перехідний період в частині скасування пільг для працівників на роботах з важкими і шкідливими умовами праці.</p>		
<p>Пункт 3 частини третьої статті 28 розділу V законопроекту пропонується викласти у такій редакції:</p> <p>„3) вживати заходів щодо недопущення завдання шкоди здоров'ю таких працівниць та негативного впливу на вагітність або на годування грудьми шляхом тимчасового пристосування умов праці та / або зміни</p>	<p>Стаття 28. Безпека та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми</p> <p>.....</p> <p>3. З урахуванням переліку, зазначеного у частині другій цієї статті, роботодавець</p>	<p>Враховано в редакції:</p> <p>Стаття 28. Безпека та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми</p> <p>.....</p> <p>3. З урахуванням переліку, зазначеного у частині другій цієї статті, роботодавець</p> <p>.....</p> <p>3) вживати заходів щодо недопущення завдання шкоди здоров'ю таких працівниць шляхом тимчасового пристосування умов праці, реалізації заходів щодо запобігання виникненню професійних ризиків, яким вони під</p>

<p>тривалості робочого дня, застосування гнучкого робочого графіка та можливості дистанційної роботи в межах режиму роботи підприємства, установи, організації, запобігання виникненню професійних ризиків, яким вони піддаються.”</p> <p>Гнучке регулювання графіків роботи визначено одним із заходів покращення умов праці для працівників із сімейними обов'язками Рекомендацією МОП від 23.06.1981 № 165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками.</p>	<p>повинен:</p> <p>.....</p> <p>3) вживати заходів щодо недопущення завдання шкоди здоров'ю таких працівниць та негативного впливу на вагітність або на годування грудьми шляхом тимчасового пристосування умов праці та/або зміни тривалості робочого дня, запобігання виникненню професійних ризиків, яким вони піддаються.</p> <p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>Частина сьому статті 33 розділу VI законопроекту після слова „захворювань” пропонується доповнити словами і знаками „(з розподілом за ознакою статі та віковими групами)”. Такий аналіз допоможе визначати цільові групи працівників, на які має бути спрямовано інформаційні кампанії для попередження нещасних випадків та професійних захворювань.</p>	<p>Стаття 33. Забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями</p> <p>.....</p> <p>7. За результатами аналізу статистики нещасних випадків та професійних захворювань, інспекційних відвідувань, звернень щодо отримання технічної документації та консультацій, результатів державного аудиту центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, проводить загальнонаціональні, галузеві, тематичні інформаційні кампанії щодо найбільш ефективних способів застосування норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників.</p>	<p>Не враховано.</p>

Розділ ІХ. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

.....

Глава XVIII ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД (КОНТРОЛЬ) ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

.....

Стаття 260. Державна інспекція праці
Функції державної інспекції праці
покладаються на центральний орган
виконавчої влади, що реалізує державну
політику з питань державного нагляду
(контролю) за дотриманням законодавства
про працю.

З метою виконання завдань із здійснення
державного нагляду (контролю) за
дотриманням законодавства про працю
державна інспекція праці:

1) здійснює заходи державного
нагляду (контролю) (інспекційні
відвідування, невіїзні інспектування) за
дотриманням законодавства про працю;

.....

Стаття 265. Підстави проведення
інспекційних відвідувань (невіїзних
інспектувань).

Інспекційні відвідування (невіїзні
інспектування) проводяться з таких підстав:

1) за зверненням фізичної особи про
порушення стосовно неї законодавства про
працю;

.....

У підпункті 1 (б) пункту 3 розділу ІХ
законопроекту:

підпункт 1 частини першої статті 260
пропонується викласти у такій редакції:

„1) проводить заходи державного нагляду
(контролю) (інспекційні відвідування,
невіїзні інспектування) за дотриманням
законодавства про працю, а також
законодавства щодо забезпечення рівних
прав та можливостей жінок і чоловіків у
сфері праці;”;

підпункт 1 частини першої статті 265
пропонується викласти у такій редакції:

„1) за зверненням фізичної особи щодо
порушення стосовно неї законодавства про
працю, а також законодавства щодо
забезпечення рівних прав та можливостей
жінок і чоловіків у сфері праці;”.

Статтею 17 Закону України від 08.09.2005
№ 2866 „Про забезпечення рівних прав та
можливостей жінок і чоловіків” (далі – Закон
№ 2866) передбачено, що роботодавець
зобов’язаний створювати умови праці, які
дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати
трудова діяльність на рівній основі;
забезпечувати жінкам і чоловікам можливість
суміщати трудову діяльність із сімейними
обов’язками; здійснювати рівну оплату праці
жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації
та однакових умовах праці; вживати заходів
щодо створення безпечних для життя і
здоров’я умов праці; вживати заходів щодо
унеможливлення та захисту від випадків

Враховано частково.

1. Визначення сфер компетенції центрального органу в
відповідності до контексту їх застосування в тексті Проект

2. Проект не є спеціальним законом в сфері забезпечення
здійснюється нормами Закону України від 08.09.2005 № 2866
Проект визначає лише особливості регулювання безпеки вагі
з нормами статті 6 та 17 зазначеного Закону № 2866. В сво
працю за конкретних норм закону, у разі порушення яких
передбачені законом заходи.

сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

Відповідно до статті 24 Закону № 2866 особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Крім того, статтею 419 глави 21 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, передбачено, зокрема, забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері зайнятості.

Текст законопроекту потребує уніфікації назви центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.

Із урахуванням вищевикладеного законопроект потребує суттєвого доопрацювання.

Фонд соціального страхування

Пропонується у статті 1 законопроекту термін «працівник» викласти у редакції:

23) працівник – це фізична особа, яка в межах трудових відносин незалежно від наявності формального трудового договору **за умови обліку трудової діяльності працівника в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування** виконує роботу, в т. ч. за

Стаття 1. Визначення термінів

.....

23) працівник – це фізична особа, яка в межах трудових відносин незалежно від наявності формального трудового договору виконує роботу, в т. ч. за рішенням суду, або надає послуги на користь (в інтересах) іншої особи (роботодавця), а також особа, яка проходить у роботодавця навчання або

Не враховано.

Спосіб обліку трудової діяльності не є визначальним для визначення особи як працівника.

<p>рішенням суду, або надає послуги на користь (в інтересах) іншої особи (роботодавця), а також особа, яка проходить у роботодавця навчання або практику, домашні працівники, самозайняті особи та члени фермерського господарства;</p>	<p>практику, за виключенням домашніх працівників, самозайнятих осіб та членів фермерського господарства;</p>	
<p>Стаття 6. Облік та розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій</p> <p>.....</p> <p>2. Роботодавець зобов'язаний готувати та направляти інформацію про всі нещасні випадки та професійні захворювання працівників до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, а також до робочих органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України.</p> <p>.....</p> <p>4. Порядок ведення обліку нещасних випадків та професійних захворювань працівників, їх розслідування та повідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю та робочих органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України,</p>	<p>Стаття 6. Облік та розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій</p> <p>.....</p> <p>2. Роботодавець зобов'язаний готувати та направляти інформацію про всі нещасні випадки та професійні захворювання працівників до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>.....</p> <p>4. Порядок ведення обліку нещасних випадків та професійних захворювань працівників, їх розслідування та повідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, визначається Кабінетом Міністрів України.</p> <p>.....</p> <p>6. У разі непроведення роботодавцем</p>	<p>Враховано в редакції.</p> <p>Стаття 6. Облік та розслідування нещасних випадків, пр</p> <p>2. Роботодавець зобов'язаний готувати та направляти інф центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну виконавчої дирекції Фонду соціального страхування Укра</p> <p>.....</p> <p>4. Порядок ведення обліку нещасних випадків та професі органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сф органів виконавчої дирекції Фонду соціального страхуван</p> <p>.....</p> <p>6. У разі непроведення роботодавцем розслідування не затвердити акт, складений за результатами розслідуванн потерпілого або його законного представника, за вмотивова страхування України розслідування проводить центральни здоров'я працівників.</p>

<p>визначається Кабінетом Міністрів України.</p> <p>6. У разі непроведення роботодавцем розслідування нещасного випадку, професійного захворювання працівників, або його відмови скласти акт за результатами розслідування, або незгоди потерпілого з висновками такого розслідування, за заявою потерпілого або його законного представника робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України розслідування проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.</p>	<p>розслідування нещасного випадку, професійного захворювання працівників, або його відмови скласти акт за результатами розслідування, або незгоди потерпілого з висновками такого розслідування, за заявою потерпілого або його законного представника розслідування проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.</p>	
<p>Частина четверта статті 8 потребує доопрацювання в частині уточнень щодо механізму повідомлення, а також визначення суми винагороди.</p> <p>Стаття 8. Страхування у сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>4. Якщо роботодавець відповідно до законодавства не повідомив центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його територіальні органи, про суми винагороди, виплачені працівникові за виконану роботу, на роботодавця покладається виплата такому працівнику сум відшкодування у</p>	<p>Стаття 8. Страхування у сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>4. Якщо роботодавець відповідно до законодавства не повідомив центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його територіальні органи, про суми винагороди, виплачені працівникові за виконану роботу, на роботодавця покладається відшкодування страхових виплат, передбачених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та</p>	<p>Враховано. Стаття 8. Страхування у сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>4. Якщо роботодавець відповідно до законодавства не повідомив центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його територіальні органи, про суми винагороди, виплачені працівникові за виконану роботу, на роботодавця покладається відшкодування страхових виплат, передбачених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та</p>

<p>розмірах, передбачених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, в частині страхових виплат, які розраховуються з таких сум винагороди.</p>	<p>професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, в частині страхових виплат, які розраховуються з таких сум винагороди.</p>	
<p>Стаття 18. Аудит систем безпеки та здоров'я працівників 6. Роботодавці зобов'язані регулярно, але не рідше одного разу на 5 років, проводити зовнішній аудит системи безпеки та здоров'я працівників та надавати висновки та рекомендації за результатами такого аудиту на вимогу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю протягом 10 робочих днів. Висновки зовнішнього аудиту враховуються при проведенні розслідування нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання.</p>	<p>Стаття 18. Аудит систем безпеки та здоров'я працівників 6. Роботодавці зобов'язані регулярно, але не рідше одного разу на 5 років, проводити зовнішній аудит системи безпеки та здоров'я працівників та надавати висновки та рекомендації за результатами такого аудиту на вимогу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю протягом 10 робочих днів.</p>	<p>Не враховано. Аудит здійснюється суб'єктом господарювання для власних цілей. Зазначене посилюється тим, що оцінка враховується.</p>
<p>Стаття 19. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників 12. Висновки та рекомендації за результатами медичних оглядів є обов'язковими для роботодавця. Висновки та рекомендації за результатом медичних оглядів враховуються при проведенні</p>	<p>Стаття 19. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників 12. Висновки та рекомендації за результатами медичних оглядів є обов'язковими для роботодавця.</p>	<p>Не враховано. Відповідна норма передбачає обов'язок роботодавця враховувати результати медичних оглядів працівників при проведенні медичних оглядів інших працівників. Відповідна норма передбачає обов'язок роботодавця безумовно брати до уваги результати медичних оглядів працівників при проведенні медичних оглядів інших працівників.</p>

<p>розслідування причин виникнення професійного захворювання.</p>		
<p>Розділ ІХ. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ Глава XVIII ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД (КОНТРОЛЬ) ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ</p> <p>.....</p> <p>Стаття 260. Державна інспекція праці</p> <p>.....</p> <p>З метою виконання завдань із здійснення державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю державна інспекція праці:</p> <p>1) здійснює заходи державного нагляду (контролю) (інспекційні відвідування, невізні інспектування) за дотриманням законодавства про працю в тому числі відповідно до подань про правопорушення законодавство про охорону праці, внесених страховими експертами з охорони праці Фонду соціального страхування України центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю;</p>	<p>Розділ ІХ. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ Глава XVIII ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД (КОНТРОЛЬ) ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ</p> <p>.....</p> <p>Стаття 260. Державна інспекція праці</p> <p>.....</p> <p>З метою виконання завдань із здійснення державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю державна інспекція праці:</p> <p>1) здійснює заходи державного нагляду (контролю) (інспекційні відвідування, невізні інспектування) за дотриманням законодавства про працю;</p>	<p>Не враховано. Зазначена норма не визначає підстав для проведення заходів Такі підстави визначені статтею 265 КЗпП в редакції І приймати рішення щодо проведення інспекційного відвідування та з інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством.</p>
Конфедерація роботодавців України		
<p>Пропозиції до статті 1:</p>	<p>Стаття 1. Визначення термінів</p>	

<p>б) використання робочого обладнання – будь-яка діяльність, пов'язана з робочим обладнанням, щодо застосування робочого обладнання за призначенням.</p> <p>Необґрунтовано розширено визначення «експертна організація» і введені додаткові функції, що протирічить самому поняттю «аудит...», визначеному в статті 1:</p> <p>7) експертна організація – призначений суб'єкт господарювання, який надає послуги з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки та має підтверджену у встановленому законом порядку компетентність;</p> <p>Вважаємо за необхідне термін «роботодавцем» прибрати, оскільки до засобів колективного захисту відносяться і захисні кожухи на інструменті, який придбався і входить до комплекту інструменту чи обладнання:</p> <p>10) засоби колективного захисту – засоби, що застосовуються роботодавцем для запобігання або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків;</p>	<p>б) використання робочого обладнання – будь-яка діяльність, пов'язана з робочим обладнанням, зокрема, запуск та зупинка обладнання, його використання, перевезення, ремонт, модифікація, налаштування, експлуатація та обслуговування, включаючи очищення;</p> <p>7) експертна організація – призначений суб'єкт господарювання, який надає послуги з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки та/або аудиту систем безпеки та здоров'я працівників та має підтверджену у встановленому законом порядку компетентність;</p> <p>10) засоби колективного захисту – засоби, що застосовуються роботодавцем для запобігання або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних</p>	<p>Враховано в редакції</p> <p>б) використання робочого обладнання – будь-яка діяльність, пов'язана з робочим обладнанням, зокрема, запуск та зупинка обладнання, його використання за призначенням, перевезення, ремонт, модифікація, налаштування, експлуатація та обслуговування, включаючи очищення;</p> <p>Враховано.</p> <p><i>Із поняття експертної організації виключено питання проведення аудиту.</i></p> <p>Не враховано.</p> <p><i>Оскільки засоби колективного захисту застосовуються роботодавцем</i></p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Розмежувати поняття «нещасний випадок» та «інцидент».</p> <p>18) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного чи шкідливого професійного фактору, що сталися в процесі або у зв'язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю, яка призвела до втрати працездатності на одну зміну чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу або настала смерть;</p> <p>Введені визначення «орган, що призначає» та «призначення» - що не зовсім має відношення до даного Закону, а скоріше до регулювання діяльності експертних організацій. Пропонується п.21 та п. 27 видалити.</p>	<p>ризиків;</p> <p>18) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного чи шкідливого професійного фактору, що сталися в процесі або у зв'язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть;</p> <p>21) орган, що призначає – центральний орган виконавчої влади, що призначає експертні організації, розширює чи скорочує сферу їх призначення, призупиняє, анулює або поновлює їх призначення, а також забезпечує оцінювання та моніторинг таких експертних організацій.</p> <p>.....</p> <p>27) призначення – надання органом, що призначає, експертній організації права здійснювати певну діяльність з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки та/або аудиту систем</p>	<p>Враховано <i>Проектом розмежовано ці поняття та надано відповідні визначення, відповідно до яких всі нещасні випадки є інцидентами, але не всі інциденти є нещасними випадками. Визначальним є наслідки – ушкодження здоров'я.</i></p> <p>Не враховано. <i>Експертні організації надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників. Запропонований механізм дає змогу регулювати та контролювати діяльність таких організацій.</i></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>33) робоче обладнання – засоби виробництва (машина, апарат, інструмент, пристрій або інше устаткування), що використовується роботодавцем або найманим працівником під час виконання робіт;</p> <p>.....</p> <p>39) роботи підвищеної небезпеки – умови праці, що характеризуються підвищеним ступенем професійного ризику виникнення аварій, пожеж, інших раптових подій, які загрожують життю та здоров'ю працівників.</p>	<p>безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>33) робоче обладнання – машина, апарат, інструмент, пристрій або інше устаткування, що використовується роботодавцем або найманим працівником під час виконання робіт;</p> <p>39) умови праці підвищеної небезпеки – умови праці, що характеризуються підвищеним ступенем професійного ризику виникнення аварій, пожеж, інших раптових подій, які загрожують життю та здоров'ю працівників.</p>	<p>Не враховано. В загальному випадку робоче обладнання це не тільки те, що використовується в процесі виробництва продукції.</p> <p>Не враховано Запропоноване визначення є нелогічним. Не можна роботи вважати умовами праці. Умови праці є сукупністю факторів, які характеризують процес виконання роботи, але не визначають її сутність і зміст.</p>	
<p>Відповідно до ознак трудових відносин, визначених КЗпПУ.</p> <p>Стаття 2. Сфера дії Закону</p> <p>.....</p> <p>4. Дія цього Закону поширюється на осіб з якими укладено цивільні договори, що мають ознаки трудових відносин, які визнано трудовими в установленому порядку.</p>	<p>Стаття 2. Сфера дії Закону</p> <p>4. Дія цього Закону поширюється на відносини за цивільними договорами у випадках, визначених цим законом.</p>	<p>Враховано у редакції</p> <p>Стаття 2. Сфера дії Закону</p> <p>.....</p> <p>4. Дія цього Закону поширюється на відносини за цивільними договорами, поширюється також на відносини, робота в межах яких у межах трудових відносин, незалежно від назви та виду дог</p>	
<p>Стаття 4. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>...</p> <p>19) Свободи доступу до інформації про вжиті заходи державної політики, а також даних про виробничий травматизм та професійні захворювання.</p>	<p>Стаття 4. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>19) свободи доступу до інформації про вжиті заходи державної політики, а також даних про нещасні випадки, професійні захворювання.</p>	<p>Не враховано Вимоги законодавства з безпеки праці та здоров'я працівників</p>	
<p>Стаття 6. Облік та розслідування</p>	<p>Стаття 6. Облік та розслідування</p>		

<p>нешасних випадків, професійних захворювань і аварій</p> <p>1. Роботодавець повинен вести облік всіх інцидентів, з'ясувати причини їх виникнення, та документувати відомості про них. Процедуру обліку визначає роботодавець.</p> <p>...</p> <p>5. За результатами проведеного розслідування роботодавець забезпечує усунення причин, що призвели до нещасного випадку, професійних захворювань, здійснює заходи щодо запобігання подібним нещасним випадкам, гострим професійним захворюванням (отруєнням), аваріям, професійним захворюванням.</p> <p>Роботодавець не складає, а затверджує акт, тому формулювання некоректне та має ознаки юридичної колізії.</p> <p>6. У разі непроведення роботодавцем розслідування нещасного випадку чи професійного захворювання, або його відмови затвердити акт, складений комісією за результатами розслідування, або незгоди потерпілого з висновками такого розслідування, за заявою потерпілого або його законного представника розслідування</p>	<p>нешасних випадків, професійних захворювань і аварій</p> <p>1. Роботодавець повинен вести облік всіх інцидентів, з'ясувати причини їх виникнення, та документувати відомості про них.</p> <p>5. За результатами проведеного розслідування роботодавець забезпечує усунення причин, що призвели до нещасних випадків, професійних захворювань, здійснює профілактичні заходи.</p> <p>6. У разі непроведення роботодавцем розслідування нещасного випадку, професійного захворювання працівників, або його відмови скласти акт за результатами розслідування, або незгоди потерпілого з</p>	<p>Враховано в редакції</p> <p>1. Роботодавець повинен вести облік всіх інцидентів, з'ясування обліку інцидентів визначається роботодавцем після розслідування.</p> <p>.....</p> <p>Враховано в редакції.</p> <p>5. За результатами проведеного розслідування роботодавця здійснює профілактичні заходи.</p> <p>Враховано в редакції</p> <p>6. У разі непроведення роботодавцем розслідування нещасного випадку, професійного захворювання працівників, або незгоди потерпілого з висновками такого розслідування, за заявою потерпілого або його законного представника розслідування проводить центральний орган виконавчої влади з питань безпеки праці та здоров'я працівників.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

законодавства з охорони праці (далі - декларація).

Відмітка в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань про дату прийняття заяви є підтвердженням подання заяви та документів державному адміністратору або дозвільному органу

Додати пункти:

12. Реєстрацію декларацій здійснює центральний орган виконавчої влади (з веденням реєстру реєстрації), що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на безоплатній основі протягом п'яти робочих днів з дня отримання декларації шляхом внесення відповідного запису до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань.

13. Порядок реєстрації декларацій встановлюється Кабінетом Міністрів України.

14. Відмова у реєстрації декларації не допускається.

15. У разі якщо у встановлений законом строк центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників не здійснив реєстрацію декларації, через 10 робочих днів з дня закінчення встановленого строку для

<p>реєстрації декларації суб'єкт господарювання має право виконувати роботи підвищеної небезпеки, що зазначені у поданій декларації.</p> <p>16. Роботодавець повідомляє центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників про зміну інформації, яка була зазначена у поданій декларації, у порядку та за формою, встановленими Кабінетом Міністрів України, протягом семи робочих днів з дня настання таких змін.</p> <p>Пункт 12 вважати пунктом 17</p>		
<p>Стаття 12. Спеціальні умови використання робочого обладнання</p> <p>...</p> <p>4. Робоче обладнання підвищеної небезпеки може використовуватись за умови здійснення обов'язкових технічних оглядів відповідно до законодавства. Використання робочого обладнання підвищеної небезпеки без проведення обов'язкових технічних оглядів забороняється.</p> <p><i>Частина 5 вилучити</i> Відповідно частини 6-8 будуть частинами 5-7</p>	<p>Стаття 12. Спеціальні умови використання робочого обладнання</p> <p>.....</p> <p>4. Робоче обладнання підвищеної небезпеки може використовуватись за умови його попередньої реєстрації, а також здійснення обов'язкових технічних оглядів відповідно до законодавства. Використання робочого обладнання підвищеної небезпеки без його реєстрації та проведення обов'язкових технічних оглядів забороняється.</p> <p>5. Реєстрація робочого обладнання підвищеної небезпеки здійснюється безоплатно в електронній формі в порядку встановленому Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>Не враховано. Вилучення частини 5 недоцільне, оскільки створить про обладнання.</p>
<p>Функціонал уповноваженої особи передбачає відповідальність за надання першої домедичної допомоги - це нонсенс,</p>		

оскільки в підпорядкуванні в цієї особи немає людей. Це призведе до серйозної відповідальності в разі ненадання або неналежного надання домедичної допомоги потерпілому в разі нещасного випадку, на яку насправді спеціаліст з охорони праці жодного впливу не має.

Стаття 15. Уповноважені з безпеки та здоров'я працівників

...

6. Основними функціями уповноважених з безпеки та здоров'я працівників є:

.....

8) **контроль** організації домедичної та невідкладної медичної допомоги;

Ці питання стосуються також і Міністерства охорони здоров'я. Визначення таких вимог суто центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників, який і буде надалі надавати право на таку діяльність, а також контролювати її – має значні корупційні ознаки

8. Вимоги до суб'єктів господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та

Стаття 15. Уповноважені з безпеки та здоров'я працівників

.....

6. Основними функціями уповноважених з безпеки та здоров'я працівників є:

.....

8) організація домедичної та невідкладної медичної допомоги;

8. Вимоги до суб'єктів господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі та їх працівників, працівників уповноважених

Не враховано.

До основних функцій уповноваженого пропонується включити функцію надання невідкладної медичної допомоги. Відтак твердження у заваді про виконання функції надання невідкладної медичної допомоги є некоректним.

Щодо запропонованої функції «контролю за організацією діяльності підприємств, установ та організацій з питань безпеки та здоров'я працівників» пропонується включити до функцій уповноваженого загальне зобов'язання забезпечити функціонування системи безпеки та здоров'я працівників.

Враховано.

«8. Вимоги до суб'єктів господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі та їх працівників уповноважених структурних підрозділів та уповноважених працівників»

<p>здоров'я працівників на роботі та їх працівників, працівників уповноважених структурних підрозділів та уповноважених осіб встановлюються Кабінетом міністрів.</p>	<p>структурних підрозділів та уповноважених осіб встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників</p>	
<p>У зв'язку з тим, що методів оцінки ризиків існує біля 40, а кожне підприємство використовує тій метод, який буде більш ефективним, то затвердження єдиної методики призведе до ведення двійної оцінки ризиків, на що буде витрачено більш часу та ресурсів, в тому числі і фінансових.</p> <p>Стаття 16. Управління професійними ризиками</p> <p>.....</p> <p>2) проведення аналізу: оцінка всіх ідентифікованих професійних ризиків, визначення їх ступеню та розподілу за рівнями небезпеки, визначення груп персоналу підданих впливу цим ризикам, як для робочої зони в цілому, так і окремих робочих місць;</p> <p>3) запобігання виявленим професійним ризикам в джерелах їх виникнення, зокрема шляхом:</p> <p>а) застосування заходів, спрямованих на усунення та/або зменшення ступеня ризику, шляхом заміни небезпечних робочих процесів та обладнання на безпечні або</p>	<p>Стаття 16. Управління професійними ризиками</p> <p>.....</p> <p>2) проведення аналізу: оцінка всіх ідентифікованих професійних ризиків, визначення їх ступеню та ранжування, визначення груп персоналу підданих впливу цим ризикам, як для робочої зони в цілому, так і окремих робочих місць;</p> <p>3) запобігання виявленим професійним ризикам в джерелах їх виникнення, зокрема шляхом:</p> <p>а) застосування заходів, спрямованих на усунення та/або зменшення ступеня ризику, шляхом заміни небезпечних робочих процесів, обладнання на безпечні або менш небезпечні;</p> <p>.....</p> <p>5. Управління професійними ризиками</p>	<p>Враховано в редакції:</p> <p>Стаття 16. Управління професійними ризиками</p> <p>.....</p> <p>«2) проведення аналізу: оцінка всіх ідентифікованих професійних ризиків, визначення груп персоналу підданих впливу цим ризикам, як для робочої зони в цілому, так і окремих робочих місць;</p> <p>3) запобігання виявленим професійним ризикам в джерелах їх виникнення, зокрема шляхом:</p> <p>а) застосування заходів, спрямованих на усунення та/або зменшення ступеня ризику, шляхом заміни небезпечних робочих процесів, обладнання на безпечні або менш небезпечні;</p> <p>.....</p> <p>5. Управління професійними ризиками здійснюється відділом, який визначає заходи, спрямовані на усунення та/або зменшення ступеня ризику, шляхом заміни небезпечних робочих процесів, обладнання на безпечні або менш небезпечні, що забезпечує формування та реалізацію державної політики</p>

<p>менш небезпечні;</p> <p>5. Управління професійними ризиками здійснюється відповідно до методичних рекомендацій, що визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі»</p>	<p>здійснюється відповідно до методики, що визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі</p>	
<p>Частина 6 статті 18 стосується державного аудиту, а інформація зовнішнього та внутрішнього аудиту суперечить таємниці про господарську діяльність, пропонується видалити.</p>	<p>Стаття 18. Аудит систем безпеки та здоров'я працівників</p> <p>6. Роботодавці зобов'язані регулярно, але не рідше одного разу на 5 років, проводити зовнішній аудит системи безпеки та здоров'я працівників та надавати висновки та рекомендації за результатами такого аудиту на вимогу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю протягом 10 робочих днів.</p>	<p>Не враховано. Зауваження некоректне, оскільки норми частини шостої <i>роботодавцем.</i> При цьому не йдеться про інформування Держпраці та інформувати про ВИСНОВКИ та РЕКОМЕНДАЦІЇ аудиту цього Закону.</p>
<p>Оплата проведення попереднього медичного огляду роботодавцем не обумовлена. Це є важливим.</p> <p>Стаття 19. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників</p>	<p>Стаття 19. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників</p> <p>4. З метою упередження можливих негативних наслідків впливу професійних факторів на здоров'я осіб, з якими роботодавець має намір укласти трудовий договір, роботодавець зобов'язаний попередити їх про професійні ризики та</p>	<p>Враховано в редакції:</p> <p>Стаття 19. Спостереження за станом здоров'я та медичні</p> <p>4. З метою упередження можливих негативних наслідків укласти трудовий договір, роботодавець зобов'язаний попередити їх про професійні ризики та</p> <p>11. Працівник, який відмовився пройти медичний огляд трудових обов'язків без виплати заробітної плати до прох</p>

<p>Це не може бути робочий час, оскільки працівник відсторонений без збереження заробітної плати</p> <p>11. Працівник, який відмовився пройти медичний огляд у встановлений роботодавцем час, може бути відсторонений від виконання трудових обов'язків без виплати заробітної плати до проходження ним медичного огляду.</p>	<p>можливий негативний вплив на здоров'я, та має право запропонувати таким особам пройти (за їх бажанням) попередній медичний огляд.</p> <p>.....</p> <p>11. Працівник, який відмовився пройти медичний огляд у встановлений роботодавцем час, може бути відсторонений від виконання трудових обов'язків без виплати заробітної плати до проходження ним медичного огляду <i>в узгоджений з роботодавцем робочий час.</i></p>	<p>повинен виходити за межі робочого часу, визначеного у вс</p>
<p>Стаття 20. Навчання працівників</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проходження всіма працівниками підготовки з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема, шляхом проведення відповідного навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі та проведення інструктажів та надання працівникам інформації, що стосуються їх робочих місць/зон, безпечного виконання роботи, професійних ризиків, під які вони підпадають чи можуть підпадати, а також запобіжних і захисних заходів:</p> <p>.....</p> <p>3) у випадку впровадження принципово нового робочого обладнання чи його заміни на принципово нове;</p>	<p>Стаття 20. Навчання працівників</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проходження всіма працівниками підготовки з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема, шляхом проведення відповідного навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі та проведення інструктажів та надання працівникам інформації, що стосуються їх робочих місць/зон, безпечного виконання роботи, професійних ризиків, під які вони підпадають чи можуть підпадати, а також запобіжних і захисних заходів:</p> <p>.....</p> <p>3) у випадку впровадження нового робочого обладнання чи його заміни;</p> <p>.....</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Зобов'язання щодо проведення підготовки працівників н</p> <p>При цьому частиною шостою статті 20 встановлюється</p> <p>питань безпеки та здоров'я працівників визначається ро</p> <p>працівників.</p> <p>Обов'язок підготовки працівників, які виконують роботи</p> <p>внесення відповідних положень в договір. Він є безумовним.</p>

<p>.....</p> <p>2. Роботодавець також повинен забезпечити:</p> <p>.....</p> <p>4) відповідну підготовку з питань безпеки праці та здоров'я працівників осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання, наданих роботодавцем, та/або у робочих зонах роботодавця, якщо це обумовлено конкретним договором</p>	<p>2. Роботодавець також повинен забезпечити:</p> <p>.....</p> <p>4) відповідну підготовку з питань безпеки праці та здоров'я працівників осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання, наданих роботодавцем, та/або у робочих зонах роботодавця</p>	
<p>Стаття 21. Інформування працівників</p> <p>.....</p> <p>4) інформація про нещасних випадків зі смертельними наслідками на роботі, нещасних випадків на роботі, що призвели до тимчасової непрацездатності тривалістю більше трьох робочих днів або є прикладом особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки та здоров'я працівників на роботі та професійних захворювань;</p>	<p>Стаття 21. Інформування працівників</p> <p>.....</p> <p>4) щорічний перелік нещасних випадків зі смертельними наслідками на роботі, нещасних випадків на роботі, що призвели до тимчасової непрацездатності тривалістю більше трьох робочих днів або є прикладом особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки та здоров'я працівників на роботі та професійних захворювань;</p>	<p>Враховано в редакції: Стаття 21. Інформування працівників 4) нешасні випадки (в т.ч. зі смертельними наслідками) на робочих днях або є прикладом особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки та здоров'я працівників на роботі та професійних захворювань;</p>
<p>У статті 22 не передбачений захист роботодавця від недобросовісного працівника, який необґрунтовано може вважати ситуацію небезпечною. Тобто раніше в статті 6 в разі незгоди - комісія могла підтвердити чи спростувати наявність такої ситуації. Стаття 22 потребує додаткового обговорення.</p>	<p>Стаття 22. Надання домедичної допомоги, пожежогасіння, ліквідація аварій та евакуація працівників</p> <p>.....</p> <p>5. Працівники, які у випадку серйозної, безпосередньої та неминучої небезпеки залишили небезпечні робочі місця/зони, не несуть відповідальності за такі дії.</p> <p>.....</p>	<p>Враховано в редакції: Стаття 22. Надання домедичної допомоги, пожежогасіння, ліквідація аварій та евакуація працівників «5. Працівники, які у випадку серйозної, безпосередньої та неминучої небезпеки залишили небезпечні робочі місця/зони, не несуть відповідальності за такі дії. Факт наявності такої небезпеки має бути підтвердженою комісією також запрошується представник центрального органу виконавчої влади з питань безпеки та здоров'я працівників.»</p>
<p>Стаття 25. Обов'язки роботодавців</p>	<p>Стаття 25. Обов'язки роботодавців</p>	<p>Не враховано</p>

<p>1. Роботодавці зобов'язані: 20) одержувати у встановлених цим Законом випадках дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки; ресструвати декларацію відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з охорони праці у встановлених цим Законом випадках;</p>	<p>1. Роботодавці зобов'язані: 20) одержувати у встановлених цим Законом випадках дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки;</p>	<p><i>Проектом не передбачається декларування діяльності у с</i></p>
<p>Поняття «інспекційне відвідування» в Кодексі законів про працю відноситься до інспекційних відвідувань з питань оплати праці (відповідно Постанови КМУ № 823)</p> <p>Стаття 32. Забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників</p> <p>1. З метою забезпечення належного застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі інспектори праці так часто і так ретельно, як це необхідно для забезпечення застосування відповідних правових норм, мають право здійснювати інспекційні відвідування за умови пред'явлення службового посвідчення виключно з питань, що можуть нести загрозу безпеці та здоров'ю працівників;</p> <p>.....</p> <p>В існуючій в Україні ситуації містить великі корупційні ризики.</p> <p>3. Інспектор праці, ґрунтуючись на повному, всебічному та об'єктивному</p>	<p>Стаття 32. Забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників</p> <p>1. З метою забезпечення належного застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі інспектори праці так часто і так ретельно, як це необхідно для забезпечення застосування відповідних правових норм з безпеки та здоров'я працівників, мають право здійснювати інспекційні відвідування, у порядку визначеному Кодексом законів про працю України.</p> <p>.....</p> <p>3. Інспектор праці, ґрунтуючись на повному, всебічному та об'єктивному вивченні всіх обставин, виявлених в ході відвідування, за власним переконанням вирішує питання чи пропонувати застосовувати штрафні санкції або ж</p>	<p>Враховано. Згідно змін, запропонованих Проектом до Кодексу з нагляду(контролю) за додержанням законодавства про праці працівників.</p> <p>З цією метою Прикінцеві положення Проекту доповнено</p> <p>3. Внести зміни до таких законодавчих актів України:</p> <p>1) В Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради України, 1996 р. № 10, ст. 10)</p> <p>а) статтю 4 викласти в такій редакції: «Стаття 4. Законодавство про працю Законодавство про працю складається з Конституції України, законів України, яких надана Верховною Радою України, Кодексу законів про працю України, інших актів законодавства України, прийнятих на їх виконання.»</p> <p>Враховано в іншій статті. <i>Частина 7 статті 33 Проекту передбачає проведення та</i></p>

<p>вивченні всіх обставин, виявлених в ході відвідування, за власним переконанням вирішує питання чи пропонувати застосовувати штрафні санкції або ж надавати роботодавцю поради чи рекомендації.</p> <p>Додати частину 4.</p> <p>4. З метою запобігання порушенням законодавства про безпеку та здоров'я працівників роботодавці можуть ініціювати проведення інспекторами праці інформаційно-роз'яснювальних кампаній щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників.</p>	<p>надавати роботодавцю поради чи рекомендації</p>	
<p>У статті 23 відсутні посилання щодо оформлення консультацій, тому це може привести до неправильного тлумачення інспектором праці.</p> <p>Підпункти 2 і 4 пункту 4 статті 35 виключити.</p>	<p>Стаття 35. Відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників</p> <p>.....</p> <p>4. За порушення норм цього Закону роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу у разі:</p> <p>.....</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Принципи, закладені в ряді норм Проекту передбачають зокрема і способів інформування, навчання, проведення консультацій. Певна свобода у виборі поведінки пов'язана з необхідністю обмеженні чи регулюванні такого вибору не вбачається. Водночас, наявність обов'язку роботодавця тягне за собою відповідальність за відсутності такої відповідальності втрачається сенс самої статті. Стосовно аудиту див. коментар до частини 6 статті 18</p>

2) не інформування працівників щодо питань безпеки та здоров'я працівників на роботі (Стаття 21), не проведення консультацій з працівниками та/або представниками працівників (Стаття 23) – у розмірі однієї мінімальної заробітної плати;

.....

4) не проведення обов'язкового аудиту системи безпеки та здоров'я працівників (частина шоста статті 18) – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;

5) допущення працівника до виконання робіт підвищеної небезпеки без отримання дозволу або без здійснення додаткового страхування працівника відповідно до цього Закону (Стаття 11) – у розмірі, що дорівнює одноразовій допомозі, яка виплачується сім'ї потерпілого у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за кожного такого працівника;

.....

Для порівняння: пункт 8) частини 4 за не надання домедичної допомоги – розмір штрафу складає три мінімальні заробітні плати. Крім того, треба врахувати той факт, що такими штрафами, навіть обґрунтованими, можна довести до банкрутства будь яке невелике підприємство, тому максимальний розмір штрафу повинен враховувати обсяги виробництва тощо, щоб підприємство мало змогу працювати. Слід скористатися в цьому випадку практикою розвинених країн.

5) допущення працівника до виконання робіт підвищеної небезпеки без отримання дозволу **або реєстрації декларації** або без здійснення додаткового страхування працівника відповідно до цього Закону (Стаття 11) – у розмірі, що дорівнює одноразовій допомозі, яка виплачується сім'ї потерпілого у разі його смерті внаслідок

Не враховано.

Декларування не передбачене Проектом

Не враховано.

Оскільки відмова у наданні необхідних для інспектування що є одним з найсуворіших порушень, виявляється виокремлені незаконні дії, що перешкоджають виконанню інспектором св

Не враховано.

Розміри штрафних санкцій повинні мати мотивуюч законодавства. Також вони повинні відповідати рівню небез законодавства.

<p>нешасного випадку на виробництві відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за кожного такого працівника;</p> <p>.....</p> <p>14) відмови надати інспекторам праці на їх вимогу будь-які документи, зокрема електронні, ведення яких передбачено законодавством про безпеку та здоров'я працівників, або перешкоджання їм в отриманні копій таких документів або у виготовленні витягів із них, – у розмірі однієї мінімальної заробітної плати за кожне порушення;</p> <p>Розміри штрафних санкцій необґрунтовані, особливо порівнюючи 11) та 12) – тобто, не проведення розслідування взагалі має вдвічі менші штрафні санкції, ніж повідомлення про тяжкий або смертельний нещасний випадок</p>	<p>14) відмови надати інспекторам праці на їх вимогу будь-які документи, зокрема електронні, ведення яких передбачено законодавством про безпеку та здоров'я працівників, або перешкоджання їм в отриманні копій таких документів або у виготовленні витягів із них, – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат за кожне порушення;</p> <p>11) не проведення розслідування нещасного випадку чи професійного захворювання (частини третя статті 6) – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого не проведено розслідування;</p> <p>12) не повідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників про нещасний випадок, який призвів до тяжких травм або смерті потерпілого (частини друга та четверта статті 6) – у розмірі двадцяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого стався такий випадок;</p>	
<p>Розділ VII ЕКСПЕРТНІ ОРГАНІЗАЦІЇ містить 10 статей (із загальних 46), а за обсягом складає майже ¼ частину Закону і містить положення, врегульовані постановою Кабінету Міністрів України від 26.05.2004 N 687 та Наказом Міністерства соціальної</p>	<p>Розділ VII ЕКСПЕРТНІ ОРГАНІЗАЦІЇ</p>	<p>Не враховано. Оскільки експертні організації надають послуги у сфері якості таких послуг, а відповідно і безпеку працівників, існує запропонований механізм дає змогу регулювати та контролювати ці послуги підзаконними актами. При цьому подібні механізми існують в інших сферах (тех</p>

<p>політики України від 12.04.2018 № 507. Пропонується Розділ VII ЕКСПЕРТНІ ОРГАНІЗАЦІЇ видалити.</p>		<p><i>ефективність.</i></p>
<p>Пропонується Розділ ІХ ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ видалити.</p> <p>Пропоновані зміни до КЗпПУ по суті, за виключенням певних незначних змін, є практично повторенням Проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо порядку державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю», який не був погоджений у грудні 2020 року і є майже ідентичними Постанові № 823 «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» (далі - Постанова № 823). Враховуючи те, що Постанові № 823 передувала Постанова № 295, яка 14.05.2019 р. була визнана нечинною Шостим апеляційним адміністративним судом, а також те, що у Постанові № 823 так і не було враховано невідповідності законодавству, на які звернув увагу суд, визнаючи нечинною Постанову № 295 (зокрема, безпідставно поширено норми Конвенції МОП № 81 про інспекцію праці у промисловості і торгівлі та Конвенції МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві на відносини, які такими Конвенціями не регулюються, а також не розмежовано суб'єктів господарювання, на яких розповсюджуватиметься Постанова № 823, та суб'єктів господарювання, під час перевірки яких застосовуватиметься Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері</p>	<p>Розділ ІХ ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</p>	<p>Частково враховано. <i>Відповідний пункт Прикінцевих положень викладено в інш...</i></p>

господарської діяльності»), прийняття даних змін є бажанням впровадити деякі суперечливі положення на рівні Закону, тим більше, що Постановою КМУ № 617 від 08.07.2020 були внесені певні зміни до Постанови № 823.

Стаття 260 «З метою виконання завдань із здійснення державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю державна інспекція праці: здійснює заходи державного нагляду (контролю) (інспекційні відвідування, невізні інспектування) за дотриманням законодавства про працю;» - тобто, планові повномасштабні перевірки підприємств з боку Держпраці не плануються.

Пунктом 105 Державної програми передбачено також внесення змін до Порядку проведення перевірки підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70 та постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509 «Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення», що також **чомусь передбачається включити до КЗпПУ.**

Стаття 260 «З метою виконання завдань із здійснення державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю державна інспекція праці:

здійснює **заходи державного нагляду (контролю) (інспекційні відвідування, невізні інспектування)** за дотриманням законодавства про працю;» - тобто, **планові повномасштабні перевірки підприємств з боку Держпраці не**

плануються. Крім того, ніяк не обмежується кількість інспекційних відвідувань з однієї причини, що містить загрозу роботі підприємств (корупційні ознаки, недобросовісна конкуренція, рейдерське захоплення тощо), а враховуючи статтю 262 проекту «3) зберігати конфіденційність джерел будь-якої скарги чи інформації щодо недоліків або порушення законодавства про працю, у зв'язку з отриманням якої проводиться інспекційне відвідування, якщо тільки саме джерело не дало згоду на розголошення такої інформації;» - ще й неможливість звернутись до суду за фальсифікацію чи наклеп.

Стаття 261 проекту змін до КЗпПУ Повноваження державних інспекторів праці, а також п.4 статті 263 проекту змін до КЗпПУ:

«11) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про такі правопорушення і накладати адміністративні стягнення» - **протирічить статті 269 цього ж проекту**, враховуючи те, що на сьогодні накладання штрафів регулюється Порядком накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 509 «2. Штрафи накладаються Головою Держпраці, його заступниками, керівниками територіальних органів Держпраці та їх заступниками (з підстав, визначених абзацами третім - сьомим цього пункту), керівниками виконавчих органів міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних

територіальних громад та їх заступниками (з підстав, визначених абзацами четвертим - шостим цього пункту) (далі - уповноважені посадові особи)» - і ми маємо багато судових рішень, які визнають такі штрафи неправомірними.

Стаття 263¹ проекту змін до КЗпПУ Оплата праці державних інспекторів праці: «Винагорода виплачується державним інспекторам праці у разі фактичного виконання (повного або часткового) постанови про накладення штрафу за порушення законодавства про працю у такому розмірі: » чітко встановлює розміри винагороди, хоча Стаття 263² «Державний інспектор праці несе відповідальність у порядку регресу в розмірі виплаченого з відповідного бюджету відшкодування у зв'язку з незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю такого державного інспектора праці, підтвердженими у законному порядку» розмірів регресу не вказує, що знову ж таки дає можливість для корупції.

Стаття 264 проекту змін до КЗпПУ «Під час проведення інспекційного відвідування або невізного інспектування об'єкт відвідування має право:

3) не надавати витяги та копії документів, які надавалися ним державному інспектору праці раніше та/або перебувають у володінні державної інспекції праці...» - яким чином суб'єкт господарювання може це довести?

Стаття 271 з повноваженнями місцевих органів влади взагалі незрозуміла, оскільки (особливо в селищних радах) взагалі відсутні

<p>фахівці з питань безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>Загалом, намагання знову «протягти» дані зміни щодо здійснення наглядової діяльності інспекторами праці, а ще й розповсюдити їх на питання безпеки та здоров'я працівників на роботі, враховуючи відмінену раніше судовим рішенням Постанову № 295 неприпустиме.</p>		
СПО об'єднань профспілок		
<p>Термін «на роботі» пропонуємо не застосовувати у назві закону, на підставі того, що законом визначається норми не тільки у сфері безпеки під час роботи, і інші норми, які мають бути визначені і регулюють праввідносини та порядок організації системи управління у цій сфері в Україні, зокрема і на національному рівні, галузевих і регіональних рівнів, повноваження, органів управління, інспекції праці, представників працівників, визначення відповідальності тощо.</p> <p>В назві «рамкової» Директиви про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи (89/391/ЄЕС) зазначається саме «охорона здоров'я».</p> <p>Пропонується назва «Про безпеку праці та охорону здоров'я працівників».</p>	<p>«Про безпеку та здоров'я працівників на роботі»</p>	<p>Не враховано. <i>Запропонований термін не передбачає поширення сфери дії Проекту лише на відносини за трудовими договорами. Сфера його дії визначена самим Проектом.</i></p> <p><i>Встановлення системи державного регулювання безпеки працівників на роботі передбачає регулювання інших сфер життя, які напряду не пов'язані з виконання працівником своєї трудової функції. Водночас назва законопроекту відображає його мету і цілі, які досягаються регулюванням в тому числі і дотичних до безпосереднього виконання роботи працівником сфер.</i></p>
<p>Головною ціллю Законодавства України має бути визначено основні положення щодо реалізації конституційного права працівників, а також відповідність його норм насамперед нормам Конституції України.</p> <p>Пропонується преамбулу викласти в редакції: «Цей Закон є спеціальним законом у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників, який визначає основні</p>	<p>Цей Закон визначає правові, організаційні, економічні та соціальні засади безпеки та здоров'я працівників на роботі в Україні і регулює соціально-трудові відносини у цій сфері з метою забезпечення безпечних умов праці, збереження життя і здоров'я працівників.</p>	<p>Враховано частково в редакції: «Цей Закон визначає правові, організаційні, економічні регулює соціально-трудові відносини у цій сфері з метою забезпечення безпечних умов праці, збереження життя і здоров'я працівників та встановлює єдиний порядок організації системи управління у цій сфері в Україні, зокрема і на національному рівні, галузевих і регіональних рівнів, повноваження, органів управління, інспекції праці, представників працівників, визначення відповідальності тощо.»</p>

<p>положення щодо реалізації конституційного права працівників на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади соціально-трудова відносина між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці, охорони здоров'я, виробничого середовища і трудового процесу та встановлює єдиний порядок організації системи управління у цій сфері в Україні.».</p>		
<p>1) атестація робочих місць за умовами праці - комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників в процесі трудової діяльності та при виконанні будь яких робіт за іншими формами договірних відносин;</p> <p>2) аудит системи управління безпекою праці та охороною здоров'я працівників - систематичний, незалежний і задокументований процес отримання доказів аудиту і об'єктивного їх оцінювання з метою визначення ступеня виконання законодавства, ефективності функціонування такої системи, запобігання професійним ризикам та інших критеріїв аудиту;</p> <p>Розділити поняття: Безпека праці – Гігієна праці – Охорона здоров'я працівників - Пропонуємо визначити наступне: Забезпечення безпеки праці та охорони здоров'я</p>	<p>Стаття.1 Визначення термінів</p> <p>1)атестація робочих місць за умовами праці – комплексне оцінювання факторів робочого середовища і трудового процесу, що впливають на здоров'я і працездатність працівників під час роботи;</p> <p>2) аудит системи безпеки та здоров'я працівників – документований процес незалежного, систематичного збору і аналізу інформації для об'єктивного оцінювання системи безпеки та здоров'я працівників на відповідність вимогам законодавства, ефективності функціонування такої системи та заходів із зменшення професійних ризиків;</p> <p>3) безпека праці та здоров'я працівників – система заходів та засобів щодо запобігання та/або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, спрямованих на збереження здоров'я, життя і</p>	<p>Не враховано. <i>Запропонована редакція не змінює суті поняття, передбаченого Проектом.</i></p> <p>Не враховано. <i>Запропонована редакція не відповідає меті аудиту, визначеній розробником. Зміст аудиту залишається незмінним.</i></p> <p>Не враховано. <i>Проектом пропонується визначити комплексне поняття безпеки і здоров'я працівників як систему заходів, в які всі компоненти пов'язані між собою і створюють ефект синергії при їх</i></p>

працівників – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, впровадження заходів для заохочення удосконалень у сфері безпеки праці і охорони здоров'я працівників, запобігання професійним ризикам, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності та при виконанні будь яких робіт за іншими формами договірних відносин.

...

Додати терміни

безпека праці - захищеність трудової діяльності людини від перевищеного прийняттого ризику;

охорона здоров'я працівників - комплекс заходів, спрямованих на збереження здоров'я та працездатності працюючих з урахуванням категорії виконуваних робіт і особливостей виробничого середовища та трудового процесу, і означає не тільки відсутність хвороби чи недуги; а охоплює також фізичні й психічні елементи, котрі впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки й гігієни праці;

гігієна праці - галузь профілактичної медицини, що вивчає умови та характер праці, їх вплив на здоров'я, функційний стан людини, розробляє наукові основи гігієнічної регламентації та нормування окремих чинників виробничого середовища і трудового процесу, а також комплекс практичних заходів, спрямованих на профілактику шкідливого та небезпечного їх впливу на працюючих;

гігієнічна характеристика умов праці - параметри визначення й оцінення стану умов праці щодо

працездатності працівників, що вживаються на всіх етапах робочого процесу, в т. ч. на етапі планування та проектування;

одночасній реалізації. Розмежування на окремі поняття «безпеки», «гігієни», «охорони» і т. п. є недоцільним. Ці окремі поняття і системи не застосовуються в Проекті.

Не враховано.

Проектом пропонується визначити комплексне поняття безпеки і здоров'я працівників як систему заходів, в які всі компоненти пов'язані між собою і створюють ефект синергії при їх одночасній реалізації. Розмежування на окремі поняття «безпеки», «гігієни», «охорони» і т. п. є недоцільним. Ці окремі поняття і системи не застосовуються в Проекті.

відповідності їх державним санітарним нормам, правилам, гігієнічним нормативам і регламентам;

гігієнічні вимоги - комплекс вимог, спрямованих на усунення чи зменшення негативного впливу на працюючих шкідливих виробничих чинників, на запобігання виникненню та поширенню професійних захворювань.

4) безпечні умови праці - стан умов праці, за якого вплив на працівників шкідливих та небезпечних виробничих факторів та/або трудового процесу відсутні, усунуто або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень;

5) вагітна працівниця – працівниця, яка поінформувала свого роботодавця про свою вагітність шляхом надання відповідного підтверджуючого документу закладу охорони здоров'я;

Не визначати у цьому законі термін «використання робочого обладнання».

Додати визначення термінів:

Громадський контроль за додержанням законодавства про безпеку праці та охорони здоров'я працівників - діяльність представників працівників та їх об'єднань, предметом якої є здійснення нагляду за додержанням центральними та місцевими органами державної влади, органами місцевого самоврядування, роботодавцями, їх посадовими особами та іншими працівниками законодавства у сфері безпеки праці та

4) безпечні умови праці – стан умов праці, за якого відсутні небезпечні або шкідливі професійні фактори або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень;

5) вагітна працівниця – жінка-працівниця, яка поінформувала свого роботодавця про свій стан шляхом надання відповідного підтверджуючого документу;

6) використання робочого обладнання – будь-яка діяльність, пов'язана з робочим обладнанням, зокрема, запуск та зупинка обладнання, його використання, перевезення, ремонт, модифікація, налаштування, експлуатація та обслуговування, включаючи очищення;

Не враховано.

Запропонована редакція не змінює суті поняття, передбаченого Проектом.

Не враховано.

Запропонована редакція не змінює суті поняття, передбаченого Проектом.

Не враховано.

Пропозиція необґрунтована. Поняття застосовується і Проекті і потребує роз'яснення

Не враховано.

Запропоноване поняття «громадський контроль» потребує більш зрозумілого, в т.ч. з літературної токи зору, викладення його визначення.

Запровадження цього поняття, як і об'єктів та суб'єктів контролю, є недоречним без визначення процедури реалізації функцій та повноважень щодо

охорони здоров'я працівників, щоб спостерігати, що приймаються захисні заходи для запобігання професійним ризикам та забезпечення кращого рівня захисту працівників у цій сфері.

об'єкти громадського контролю - органи державної влади, органи місцевого самоврядування, які віднесені до органів управління у цій сфері, суб'єкти господарювання, роботодавці, їх посадові і службові особи та інші працівники;

суб'єкти громадського контролю - представники працівників та їх об'єднань, обрані чи призначені для представлення та захисту прав і інтересів працівників з питань безпеки праці та охорони їх здоров'я.

7) експертні організації - суб'єкти господарювання незалежно від форми власності, які мають намір виконувати (виконують) експертизи у сфері безпеки праці та безпеки промислового виробництва інших суб'єктів господарювання, а саме:

- експертизу стану охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання під час виконання робіт підвищеної небезпеки;

- експертизу стану охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання під час експлуатації машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;

- експертизу щодо відповідності машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки вимогам законодавства про безпеку праці з метою отримання дозволу на їх застосування.

7) експертна організація – призначений суб'єкт господарювання, який надає послуги з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки *та/або аудиту систем безпеки та здоров'я працівників* та має підтверджену у встановленому законом порядку компетентність;

здійснення контролю.

Враховано частково в редакції:
«7) експертна організація – призначений суб'єкт господарювання, який надає послуги з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки та має підтверджену у встановленому законом порядку компетентність.»

Запропонована прив'язка діяльності експертних організацій виключно до «промислового» сектору виконання робіт, а також лише до дотримання дозволів є неприйнятна.

Також розробником пропонується встановити необхідність підтвердження

<p>Додати термін у наступній редакції : «запобігання небезпеці» – всі дії або заходи, вжиті або заплановані на підприємстві на всіх рівнях діяльності для уникнення або обмеження професійних ризиків».</p> <p>8) запобіжні заходи – технічні, санітарно-гігієнічні та лікувально-профілактичні заходи, правові, організаційні заходи, що здійснюються роботодавцем з метою запобігання, усунення або зменшення небезпечних, шкідливих виробничих та професійних факторів та ризиків, які впливають або можуть вплинути на працівників під час роботи</p> <p>Не визначати в законі.</p> <p>Не визначати в законі.</p>	<p>8) запобіжні заходи – організаційні, правові, технічні, медичні заходи, що здійснюються роботодавцем з метою запобігання, усунення або зменшення професійних ризиків;</p> <p>9) засоби індивідуального захисту – засоби, які призначені для носіння і використання працівником з метою індивідуального захисту від одного або більше професійних ризиків, що можуть становити загрозу життю або здоров'ю працівника;</p> <p>10) засоби колективного захисту – засоби, що застосовуються роботодавцем для запобігання або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків;</p>	<p>компетенції експертної організації, що відсутнє у пропозиція СПО профспілок. Проект не передбачає отримання дозволів на експлуатацію чи застосування обладнання.</p> <p>Не враховано. Додавання зазначеного терміну є недоцільним, оскільки визначення запобіжних заходів і процесу їх реалізації вже передбачено Проектом.</p> <p>Не враховано. Запропонована редакція не змінює суті поняття, передбаченого Проектом.</p> <p>Не враховано. Засоби індивідуального захисту і їх застосування є одним з елементів системи безпеки та здоров'я працівників і тому потребує визначення, в т.ч. з урахуванням необхідності подальшої імплементації Директиві 89/656/ЕЕС</p> <p>Не враховано. Засоби колективного захисту і їх застосування є одним з елементів системи безпеки та здоров'я працівників і тому потребує визначення.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Додати термін у наступній редакції: засоби праці – виробниче обладнання, машини, апарати, інструменти, пристрої або устаткування, що використовуються працівником під час виконання трудових обов'язків.</p> <p>Не визначати цей термін у законі, як такий що не стосується предметом регулювання цього закону.</p> <p>У разі визначенні - застосовувати у такій редакції Державний інспектор з безпеки праці – посадова особа центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки праці, який визначено, як орган державного нагляду у цій сфері, посадовими обов'язками якого передбачено повноваження щодо здійснення державного контролю за додержанням законодавства про безпеку праці та охорону здоров'я працівників;</p> <p>Державний інспектор з гігієни праці - посадова особа центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері гігієни праці, який визначено, як орган державного нагляду у цій сфері, посадовими обов'язками яких передбачено повноваження щодо здійснення державного контролю за додержанням законодавства про безпеку праці та охорону здоров'я працівників;</p> <p>12) інцидент – неочікувана і небезпечна подія або сукупність подій, що виникає на виробничому об'єкті в процесі трудової діяльності, яка може призвести або призводить до порушення трудового процесу та/або завдання шкоди здоров'ю працюючих, які не призвели до втрати працівником працездатності на один або більше днів;</p>	<p>11) інспектор праці – посадова особа центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, посадовими обов'язками яких передбачено повноваження щодо здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю;</p> <p>12) інцидент – подія або сукупність подій, що виникає в процесі роботи, яка може призвести або призводить до травмування та завданню шкоди для здоров'я працівника;</p>	<p>Не враховано. Запропонована редакція не змінює суті поняття, передбаченого Проектом.</p> <p>Не враховано. Запропонована редакція не змінює суті поняття, передбаченого Проектом. Проектом пропонується вважати інцидентом ВСІ випадки, які мали потенційну загрозу для життя або здоров'я працівника.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Не визначати у цьому законі.

14) Національна культура у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників – це культура, в якій право працівників на належні, безпечні і здорові умови праці, збереження їх життя та здоров'я дотримується на всіх рівнях управління: державному, галузевому, регіональному та на рівні підприємства, коли роботодавці, працівники та їх представники приймають активну участь у забезпеченні безпечного і здорового виробничого середовища і трудового процесу за допомогою встановлених прав та відповідальності, коли принципам профілактики і попередження виникнення ризиків надається найвищий пріоритет, вищий за отримання прибутку або іншим економічним цілям, а удосконалення безпеки, гігієни праці і охорони здоров'я працівників є ціллю, яка не може бути підпорядкована чисто економічним міркуванням.

Додати термін.

Національна політика у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників – це державна політика, яка розробляється відповідно до встановлених законодавством принципів у цій сфері, визначених статтею 4 цього закону, періодично переглядається в

13) компетентність – засвідчена центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників, здатність застосовувати професійні знання й навички для досягнення запланованих результатів та успішного вирішення задач;

14) культура безпеки – це система принципів, формальних та неформальних правил, форм поведінки, які базуються на пріоритеті цінності людського життя та здоров'я працівників перед економічними чи будь-якими іншими цілями діяльності роботодавця;

Не враховано.

Поняття «компетентності» необхідне, оскільки Проектом передбачається вимоги щодо компетентності експертних організацій.

Не враховано.

Запропонована редакція не змінює суті понять «культури безпеки» і «культури профілактики», передбачених Проектом.

Враховано, додане визначення:

«державна (національна) політика в сфері безпеки праці і здоров'я працівників – система визначених на законодавчому рівні ціннісних цілей і принципів в сфері безпеки праці і здоров'я працівників та спрямованих на

залежності від оцінки та стану їх забезпечення та нагальних проблем у цій сфері.

Національна система управління безпекою праці та охороною здоров'я працівників означає основні рамки, сукупність суб'єктів і об'єктів управління, взаємодія зі всіма сторонами соціального діалогу,.....а також іншу інфраструктуру для забезпечення реалізації національної політики, її принципів, національної програми, а також управління усіма процесами, аналіз, вдосконалення та розвиток національної культури профілактики у цій сфері.

Національна програма у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників – це загальнодержавна соціальна програма з поліпшення стану безпеки, гігієни праці, виробничого середовища і трудового процесу, спрямована на вирішенні проблемних питань у цій сфері, яка визначає пріоритети та включає завдання, які необхідно виконати в установлені строки, заходи та засоби, необхідний обсяг витрат, джерела фінансування для досягнення цілей щодо удосконалення у цій сфері, а також оцінку досягнутих цілей та результати їх впровадження.

Медичний огляд - складова частина лікувально-профілактичних заходів щодо охорони здоров'я працівників, зокрема зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба професійного добору.

16) небезпека - потенційна властивість, притаманна

16) небезпека – потенційна властивість, притаманна об'єкту, діяльності, робочому обладнанню або факторам робочого

їх досягнення і реалізацію державно-управлінських рішень, заходів і дій.»

«система державного управління в сфері безпеки та здоров'я працівників – сукупність суб'єктів управління (суб'єктів владних повноважень), об'єктів управління (відповідної сфери та галузі суспільного життя), управлінської діяльності та інших суспільних відносин, через які реалізується взаємодія між суб'єктами і об'єктами управління.»

«національна програма у сфері безпеки та здоров'я працівників – це комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів, спрямованих на реалізацію цілей державної (національної політики) та розв'язання найважливіших проблем у сфері безпеки та здоров'я працівників, із визначенням строків їх виконання, складу виконавців, джерел фінансування та іншого ресурсного забезпечення;»

Не враховано.

Загальне поняття, яке не потребує визначення. Зміст і завдання визначені у відповідних нормах Проекту.

<p>об'єкту, діяльності, робочому обладнанню або факторам робочого середовища, що може спричинити шкоду здоров'ю або життю працівника;</p> <p>Додати термін.</p> <p>потенційна небезпека - прихована виробнича небезпека (наявність небезпечних речовин, перевищення терміну експлуатації обладнання, аварійний стан будов і споруд, небезпечні технологічні процеси, порушення правил техніки безпеки тощо) або небезпечні природні явища (зливи, повені, осідання земної поверхні, бурі тощо), які за певних умов можуть спричинити виникнення надзвичайної ситуації (аварії) та спричинити шкоду здоров'ю або життю працівника;</p> <p>захід безпеки - захід щодо усунення небезпеки або зниження ризику;</p> <p>запобігання небезпеці – всі дії або заходи, вжиті або заплановані на підприємстві на всіх рівнях діяльності для уникнення або обмеження професійних ризиків;</p> <p>Ідентифікація небезпек - виявлення типу небезпеки та встановлення її характеристик (процес виявлення і встановлення кількісних, тимчасових, просторових і інших, необхідних і достатніх для оцінки ризику, розробки профілактичних і оперативних заходів, спрямованих на забезпечення нормального функціонування технічних систем, обладнання, створення безпечних умов праці, охорони здоров'я і життя працівників);</p>	<p>середовища, що може спричинити шкоду здоров'ю або життю працівника;</p>	<p>Не враховано. В Проекті вже наведено визначення поняття «небезпека», яке передбачає потенцій наявність загроз для життя та здоров'я працівників</p> <p>Не враховано. Загальне поняття, визначення якого не впливає на реалізація норм Проекту</p> <p>Не враховано. Загальне поняття, визначення якого не впливає на реалізація норм Проекту</p> <p>Враховано в редакції. «Ідентифікація небезпек – процес розпізнавання наявності небезпеки та визначення її характеристик» Визначення відповідає ДСТУ OHSAS 18001:2010</p> <p>Не враховано. Поняття не використовується.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>залишковий ризик - ризик, що залишається після вжиття заходів безпеки;</p> <p>школа - фізичне пошкодження і (або) шкода здоров'ю або майнові збитки;</p> <p>17) небезпечний професійний фактор - фактор робочого середовища, вплив якого на працівника в певних умовах може призвести до травми, раптового погіршення здоров'я працівника або його смерті;</p> <p>Термін «нешасний випадок» вживається у цьому Законі у значенні, наведеному у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».</p> <p>18) нещасний випадок - обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть.</p> <p>У зв'язку з цим необхідно визначити наступні терміни: небезпечний виробничий фактор небезпечне виробниче середовище а термін «небезпечний професійний фактор» не застосовувати.</p> <p>Не визначати у цьому законі.</p>	<p>17) небезпечний професійний фактор – фактор робочого середовища, вплив якого на працівника в певних умовах може призвести до травми, раптового погіршення здоров'я працівника або його смерті;</p> <p>18) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного чи шкідливого професійного фактору, що сталися в процесі або у зв'язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть;</p> <p>19) нічний працівник – працівник, який працює у нічний час не менше ніж три години щоденного робочого часу та не менше ніж ¼ річної норми робочого часу;</p>	<p>Не враховано. Загальне поняття, визначення якого не впливає на реалізація норм Проекту</p> <p>Враховано. Прикінцеві положення доповнено змінами до Закону № 1105 щодо визначення відповідних термінів у редакції Проекту.</p> <p>Не враховано. Термінологія, що пропонується Проектом до застосування передбачає врахування небезпечних факторів не лише дотичних до «виробництва», в загальноприйнятому розумінні створення матеріальних благ, але усіх факторів, що виникають в межах трудових відносин та професійної діяльності працівника.</p> <p>Не враховано. Пропонується залишити поняття, як таке що відповідає Директиві 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 року про деякі</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>20) Нормативно-правові акти з безпеки праці та охорони здоров'я працівників - це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання, якими зокрема встановлюється вимоги з питань безпеки, гігієни праці, організації безпечного виробничого середовища та/або трудового процесу;</p> <p>Не визначати у цьому законі.</p> <p>22) оцінка професійних ризиків – систематичний та безперервний процес виявлення небезпек, їх ідентифікація та визначення кількісного або якісного значення щодо поєднання ймовірності реалізації потенційної небезпеки, небезпечної події чи впливу(-ів) та рівень можливої травми, ушкодження чи погіршення здоров'я працівника, які може бути зумовлено такою подією чи впливом(-ами).</p> <p>Термін «працівник» вживається у цьому Законі у значенні, наведеному у статті 35 Закону України «Про</p>	<p>20) нормативно-правові акти з безпеки та здоров'я працівників – нормативно-правові акти, якими встановлюються вимоги щодо безпечних умов праці та здоров'я працівників;</p> <p>21) орган, що призначає – центральний орган виконавчої влади, що призначає експертні організації, розширює чи скорочує сферу їх призначення, призупиняє, анулює або поновлює їх призначення, а також забезпечує оцінювання та моніторинг таких експертних організацій.</p> <p>22) оцінювання професійних ризиків – систематичний та безперервний процес вивчення всіх аспектів, пов'язаних із роботою, з метою визначення професійних небезпек і аналізу (як якісного, так і кількісного) та оцінювання професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>23) працівник – це фізична особа, яка в межах трудових відносин незалежно від наявності формального трудового договору виконує роботу, в т. ч. за рішенням суду, або надає послуги на користь (в інтересах) іншої</p>	<p>аспекти організації робочого часу. Поняття потрібне для застосування в частині забезпечення додаткових гарантій нічним працівникам.</p> <p>Не враховано. Запропонована редакція не змінює суті поняття, передбаченого Проектом. Водночас втрачається ключова характеристика згаданих документів, пов'язана із їх статусом нормативно-правових актів.</p> <p>Не враховано. Потреба визначення поняття викликана застосуванням його у тексті Проекту</p> <p>Не враховано. Запропонована редакція не змінює суті поняття, передбаченого Проектом.</p> <p>Не враховано. Надана пропозиція не може бути врахована через відсутність відповідної редакції норми.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

загальнообов'язкове державне соціальне страхування», як особи, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Не визначати у цьому законі.

Не визначати у цьому законі.

26) представники працівників з питань безпеки праці та здоров'я на рівні підприємства – особи, обрані чи призначені для представлення та захисту прав і інтересів працівників з питань безпеки та здоров'я на роботі, зокрема:.....

а) представники професійних спілок з питань безпеки праці та охорони здоров'я працівників – особи, призначені чи обрані професійними спілками, організаціями та їх об'єднаннями, які є членами таких профспілок або їх об'єднань;.....

б) уповноважені працівниками особи з питань безпеки праці та охорони їх здоров'я – особи, вільно

особи (роботодавця), а також особа, яка проходить у роботодавця навчання або практику, за виключенням домашніх працівників, самозайнятих осіб та членів фермерського господарства;

24) працівниця, яка годує грудьми – жінка-працівниця, яка годує грудьми народжену нею дитину віком до 1,5 роки та поінформувала свого роботодавця про свій стан шляхом надання відповідного підтверджуючого документу;

25) працівниця, яка нещодавно народила – жінка-працівниця, яка має народжену нею дитину віком до 1 року та поінформувала свого роботодавця про свій стан шляхом надання відповідного підтверджуючого документу;

26) представники працівників – особи, обрані чи призначені відповідно до законодавства чи усталеної практики, на яких покладено спеціальні функції для представлення інтересів працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;

Наведене в Проекті визначення спрямоване на врегулювання статусу особи, яка виконує роботу, без пов'язання із фактом її страхування.

Не враховано.

Пропонується залишити поняття, як таке що потрібне для застосування в частині забезпечення додаткових гарантій таким працівницям.

Не враховано.

Пропонується залишити поняття, як таке що потрібне для застосування в частині забезпечення додаткових гарантій таким працівницям.

Враховано в редакції:

«представники працівників – особи, обрані чи призначені відповідно до законодавства або усталеної практики, на яких покладено спеціальні функції щодо представлення інтересів та захисту прав працівників з питань їх безпеки та здоров'я на роботі, зокрема:

а) представники професійних спілок з питань безпеки та здоров'я працівників – особи, уповноважені виборним органом первинної організації профспілки (первинної профспілки), які є членами таких профспілок, або

б) у разі відсутності представників

обрані працівниками відповідного трудового колективу, де немає професійної спілки, або які не є членами відповідної профспілки;

2) представницькі органи об'єднань роботодавців та профспілок на національному рівні – спільні представницькі органи об'єднань роботодавців (далі – СПО об'єднань роботодавців) та репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні (далі – СПО об'єднань профспілок);

Не визначати у цьому законі.

Термін «професійне захворювання» вживається у цьому Законі у значенні, наведеному у Закону України

27) призначення – надання органом, що призначає, експертній організації права здійснювати певну діяльність з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки та/або аудиту систем безпеки та здоров'я працівників.

28) професійне захворювання – захворювання (отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов'язаних з роботою;

професійних спілок з питань безпеки та здоров'я працівників – особи, визначені іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом або вільно обрані і уповноважені трудовим колективом;»

Не враховано.

Закон про безпеку праці не регулює питання функціонування органів соціального діалогу, тим більше, що зазначені утворення не є юридичними особами і утворюються у порядку і спосіб, визначений відповідними сторонами. Міжнародне законодавство використовує терміні «найбільш представницькі організації працівників в роботодавців». СПО не є організаціями.

Не враховано.

Потреба визначення поняття викликана застосуванням його у тексті Проекту

Враховано.

Прикінцеві положення доповнено змінами до Закону № 1105 щодо визначення

«Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

29) професійний ризик – кількісний показник який складається з показника ймовірності порушення (ушкодження) здоров'я працівника внаслідок несприятливого впливу небезпек або та/або шкідливих факторів виробничого середовища та/або трудового процесу з урахуванням показника тяжкості наслідків такого впливу на стан здоров'я працівника та втрати ним працездатності.

Термін "роботодавці" вживаються у цьому Законі у значеннях, наведених у Законі України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування".

31) «робоча зона – визначений простір, у якому розташовані робочі місця постійного або тимчасового

29) професійний ризик – ймовірність порушення (ушкодження) здоров'я працівника внаслідок несприятливого впливу небезпечних та/або шкідливих професійних факторів чи робочого середовища з урахуванням тяжкості наслідків такого впливу;

30) роботодавець – юридична або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб;

31) робоча зона – це місця, простір, призначені для розташування робочих місць, в приміщенні, будівлі, споруді чи на території, що належать роботодавцю та/або використовується ним, до яких працівник має

відповідних термінів у редакції Проекту.

Враховано частково в редакції:

29) професійний ризик – ймовірність порушення (ушкодження) здоров'я працівника внаслідок несприятливого впливу небезпечних та/або шкідливих професійних факторів чи робочого середовища з урахуванням тяжкості наслідків такого впливу **на здоров'я працівника та втрати ним працездатності;**

Не враховано.

Пропозиція посилання на законодавство з питань соціального страхування при визначенні поняття «роботодавець» не є доречною, оскільки це законодавство розглядає роботодавця як суб'єкта, що сплачує страхові внески. Натомість Проектом пропонується сконцентруватись на сутності відносин між роботодавцем і фізичною особою, яка полягає у факті використання найманої праці останньої в процесі виконання неї роботи, дорученої роботодавцем в межах трудових відносин, незалежно від того, яким способом ці відносини оформлені, в т.ч. незалежно від факту сплати страхових внесків.

Не враховано.

Наведене в Проекті визначення більш

<p>(непостійного) перебування працівників»;</p> <p>32) робоче місце - місце постійного чи тимчасового перебування працюючих в процесі трудової діяльності, чи на відкритій території, до якого працівник має постійний або тимчасовий доступ в процесі виконання виробничого завдання, яке безпосередньо чи опосередковано перебуває під контролем роботодавця;</p> <p>Пропонуємо замінити на «виробниче обладнання».</p> <p>33) виробниче обладнання – машина, апарат, інструмент, пристрій або інше устаткування, що використовується роботодавцем або найманим працівником під час виконання трудової діяльності.</p> <p>34) виробниче середовище – сукупність навколишніх факторів, в тому числі, але не виключно, фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних факторів, способів організації праці, робочого обладнання та робочих процесів, що</p>	<p>доступ внаслідок виконання своєї роботи, а також будь-яке інше місце, що знаходиться під прямим або опосередкованим контролем роботодавця, де працівник повинен знаходитись або в напрямку якого рухається внаслідок виконання своєї роботи;</p> <p>32) робоче місце – одне або кілька визначених в межах робочої зони місць, переважно на якому (яких) працівник виконує свою роботу, обладнане(ні) необхідними для виконання такої роботи матеріально-технічними засобами;</p> <p>33) робоче обладнання – машина, апарат, інструмент, пристрій або інше устаткування, що використовується роботодавцем або найманим працівником під час виконання робіт;</p> <p>34) робоче середовище – сукупність навколишніх факторів, в тому числі, але не виключно, фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних факторів, способів організації праці, робочого обладнання та робочих процесів, що формують умови праці або впливають на них;</p>	<p><i>повно визначає зміст поняття і відповідає міжнародній практиці</i></p> <p>Не враховано. <i>Наведене в Проекті визначення більш повно визначає зміст поняття і відповідає міжнародній практиці. Сутність визначення у порівнянні з наведеним у Проекті поняттям не змінюється.</i></p> <p>Не враховано. <i>Термінологія, що пропонується Проектом до застосування передбачає врахування не лише обладнання, яке застосовується у «виробництві», в загальноприйнятому його розумінні як створенні матеріальних благ, але в усіх відносинах, що виникають в межах виконання працівником роботи.</i></p> <p>Не враховано. <i>Термінологія, що пропонується Проектом до застосування передбачає визначення середовища, в якому здійснюється не лише «виробництво», в загальноприйнятому його розумінні як</i></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

формують умови праці або впливають на них;

35) система управління безпекою праці та охороною здоров'я – сукупність взаємопов'язаних елементів та взаємодіючих елементів, які використовуються для розроблення політики, цілей, а також процесів для досягти цих цілей, які охоплюють організаційну структуру, діяльність з планування, обов'язки, процедури, управління ризиками, інші процеси та ресурси.

36) моніторинг стану здоров'я працівників – спостереження за рівнем і структурою захворюваності працівників з тимчасовою втратою працездатності, виявлення часто- і довгохворюючих працівників, а також аналіз матеріалів періодичного медичного огляду працівників для розробки загальних заходів щодо оздоровлення працюючих та медичної і професійної реабілітації працівників, які мають хронічні захворювання та часті загальні захворювання;

Не визначати в законі.

35) система безпеки та здоров'я працівників – сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, які спрямовані на створення безпечних умов праці для працівників та збереження їх здоров'я, та є частиною загальної системи управління діяльністю роботодавця;

36) спостереження за станом здоров'я працівників – обстеження працівників з метою визначення стану їх здоров'я, оцінки психічної та фізіологічної придатності до виконання роботи та виявлення впливу роботи та умов праці на здоров'я працівників;

37) технічний огляд робочого обладнання – комплекс дій, які проводяться з метою визначення якості монтажу, ремонту, реконструкції і модернізації, умов та строку подальшої безпечної експлуатації устаткування, оцінювання технічного стану складових частин, деталей або їх елементів, перевірки їх на відповідність технічним вимогам;

створенні матеріальних благ, але усіх складових середовища, в якому працівником виконується робота.

Враховано частково.

Тут і далі по тексту змінено «система безпеки та здоров'я працівників» на «система управління безпекою та здоров'ям працівників» у відповідних відмінках.

Враховано в редакції:

«спостереження за станом здоров'я працівників – комплекс заходів, спрямованих на виявлення впливу умов праці на здоров'я працівників шляхом аналізу та оцінку стану їх здоров'я, психічної та фізіологічної придатності до виконання роботи, рівня і структури захворюваності, а також визначення за результатами такого спостереження заходів з оздоровлення працівників, їх медичної та/або професійної реабілітації»

Не враховано.

Потреба визначення поняття викликана застосуванням його у тексті Проекту

<p>38) умови праці – сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків (роботи);</p> <p>Умови праці можуть бути різними, а робота підвищеної небезпеки це конкретика.</p> <p>39) Робота підвищеної небезпеки – робота в умовах впливу шкідливих та небезпечних виробничих чинників або така, де є потреба у професійному доборі, чи пов'язана з обслуговуванням, управлінням, застосуванням технічних засобів праці або технологічних процесів, що характеризуються підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров'ю, майну, довкіллю.</p> <p>Додати. небезпечні умови праці – умови праці, що характеризуються значно збільшеними рівнями шкідливих і небезпечних чинників виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни або її частини створюють загрозу для життя працівників і характеризуються підвищеним</p>	<p>38) умови праці – сукупність факторів робочого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність працівника під час виконання ним трудових обов'язків (роботи);</p> <p>39) умови праці підвищеної небезпеки – умови праці, що характеризуються підвищеним ступенем професійного ризику виникнення аварій, пожеж, інших раптових подій, які загрожують життю та здоров'ю працівників;</p>	<p>Не враховано. Термінологія, що пропонується Проектом до застосування передбачає визначення середовища, в якому здійснюється не лише «виробництво», в загальноприйнятому його розумінні як створенні матеріальних благ, але усіх складових цього середовища, в якому працівником виконується <u>робота</u>.</p> <p>Не враховано. Роботи підвищеної небезпеки передбачають визначення переліку певних трудових функцій, виконання яких пов'язане із потенційної небезпекою ушкодження здоров'я. Запропоноване поняття «умови праці» стосується більш широкого кола факторів, які характеризують потенційну небезпеку для працівника.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ступенем виробничого ризику виникнення аварій, пожеж, інших раптових подій, які загрожують життю та здоров'ю працівників.

Термін «уповноважений з безпеки та здоров'я працівників» замінити двома наступними термінами:

40) уповноважена особа з безпеки праці та охорони здоров'я працівників – призначений або визначений роботодавцем компетентний працівник, що організовує роботу з безпеки та здоров'я працівників, або юридична особа чи фізична особа-підприємець, що у встановленому законодавством порядку надають послуги надає послуги щодо організації роботи з безпеки та здоров'я працівників;

уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників (служба з безпеки праці та охорони здоров'я працівників) – окремий структурний підрозділ роботодавця, який підпорядковується безпосередньо роботодавцю та виконує функції на підставі Типового положення про цю службу, затвердженого центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері безпеки та гігієни праці;

41) шкідливий виробничий фактор - фактор середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне або виробничо обумовлене захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до

40) уповноважений з безпеки та здоров'я працівників – визначений роботодавцем компетентний працівник або структурний підрозділ роботодавця, що організовує роботу з безпеки та здоров'я працівників; або юридична особа чи фізична особа-підприємець, що у встановленому законодавством порядку надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників;

41) шкідливий професійний фактор – фактор робочого середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я працівника.

Не враховано.

Проектом передбачено визначення уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників як у в особі уповноваженого працівника чи структурного підрозділу, так і в особі зовнішнього надавача послуг з організації системи безпеки ті здоров'я працівників. У зв'язку з цим недоцільно надавати кілька визначень, запропонованих СПО профспілок.

Не враховано.

Термінологія, що пропонується Проектом до застосування передбачає визначення середовища, в якому здійснюється не лише «виробництво», в загальноприйнятому його розумінні як створенні матеріальних благ, але усіх складових середовища, в якому працівником

порушення здоров'я як працівника, так і його нащадків;

Додатково визначити наступний термін:

підприємства – підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб, а також інші, які відносяться до терміну «роботодавець» у значеннях, наведених у Законі України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування".

Додати новими термінами:

1) Громадський контроль за додержанням законодавства про безпеку праці та охорони здоров'я працівників - діяльність представників працівників, їх організацій та об'єднань, предметом якої є здійснення нагляду за додержанням центральними та місцевими органами державної влади, органами місцевого самоврядування, роботодавцями, їх посадовими особами та іншими працівниками законодавства про безпеку праці та охорону здоров'я працівників, щоб спостерігати, що приймаються захисні заходи для запобігання професійним ризикам та забезпечення кращого рівня захисту працівників у цій сфері.

Для цього поняття визначити:

об'єкти громадського контролю - органи державної влади, органи місцевого самоврядування, які віднесені

виконується робота. Поняття «виробничо обумовлене захворювання» не використовується в Проекті.

Не враховано.

Не доцільне надання такого визначення, оскільки воно є загальним поняттям організаційної форми діяльності поряд з такими як установ, організація, державні органи тощо.

Не враховано.

Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю визначені у статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Визначення права інших представників працівників на здійснення громадського контролю видається неможливим оскільки відсутні відповідні організаційні та інституційні форми (органи) їх діяльності, яким би могли бути надані відповідні повноваження і функції.

<p>до органів управління у цій сфері, роботодавці, їх посадові і службові особи та інші працівники;</p> <p>суб'єкти громадського контролю - представники працівників, їх організацій та об'єднань, обрані чи призначені для представлення та захисту прав і інтересів працівників з питань безпеки праці та охорони їх здоров'я.</p> <p>Додати частину:</p> <p>Інші терміни та визначення вживаються у значеннях, визначених у національному стандарті України «Терміни і визначення понять з безпеки праці» та «терміни і визначення понять з гігієни праці», які відносяться до системи стандартів з безпеки і гігієни праці та є обов'язкового застосування у всіх нормативно-правових актах застосовуються у всіх нормативно-правових актах у цій сфері.</p>		<p>Не враховано.</p> <p><i>Правила нормотворчої техніки не передбачаються посилання у законі на підзаконні акти, зокрема поняття ними визначені.</i></p>
<p>Стаття 2. Сфера дії Закону</p> <p>1. Дія цього Закону поширюється на усіх працівників та роботодавців незалежно від форми власності та виду діяльності.</p> <p>Закони та інші нормативно-правові акти не можуть бути спрямовані на обмеження прав і гарантій працівників у сфері безпеки праці та охорони їх здоров'я, передбачених Конституцією України, Кодексом законів про працю та цим Законом.</p> <p>Іншими спеціальними законами можуть встановлюватись особливості регулювання відносин в інших галузях та видах економічної діяльності та забезпечувати більш високий рівень захисту безпеки і здоров'я працівників, але ні в якому разі не допускаючи його зниження, визначених цим законом.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 2. Сфера дії Закону</p> <p>1. Дія цього Закону поширюється на усіх працівників та роботодавців незалежно від форми власності та виду діяльності. Іншими законами можуть встановлюватись особливості регулювання відносин в сфері безпеки та здоров'я працівників з урахуванням норм цього Закону.</p> <p>...</p> <p>.....</p>	<p>Враховано частково в редакції.</p> <p>«1. Дія цього Закону поширюється на усіх працівників та роботодавців незалежно від форми власності та виду діяльності. Іншими законами можуть встановлюватись особливості регулювання відносин в сфері безпеки та здоров'я працівників з урахуванням норм цього Закону, не допускаючи звуження змісту та обсягу визначених ним прав, гарантій та обов'язків у цій сфері.»</p>

<p>3. Відносини в сфері безпеки та здоров'я працівників, зазначених у частині другій цієї статті, регулюються законами України у відповідній сфері, указами Президента України, нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України та органів виконавчої влади, де проходять службу такі особи. При розробці та прийнятті нових або внесенні змін до чинних нормативно-правових актів, зазначених у першому реченні цієї частини, безпека праці та охорона здоров'я зазначених осіб має забезпечуватися, наскільки це можливо, з урахуванням положень цього Закону.</p> <p>Вилучити.</p>	<p>3. Відносини в сфері безпеки та здоров'я працівників, зазначених у частині другій цієї статті, регулюються законами України у відповідній сфері, указами Президента України, нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України та органів виконавчої влади, де проходять службу такі особи. При розробці та прийнятті нових або внесенні змін до чинних нормативно-правових актів, зазначених у першому реченні цієї частини, безпека та здоров'я зазначених осіб має забезпечуватися, наскільки це можливо, з урахуванням положень цього Закону.</p> <p>4. Дія цього Закону поширюється на відносини за цивільними договорами у випадках, визначених цим законом.</p>	<p>Не враховано. Проектом передбачається заміна термінів «безпека праці», «охорона праці», «охорона здоров'я» терміном «безпека та здоров'я працівників» у відповідних комбінаціях.</p> <p>Не враховано. Проектом передбачаються обов'язки роботодавця щодо здійснення підготовки та інформування працівників, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами, проведення розслідування нещасних випадків, які трапились з такими працівниками.</p>
<p>Стаття 3. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників</p> <p>1. Вилучити.</p> <p>2. <u>Законодавство про безпеку праці та охорону здоров'я працівників складається з цього Закону, Конституції України, Кодексу</u></p>	<p>Стаття 3. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників</p> <p>1. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників є складовою законодавства про працю.</p> <p>2. <u>Законодавство про безпеку та здоров'я працівників складається з Конституції України, Кодексу законів про працю України,</u></p>	<p>Не враховано. Проектом передбачається врегулювання питання визначення законодавства про працю з відповідним повноцінним поширенням.</p> <p>Не враховано. Зазначені у пропозиції СПО профспілок додаткові закони про безпеку та здоров'я працівників на роботі. Окремі норми інших законів, які релевантні до теми, наведеному у Проекті.</p>

законів про працю України, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», Кодексу цивільного захисту України, Основ законодавства України про охорону здоров'я, Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про об'єкти підвищеної небезпеки», Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів, що регулюють відносини у цій сфері.

3. Вилучити.

4. Якщо міжнародними договорами, угодами, конвенціями, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, які передбачають більш високий рівень забезпечення прав працівників на безпечні умови праці, охорону їх здоров'я та соціальний захист, ніж ті, що передбачені законодавством України про безпеку праці та охорону здоров'я працівників охорону праці, то застосовуються норми міжнародного договору або угоди.

з цього Закону, міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у цій сфері.

3. Чинні міжнародні договори України в сфері безпеки та здоров'я працівників, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства.

4. Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством про безпеку та здоров'я працівників, застосовуються правила міжнародного договору.

Враховано.

Частину 3 виключено.

Враховано в редакції:

«3. Якщо нормами міжнародних договорів України у Верховною Радою України, визначено більший (вищий) о нормативно-правовими актами України у сфері безпеки договорів.»

РОЗДІЛ II. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА І НАЦІОНАЛЬНА СИСТЕМА

РОЗДІЛ II. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА І СИСТЕМА БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я

Враховано частково в редакції:

РОЗДІЛ II. ДЕРЖАВНА (НАЦІОНАЛЬНА) ПОЛІТИКА

УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ ТА ОХОРОНОЮ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ	ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ	
<p>Стаття 4. Державна (національна) політика у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників</p> <p>Додати новий пункт та викласти в редакції:</p> <p>1. Державна політика у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників визначається відповідно до Конституції України Верховною Радою України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання професійним ризикам нещасним випадкам та професійним захворюванням.</p> <p>2. Метою державної політики у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників є покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, запобігання травматизму та професійним захворюванням шляхом попередження виникнення професійних ризиків, усунення небезпек та шкідливих факторів, мінімізації соціально-економічних наслідків від їх негативного впливу на здоров'я та працездатність працівників, посилення рівня соціального захисту і соціального діалогу, формування сучасного безпечного і здорового виробничого середовища та трудового процесу, зокрема за допомогою забезпечення функціонування національної</p>	<p>Стаття 4. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>1. Метою державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі є запобігання травматизму на роботі, професійним захворюванням та смертельним випадкам шляхом максимально можливого зниження рівня професійних ризиків і сприяння безпеці, здоров'ю та добробуту працівників на роботі.</p>	<p>Враховано частково в редакції: «Стаття 4. Державна (національна) політика у сфері без</p> <p>Не враховано. <i>Метою, визначеною в частині 1 статті 4 (в редакції Про</i></p> <p>Не враховано. <i>Визначена редакцією, наданою Проектом, мета узгодж конвенції №155 МОП, згідно яких метою політики є запобіг роботи, пов'язані з нею або в ході неї, мінімізуючи настільки, Мета має бути лаконічною та містити ключові бажані с</i></p> <p>Враховано частково у редакції: «2. Державна (національна) політика в сфері безпеки т</p> <p>Не враховано: <i>Пропозицій не змінює суті норми Проекту.</i></p>

системи управління, реалізації національних соціальних програм, національної культури профілактики в цій сфері.....

3. Державна політика у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників базується на принципах:

1) Визнання найвищим пріоритетом державної політики та найвищою соціальною цінністю безпеку, захист і збереження життя і здоров'я працівників.

Права та гарантії працівників у сфері безпеки праці та охорони їх здоров'я визначають зміст і спрямованість діяльності держави та реалізації державної політики у всіх сферах економічної діяльності. Утвердження і забезпечення прав та гарантій працівників у цій сфері є головним обов'язком держави.

2) повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці на рівні підприємства, своєчасного виявлення потенційних небезпек, їх ідентифікацію та оцінювання, усунення у джерелах їх виникнення та здійснення заходів щодо запобігання професійним ризикам;

2. Державна політика в сфері безпеки та здоров'я працівників є складовою політики у сфері трудових відносин та ґрунтується, але не виключно, на засадах:

1) найвищої пріоритетності захисту здоров'я та життя працівників;

2) повної відповідальності роботодавця за створення безпечних умов праці;

3) створення належних умов для реалізації працівником права на безпечні умови праці та його відповідальності за свою безпеку;

Не враховано.

Запропонована СПО профспілок розширена редакція невиконання яких в т.ч. передбачає реалізацію принципу відпо

Не враховано.

Формулювання «підвищення рівня забезпечення охорони...

Враховано частково шляхом додавання пункту в наступній редакції: «комплексного підходу до розв'язання завдань і вирішення питань безпеки працівників;»

Щодо національної культури безпеки та її профілактики,

Враховано.

Проектом, зокрема і пунктах 10) , 15), 16) цієї статті враховано права та здоров'я працівників.

Не враховано.

Формулювання «посилення рівня» потребує додаткового уточнення. Соціальний захист бути гарантією для ВСІХ працівників. Соціальний захист визначається спеціальним законодавством у цій сфері.

Враховано частково.

Стаття 14 визначає принципи організації систем управл.

<p>3) Підвищення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці шляхом забезпечення здійснення безперешкодного державного нагляду та громадського контролю у цій сфері, суцільного технічного, контролю за станом виробництв та безпечністю трудового процесу, технологій та продукції,</p> <p>4) комплексного розв'язання завдань і вирішення проблем у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, у складі програм соціально-економічному розвитку України, забезпечення участі держави та Фонду соціального страхування у фінансуванні профілактичних заходів у складі цих програм, проведення наукових досліджень, розроблення, впровадження та розвитку національної культури профілактики у цій сфері;</p> <p>5) встановлення єдиних вимог з безпеки праці та охорони здоров'я працівників для всіх підприємств та роботодавців незалежно від форм власності та видів діяльності, вільного безкоштовного доступу до нормативно-правової бази та стандартів у цій сфері;</p>	<p>4) пріоритету запобігання професійним ризикам на основі їх оцінювання та усунення небезпек у джерелах їх виникнення;</p> <p>5) збалансованого, з урахуванням реального стану справ та характеру і ступеня небезпек, державного регулювання;</p> <p>б) соціального захисту працівників та відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків та професійних захворювань;</p>	<p>Враховано частково шляхом додавання до частини другої «координації діяльності органів державної влади, м громадян, в сфері безпеки та здоров'я працівників;» Щодо залучення соціальних партнерів враховано в редакції</p> <p>Враховано шляхом викладення п.7) у редакції: «7) всебічного залучення на засадах соціального ді державної (національної) політики в сфері безпеки та здоров'я працівників;»</p> <p>Не враховано. Пункт 8) залишено з метою врахування пропозицій СПО</p> <p>Не враховано. Запропонована редакція не змінює суті редакції відповідно</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

б) посилення рівня соціального захисту працівників, зокрема зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, повного відшкодування шкоди здоров'ю особам, які потерпіли від нещасних випадків та професійних захворювань, що зокрема включає гарантії їх прав на забезпечення у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, надання їм соціальних та медичних послуг, інших страхових виплат на відновлення їх здоров'я та працездатності, а також у разі їх смерті здійснення страхових виплат членам їх сімей;

Додати нові підпункти такого змісту:

7) адаптації трудових процесів та умов праці до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану, розвиток служб медицини і гігієни праці, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функціях;

8) впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки та здоров'я працівників, використання економічних методів управління у цій сфері, розробки і реалізації програм державної підтримки роботодавців у створенні безпечних та нешкідливих умов праці, модернізації підприємств, впровадження міжнародних стандартів у цій сфері;

9) забезпечення координації діяльності

7) всебічного залучення всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок до формування політики в сфері безпеки та здоров'я працівників, її відкритості, прозорості;

Не враховано.

Пункт 8) залишено з метою врахування пропозицій СПО

Не враховано.

Зазначений принцип передбачає право держави встановити умови роботи в будівництві, розміщенні, введенні в експлуатацію та реконструкції робочого обладнання, яке використовується в ході роботи

Не враховано.

Зазначений принцип передбачає право держави встановити умови роботи в сфері факторів (речовин, матеріалів, обладнання тощо).

Не враховано.

Запропонована редакція не змінює суті редакції відповідної часткової пропозиції до цього пункту враховані у п.19) цієї редакції

Не враховано.

Пункт 14) залишено з метою врахування пропозицій СПО

органів державної влади, місцевого самоврядування, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками);

10) посилення соціального діалогу шляхом всебічного залучення представницьких органів всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок на національному рівні до формування і реалізації державної політики у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників, а також під час опрацювання нормативно-правових актів, прийняття будь-яких рішень з цих питань, сприяння узгодженню позицій між усіма суб'єктами соціального діалогу на всіх рівнях державного управління, паритетної участі сторін соціального діалогу та/або колективного договору у визначенні і поліпшенні умов праці, здійсненні громадського контролю, сприяння співробітництву і проведенню консультацій між роботодавцями і працівниками, їх представниками у вирішенні інших питань у цій сфері на рівні підприємств;

8) розвитку на національному рівні культури безпеки та профілактики безпеки і здоров'я на роботі;

9) врахування кращого світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки на основі міжнародного співробітництва.

10) встановлення мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників;

11) визначення у випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки, умов, які регулюють проектування, будівництво, розміщення, введення в експлуатацію та реконструкцію виробничих об'єктів, а також виконання певних робіт чи експлуатацію робочого обладнання, яке використовується в ході роботи;

12) визначення небезпечних або шкідливих професійних факторів, вплив яких

Враховано.

Державна політика щодо навчання фахівців і наукових до передбачає принцип державного контролю за рівнем комп визначення відповідних навчальних програм.

Не враховано.

Проектом пропонується здійснювати контроль за якіс відповідних суб'єктів.

Не враховано.

Забезпечення роботодавців і працівників технічною інф правових норм є одним з основних принципів державної політ

Не враховано.

Функціонування системи контролю за додержанням з політики.

Не враховано.

Пункт 19) залишено для врахування пропозицій СПО про

<p>виключити</p> <p>11) використання кращого світового досвіду з організації роботи щодо підвищення рівня забезпечення безпеки праці та охорони здоров'я працівників, попередження і управління професійними ризиками та впровадження міжнародних стандартів у цій сфері на основі міжнародного співробітництва.</p> <p>виключити</p> <p>виключити</p> <p>виключити</p>	<p>необхідно заборонити, обмежити або поставити в залежність від дозволу чи контролю компетентного органу;</p> <p>13) функціонування системи інформування роботодавцем та іншими зацікавленими суб'єктами про нещасні випадки, професійні захворювання, аварії, інші небезпечні для здоров'я і життя працівників інциденти, їх реєстрації та проведення розслідувань у встановлених законодавством випадках;</p> <p>14) проведення наукових досліджень і поглиблення знань у сфері безпеки та здоров'я працівників, зокрема хімічних, фізичних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних та інших факторів, які можуть становити небезпеку для здоров'я працівників</p> <p>15) встановлення вимог до підготовки фахівців з питань безпеки та здоров'я працівників та державного контролю за їх додержанням;</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

12) забезпечення інформування населення із всіх аспектів реалізації державної політики у сфері безпеки праці і охорони здоров'я працівників, зокрема шляхом функціонування спеціальної єдиної інформаційної (автоматизованої) системи у цій сфері з метою забезпечення інформаційних потреб населення щодо стану умов, безпеки і здоров'я працівників, статистичних даних та оперативної інформації про аварії, нещасні випадки, професійні захворювання, їх причини та вжиті заходи, вільного безкоштовного доступу до публічних звітів органів виконавчої влади, результатів їх діяльності у цій сфері, нормативно-правової бази, стандартів, наукових досліджень та розробок, рекомендацій, навчальних та освітніх програм у цій сфері.

виключити

13) забезпечення функціонування системи безперервного навчання посадових осіб і інших працівників та їх представників з питань безпеки, гігієни праці, охорони їх

16) встановлення вимог до суб'єктів господарювання, які надають на ринку послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників та державного контролю за їх додержанням;

17) забезпечення системи консультування роботодавців і працівників з метою надання їм допомоги в організації заходів з мінімізації професійних небезпек і професійних ризиків та застосуванні законодавства про безпеку та здоров'я працівників;

18) функціонування системи державного контролю за додержанням вимог законодавства про працю і застосування адекватних санкцій за їх порушення;

19) свободи доступу до інформації про вжиті заходи державної політики, а також даних про нещасні випадки, професійні захворювання.

<p>здоров'я, управління професійними ризиками, а також професійної підготовки і підвищення кваліфікації відповідних фахівців у цій сфері, включення вивчення дисциплін з безпеки праці та охорони здоров'я працівників у всі освітні програми і стандарти</p> <p>виключити</p> <p>виключити</p> <p>виключити</p> <p>виключити</p>		
<p>пункт 1 у новій редакції перенести у</p>	<p>Стаття 5. Консультації та залучення організацій роботодавців та профспілок</p>	

новий розділ VI: «Державні органи управління у сфері безпеки, гігієни праці і охорони здоров'я працівників»

1. На національному рівні формування, розвиток та оцінка результатів реалізації державної політики у сфері безпеки праці та охорони здоров'я, стану безпеки і умов праці, забезпечення охорони здоров'я працівників здійснюється сторонами соціального діалогу, визначені як відповідні органи для ведення переговорів на національному рівні у співпраці, координації та за участі всеукраїнських репрезентативних об'єднань роботодавців, всеукраїнських репрезентативних об'єднань профспілок, органів виконавчої влади, які здійснюють державний нагляд і контроль у цій сфері.

Пункт 2 Перенести до нової статті нового Розділу V «Нормативно-правові акти із безпеки і гігієни праці та охорони здоров'я працівників»

Назву статті викласти у редакції: «Підготовка проектів, опрацювання, прийняття та скасування нормативно-правових актів з охорони праці»

Відповідну статтю викласти у такій редакції:

Підготовка проектів, опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників провадяться центральним

1. На загальнодержавному рівні формування та оцінювання державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі повинно здійснюватися у співпраці, координації та за участі найбільш представницьких всеукраїнських об'єднань профспілок та організацій роботодавців.

2. Підготовка проектів нормативно-правових актів у сфері безпеки та здоров'я працівників здійснюється із залученням найбільш представницьких всеукраїнських об'єднань профспілок та організацій роботодавців.

Не враховано.

Запропонована СПО профспілок редакція суперечить безпосередньо сторонами соціального діалогу. В той час як с та суб'єктів законодавчої ініціативи.

Реалізації запропонованих норм не є можливою.

Враховано частково в редакції:

«2. Підготовка проектів нормативно-правових актів у с діалогу із залученням найбільш представницьких всеукраїнських

Процедури соціального діалогу при розробці актів держ Генеральною угодою. Редакція запропонована СПО профспілок сфері соціального діалогу.

органом.....виконавчої.....влади, що забезпечує формування державної політики у цих сферах, за участю та погодженням з представницькими органами профспілок і роботодавців на національному рівні за участі всеукраїнських репрезентативних об'єднань роботодавців, всеукраїнських репрезентативних об'єднань профспілок, органами виконавчої влади, які здійснюють державний нагляд і контроль у цій сфері та Фонду соціального страхування.

Санітарні правила та норми затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я за участю та погодженням з представницькими органами профспілок і роботодавців на національному рівні.

Нормативно-правові акти з безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, інформаційних технологій, соціально-економічному розвитку та сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, кращого захисту працівників у цій сфері, але не рідше одного разу на десять років.

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами органами державного нагляду у сфері безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я

3. За рішенням органів влади, найбільш представницьких організацій роботодавців, профспілок, їх об'єднань для ведення консультацій на національному, галузевому та регіональному рівнях щодо сприяння безпеці та здоров'ю працівників на роботі можуть утворюватися консультативні ради.

Враховано.

Проектом передбачено можливість і право сторін соціальної безпеки та здоров'я працівників на відповідних рівнях за ріше

<p>працівників та з представницькими органами профспілок і роботодавців на національному рівні.</p> <p>Пункт 3 у новій редакції перенести у новий розділ VI: «Державні органи управління у сфері безпеки, гігієни праці і охорони здоров'я працівників»</p> <p>3. Створення національного тристороннього консультативного органу або органів, що займаються питаннями безпеки, гігієни праці та охороною здоров'я працівників, а також відповідні органи на регіональному та галузевих рівнях, забезпечення їх роботи.</p>		
<p>Статтю 6 РОЗДІЛУ II. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА І НАЦІОНАЛЬНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІ ТА ОХОРОНОЮ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ зі змінами перенести у розділ IV «Організація роботи з безпеки праці та охорони здоров'я працівників. Обов'язки роботодавців, їх права та відповідальність»</p> <p>Назву статті викласти у такій редакції: «Розслідування та облік, інцидентів, нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на підприємстві»</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний організувати розслідування та вести облік (реєстрацію) всіх інцидентів, нещасних випадків, професійних.....захворювань і аварій на підприємстві, з'ясувати причини</p>	<p>Стаття 6. Облік та розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій</p> <p>1. Роботодавець повинен вести облік всіх інцидентів, з'ясувати причини їх виникнення, та документувати відомості про них.</p>	<p>Не враховано. Не доцільно встановлювати порядок ведення обліку інцидентів</p>

їх виникнення та документувати відомості про них відповідно до порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з представницькими органами всеукраїнських об'єднань профспілок та організацій роботодавців на національному рівні.

2. Роботодавець зобов'язаний у встановлені строки та встановленому порядку повідомляти (інформувати) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки і гігієни праці (або його територіальні органи), Фонд соціального страхування (або його регіональні відділення) та відповідних представників працівників та/або їх організацій і об'єднань про кожний нещасний випадок та професійне захворювання працівників та аварії, які сталися на підприємстві.

Вилучити

Викласти цей пункт у такій редакції:

2. Роботодавець зобов'язаний готувати та направляти інформацію про всі нещасні випадки та професійні захворювання працівників до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.

3. Роботодавець зобов'язаний проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, які сталися з його працівниками або працівниками іншого роботодавця чи особами, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами, з використанням засобів праці, робочого обладнання, в робочих зонах та/або на робочих місцях роботодавця, які призвели до втрати працездатності, а також професійних захворювань працівників.

4. Порядок ведення обліку нещасних випадків та професійних захворювань працівників, їх розслідування та повідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну

Частково враховано в редакції:

«2. Роботодавець зобов'язаний готувати та направляти інформацію до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, до **виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України**»

Не враховано.

Виключення норми щодо проведення розслідувань є некоректним з огляду на зобов'язань роботодавців за результатами таких розслідувань.

Не враховано.

Пропозицій СПО профспілок порушує логічність викладення.

Не враховано.

Пропозиція СПО профспілок не змінює змісту норми.

Не враховано.

Пропозиція СПО профспілок не дозволяє зрозуміти у якій редакції.

<p>3. За підсумками розслідування нещасного випадку, професійного захворювання або аварії на підприємстві роботодавець складає акт за встановленою формою, один примірник якого він зобов'язаний видати потерпілому або іншій уповноваженій потерпілим заінтересованій особі не пізніше трьох днів з моменту закінчення розслідування, у разі його смерті – членам сім'ї потерпілого.</p> <p>4. Роботодавець зобов'язан забезпечити усунення причин, що призводять до інцидентів, нещасних випадків, професійних захворювань, аварій на підприємстві та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;</p> <p>5. У разі непроведення роботодавцем розслідування нещасного випадку, професійного захворювання працівників або його відмови від складення акту про такий нещасний випадок чи незгоди потерпілого з його змістом питання вирішуються посадовою особою центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки і гігієни праці, рішення якої є обов'язковим для роботодавця.</p> <p>6. Рішення посадової особи центрального</p>	<p>політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, визначається Кабінетом Міністрів України.</p> <p>5. За результатами проведеного розслідування роботодавець забезпечує усунення причин, що призвели до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснює профілактичні заходи.</p> <p>6. У разі непроведення роботодавцем розслідування нещасного випадку, професійного захворювання працівників, або його відмови скласти акт за результатами розслідування, або незгоди потерпілого з висновками такого розслідування, за заявою потерпілого або його законного представника розслідування проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>7. Рішення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, прийняті за результатами розслідування, є обов'язковими до виконання. Роботодавець має право оскаржити зазначене рішення у судовому порядку.</p> <p>8. Спеціальні розслідування нещасних випадків, професійних захворювань, а також</p>	<p>Не враховано. <i>Пропозиція СПО профспілок не визначає яке саме рішення</i></p> <p>Не враховано. <i>Пропозиція СПО не обґрунтована і не узгоджується із умовами особливих випадках і порядку, визначеному КМУ.</i></p> <p>Враховано. <i>Норма залишається незмінною</i></p> <p>Не враховано. <i>За результатами консультацій в рамках обговорення ПД визнана розробниками недоцільною. Водночас за даними звітів про стан безпеки і здоров'я працівників б. наслідків.</i></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки і гігієни праці може бути оскаржене у судовому порядку.

Вилучити

7. Ведення реєстру осіб, яким встановлено професійне захворювання, здійснює центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Додати пункт у такій редакції:

Ведення реєстру осіб, з якими стався нещасний випадок на підприємстві, здійснює центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і гігієни праці у порядку,

аварій у випадках та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.

9. Ведення реєстру осіб, яким встановлено професійне захворювання, здійснює центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

<p>визначеному Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Перенести у розділ VI: «Державне управління безпекою праці і охороною здоров'я працівників» та назву статті викласти у такій редакції: «Освіта в сфері безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників»</p> <p>1. При здобутті повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти вивчення основ безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників забезпечується шляхом включення до відповідних розділів до стандартів цих видів освіт, обов'язкових компетентностей здобувача освіти та відповідних кваліфікаційних вимог до працівників, професій і посад.</p> <p>Додати пункти наступного змісту</p> <p>2. При здобутті вищої освіти вивчення спеціального курсу з безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників забезпечується шляхом включення до стандартів цієї освіти відповідних вимог, обов'язкових компетентностей та майбутньої професії здобувача освіти.</p> <p>3. При здобутті післядипломної освіти вивчення спеціального курсу з безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників забезпечується шляхом включення до стандартів цієї освіти відповідних програм, обов'язкових компетентностей професійної</p>	<p>Стаття 7. Освіта в сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>1. При здобутті повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої і післядипломної освіти держава сприяє вивченню основ безпеки та здоров'я працівників шляхом включення до стандартів освіти відповідних вимог до обов'язкових компетентностей здобувача освіти.</p> <p>2. При формуванні стандартів професійної (професійно-технічної) освіти, фахової передвищої освіти, вищої та</p>	<p>Враховано. Статтю віднесено до розділу «Державна (національна) п</p> <p>Не враховано. Пропозиції СПО профспілок не змінюють сутності відп післядипломну освіту). Встановлення вимог до кваліфікаційних характеристик (</p> <p>Враховано в ч.1 статті 7.</p> <p>Враховано в ч.1 статті 7.</p> <p>Не враховано. Пропозиції СПО профспілок не змінюють сутності відпо</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>групи здобувача освіти.</p> <p>4. При формуванні стандартів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти, вищої та післядипломної освіти центральний орган виконавчої влади, що формує державну політику у сфері освіти і науки та/або які згідно із законодавством уповноважені на формування відповідних стандартів освіти, забезпечують проведення консультацій та погодження з представницькими органами всеукраїнських об'єднань професійних спілок та організацій роботодавців на національному рівні з метою узгодженого змісту вимог щодо компетентностей з питань безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників.</p> <p>5. Освітні програми мають містити відповідні освітні компоненти з питань безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників, визначені у стандартах освіти.</p> <p>6. Заклади освіти, наукові установи, інші суб'єкти освітньої діяльності, які затверджують освітні програми на підставі відповідних стандартів освіти, складовою частиною яких є програми з питань безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників.</p>	<p>післядипломної освіти центральні органи виконавчої влади, які згідно із законодавством уповноважені на затвердження стандартів освіти, забезпечують проведення консультацій з відповідними представницькими організаціями роботодавців та працівників з метою узгодження змісту вимог до компетентностей в сфері безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>3. Освітні програми мають містити відповідні освітні компоненти в сфері безпеки та здоров'я працівників, визначені, в тому числі, з урахуванням стандартів освіти.</p> <p>4. Заклади освіти, наукові установи, інші суб'єкти освітньої діяльності, які затверджують освітні програми, про розробці освітніх програм забезпечують проведення консультацій з відповідними представницькими організаціями роботодавців та працівників з метою узгодження змісту їх освітніх компонентів в сфері безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>5. При формуванні професійних стандартів та/або кваліфікаційних характеристик мають визначатись вимоги до компетентностей в сфері безпеки та здоров'я працівників.</p>	<p>Не враховано. <i>Пропозиції СПО профспілок не змінюють сутності відпо</i></p> <p>Не враховано. <i>Пропозиції СПО профспілок змістовно спотворюють н</i> <i>партнерами для узгодження змісту навчальних програм..</i></p> <p>Не враховано. <i>Пропозиції СПО профспілок не змінюють сутності відпо</i></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>7. При формуванні професійних стандартів та/або кваліфікаційних характеристик професій працівників мають визначатись вимоги до їх компетентностей в сфері безпеки праці, гігієни праці та охорони здоров'я працівників.</p>		
<p>статтю 8 зі змінами віднести до нового розділу Розділу III «Організація роботи з безпеки праці та охорони здоров'я працівників. Обов'язки роботодавців, їх права та відповідальність». Назву статті викласти у такій редакції: «Обов'язки роботодавця щодо забезпечення прав працівників на їх соціальний захист та повне відшкодування шкоди, заподіяної йому здоров'ю або у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, а також від інших ризиків».</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити своєчасне і в повному обсязі сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування відповідно до Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" та виконання інших обов'язків роботодавця як страхувальника відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» для</p>	<p>Стаття 8. Страхування у сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства.</p>	<p>Не враховано. Запропонована зміна структури не підтримується та не мають міститись саме в розділі, який відповідає за державні</p> <p>Не враховано. Пропозиції СПО профспілок не змінюють сутності відповідно Запропонована Проектом норма є відсилочною до відповідно</p> <p>Враховано. Частину 2 виключено.</p> <p>Не враховано.</p>

<p>забезпечення прав працівника на повне відшкодування заподіяної йому здоров'ю шкоди або у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.</p> <p>Виключити.</p> <p>Додати пункт:</p> <p>2. Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у разі ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, здійснюється Фондом соціального страхування України відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».</p> <p>3. У разі не забезпечення роботодавцем своєчасного і в повному обсязі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування відповідно до Закону України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" та виконання інших обов'язків роботодавця як страхувальника відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне</p>	<p>2. Керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання здійснюється відповідно до закону.</p> <p>3. Якщо роботодавець не забезпечив загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівника від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства, відшкодування такому працівникові страхових виплат, передбачених цим законодавством, покладається на роботодавця. Сплата роботодавцем цих виплат не звільняє його від адміністративної, кримінальної чи фінансової відповідальності, передбаченої законом.</p>	<p><i>Відповідна норма передбачена спеціальним законом (страхування, оскільки не є спеціальним законом у цій сфері.</i></p> <p>Не враховано. <i>Пропозиції СПО профспілок не змінюють сутності відносно сплату страхових внесків у розмірах, визначених законодавством такого страхування.</i> <i>Водночас редакція запропонована СПО профспілок по суті змісту, якщо саме він мався на увазі.</i></p> <p>Не враховано. <i>Пропозиції СПО профспілок не підтримуються, оскільки не забезпечити страхові виплати, розраховані з урахуванням тієї суми, яку сплачує працівник.</i> <i>Пропозиція профспілок створює можливості для невнесення страхової виплати працівникові, які в переважній більшості є працівниками підприємств з обмеженою відповідальністю.</i></p> <p>Не враховано. <i>Недоцільно обмежувати запровадження, а також визначати розміри виплат.</i></p> <p>Не враховано. <i>Потребує уточнення, про які виплати йдеться у запропонованій редакції, оскільки передбачено можливість встановлення будь-яких виплат, які</i></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

страхування» обов'язок щодо відшкодування працівнику заподіяної йому здоров'ю шкоди або у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання покладається на роботодавця до моменту відновлення сплати таких внесків. Однак у цьому випадку це не звільняє роботодавця від зменшення розміру таких внесків, а також Фонд соціального страхування від нарахування та виплат за відповідними страховими випадками та надання інших медичних і соціальних послуг потерпілим.

Виключити.

4. Роботодавець за власний рахунок або за добровільної часткової участі працівників в

4. Якщо роботодавець відповідно до законодавства не повідомив центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його територіальні органи, про суми винагороди, виплачені працівникові за виконану роботу, на роботодавця покладається відшкодування страхових виплат, передбачених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, в частині страхових виплат, які розраховуються з таких сум винагороди.

5. Роботодавець за власний рахунок або за добровільної часткової участі працівників в оплаті страхового внеску за страховою програмою може додатково застрахувати їх життя та/або здоров'я.

Не враховано.

Пропозиції не відповідають назві статті «Страхування Захист працівника у разі втрати працездатності визначення порядку розірвання трудового договору, в т.ч. у період війни в Україні».

Не враховано.

Проектом не передбачається визначення порядку врахування виплат за відповідними законами.

оплаті страхового внеску за страховою програмою може додатково застрахувати їх життя та/або здоров'я або від впливу небезпек та ризиків. Умови такого страхування та добровільної часткової участі працівників в оплаті страхового внеску за відповідною страховою програмою визначаються у Колективному договорі.

Додати пункти:

5. Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

6. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, роботодавець зобов'язан забезпечити збереження місця роботи (посади) та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи роботодавець забезпечує проведення його навчання і/або перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

7. Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві

<p>або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи працівника для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.</p>		
<p>Статтю віднести із змінами до нового розділу VI: «Державне управління безпекою праці і охороною здоров'я працівників» та назву статті 9 викласти у такій редакції: «Наукові дослідження у сфері безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників»</p> <p>1. Держава забезпечує створення національних інституцій та/або установ для проведення науково-дослідних робіт в сфері безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників, створення сприятливих умов для їх роботи, розвитку та належного державного фінансування.</p> <p>Додати пункт у такій редакції:</p> <p>Фундаментальні та прикладні наукові дослідження з проблем у сфері безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників, зокрема щодо визначення потенційних небезпек, їх ідентифікацію, оцінку професійних ризиків та їх усунення, організуються в межах загальнодержавної та інших програм з цих питань і проводяться науково-дослідними..... інститутами, проектно-конструкторськими установами та</p>	<p>Стаття 9. Наукові дослідження у сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>1. Держава створює умови для підвищення рівня наукових знань і проведення досліджень у сфері безпеки та здоров'я працівників.</p>	<p>Враховано. Статтю віднесено до розділу «Державна (національна) п...</p> <p>Враховано в редакції: Частина першої: «1. Держава створює умови для підвищення рівня науко зокрема шляхом фінансової підтримки проведення науко та іншими інституціями різних форм власності.»</p> <p>Частина четвертої: «4. Фінансова підтримка проведення науково-дослід передбачених у Державному бюджеті України на відповіді безпеки та здоров'я працівників, затверджених відповідно</p> <p>Враховано частково в редакції:</p> <p>2. Заохочення державою досліджень у сфері безпеки та з</p> <p>1) підтримку створення дослідницьких структур, структу</p> <p>2) організацію та координацію співпраці між різними з</p> <p>3) вільний доступ та поширення результатів дослід досягненню прогресу в наукових дослідженнях;</p> <p>4) заохочення участі національних науково-дослідних і</p> <p>5) заохочення вивчення передового досвіду в сфері по</p>

організаціями, вищими навчальними закладами та фахівцями.

2. Забезпечення державою проведення науково-дослідних робіт та інших досліджень у сфері безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників та здійснення заходів з їх заохочень передбачають:

1) державну підтримку щодо створення науково-дослідних установ, закладів освіти або відповідних відділень у їх складі пропіслядипломного навчання для спеціалістів і науковців у сфері безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників;

2) Координацію діяльності та співпрацю між всіма заінтересованими державними органами, установами, організаціями, сторонами соціального діалогу та громадськості;

3) Безкоштовного вільного доступу та поширення результатів науково-дослідних робіт та технічної інформації, у сфері безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників, що сприяє підвищенню рівня знань, досягненню прогресу в наукових дослідженнях та вирішенню нагальних проблем у цій сфері;

4) участь національних науково-

2. Заохочення державою досліджень у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі передбачає:

1) підтримку створення дослідницьких структур, структур післядипломного навчання для спеціалістів і дослідників;

2) організацію співпраці між різними зацікавленими національними структурами;

3) поширення науково-технічної інформації, що сприяє просуванню знань та досягненню прогресу в дослідженнях;

4) заохочення національної участі у міжнародних заходах;

5) заохочення вивчення передового досвіду в сфері превентивної діяльності.

також його впровадження роботодавцями.

Не враховано.

Запропонований абзац не визначає змістовно ніяких норм

Не враховано.

*Редакція частини 3 Проекту охоплює запропоновані СПО
Потребує додаткового обґрунтування пропозиція щодо пр*

Враховано в редакції:

«4. Фінансова підтримка проведення науково-дослідних досліджень передбачених у Державному бюджеті України на відповідні роки, з метою забезпечення безпеки та здоров'я працівників, затверджених відповідно до

Не враховано.

Пропозиції СПО профспілок змістовно не змінюють норм

Не враховано.

Недоцільно обмежувати джерела фінансування наукових досліджень за рахунок приватних коштів, грантів тощо.

дослідних установ у міжнародних заходах та проєктах з питань безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників;

5) Дослідження кращого національного і міжнародного досвіду з питань попередження ризиків і захисту життя і здоров'я працівників, організації цієї роботи на підприємствах та впровадження результатів цих досліджень.

4. Проведення науково-дослідних робіт щодо визначення потенційних небезпек, їх ідентифікації, оцінку професійних..... ризиків, систем їх управління та впровадження результатів цих досліджень.

Наукові дослідження у сфері безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників насамперед повинні бути зосереджені, зокрема на:

а) розробці заходів щодо запобіганню професійним ризикам і захисту здоров'я працівників;

б) відновленні медицини праці і цехової медицини, структурних підрозділів з гігієни праці на підприємстві;

в) розробці і впровадженні автоматизованих засобів попередження про виникнення загрози життю і здоров'ю працівників та/або реалізації потенційної небезпеки, аварійної або надзвичайної ситуації.

3. Наукові дослідження насамперед повинні бути зосереджені на посиленні запобігання професійним ризикам і захисту здоров'я працівників.

4. Наукові дослідження з питань безпеки та здоров'я працівників фінансуються за рахунок бюджетних коштів, передбачених на науку, в межах передбачених Державним бюджетом на відповідний рік.

5. Центральні органи виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників та у сфері охорони здоров'я, затверджують та координують проведення наукових досліджень у сфері

<p>5. Проведення та виконання науково-дослідних робіт у сфері безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників фінансуються за рахунок бюджетних коштів, передбачених на науку, в межах передбачених Державним бюджетом на відповідний рік.</p> <p>6. Центральні органи виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики у сфері безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників, затверджують кошториси і подають бюджетні запити для планування видатків у Державному бюджеті на відповідний фінансовий рік для забезпечення проведення науково-дослідних робіт у цій сфері, а також координують і контролюють процес їх проведення, отримання результатів та їх впровадження.</p> <p>Вилучити.</p>	<p>безпеки та здоров'я працівників, а також подають свої пропозиції до проекту державного бюджету стосовно коштів, необхідних для проведення досліджень.</p> <p>6. Наукові дослідження з питань безпеки та здоров'я працівників можуть фінансуватись з будь-яких інших джерел, не заборонених законом.</p>	
<p>Віднести до Розділу III «Організація роботи з безпеки праці та охорони здоров'я працівників. Обов'язки роботодавців, їх права та відповідальність» (крім пункту 1) та</p>		<p>Не враховано. Запропонована зміна структури не підтримується та не мають міститись саме в розділі, який відповідає за державні</p>

2. Роботодавець зобов'язан проводити за власний рахунок в установлені строки і у встановленому порядку санітарно-гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу, що можуть негативно впливати на стан здоров'я працівників, а також їх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

Додати новим пунктом у такій редакції

Роботодавець зобов'язан проводити у установлені строки і у встановленому порядку атестацію робочих місць за умовами праці на підприємствах, де технологічний процес, використовується обладнання, сировина та матеріали і є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

3. Роботодавець зобов'язан за результатами атестації робочих місць за умовами праці розробити за участю представників працівників з питань безпеки праці та охорони здоров'я заходи щодо:

- покращення умов праці шляхом

факторів робочого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків як тепер, так і в майбутньому (атестація робочих місць за умовами праці).

3. Роботодавці, залежно від фактично визначених рівнів впливу факторів робочого середовища і трудового процесу та з урахуванням їх можливої шкідливої дії на здоров'я працівників, із залученням уповноважених з безпеки та здоров'я працівників та представників працівників повинні планувати та реалізовувати заходи для покращення умов праці до зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів робочого середовища шляхом усунення або зменшення їх рівня до граничнодопустимих значень.

усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів та/або зменшення їх рівня впливу на здоров'я працівників до гранично-допустимих значень;

- профілактичні заходи щодо оздоровлення працівників;

- визначення осіб, яким підтверджено права на пільги і.....компенсації, і їх перелік та розміри для працівників, які зайняті на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, які ще не усунуто,

- у разі необхідності – опрацювати пропозиції щодо внесення змін до списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.

Роботодавець зобов'язан забезпечити виконання вищезазначених заходів та проінформувати працівників та їх представників про їх результати.

Додати пункти:

У випадках, коли дія шкідливих факторів повністю ще не усунута, роботодавець за кошти підприємства забезпечує працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, надає оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, оплату праці у підвищеному розмірі,

Враховано в редакції:

**«5.Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці»
Методика проведення атестації робочих місць за умовами праці, яка забезпечує формування державної політики у сфері безпечної виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпечної виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпечної виконавчої влади.**

Враховано в редакції:

«6. Не допускається застосування небезпечних та шкідливих виробничих факторів у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації. З урахуванням статті 9 ЗУ «Про забезпечення санітарно-оздоровчих умов праці»»

встановлює скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, підтверджує право працівників на пільгову пенсію, та встановлює інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

У разі роз'їзного характеру роботи, роботодавець забезпечує працівникові виплату грошової.....компенсації.....на.....п ридбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором

Роботодавець може за кошти підприємства додатково встановлювати пільги і компенсації, не передбачені законодавством, на умовах, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором).

Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен, не пізніш як за 2.....місяці,.....письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та трудового процесу, а також розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

4. Порядок проведення атестації робочих

4. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці та контролю за якістю її проведення визначається Кабінетом Міністрів України.

<p>місце за умовами праці затверджується Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Методика проведення атестації робочих місць за умовами праці затверджується центральним органом виконавчої влади, що формує державну політику у сфері безпеки і гігієни праці спільно з центральним органом виконавчої влади, що формує державну політику у сфері охорони здоров'я.</p> <p>Додати новим пунктом:</p> <p>Державний контроль за своєчасністю і якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці здійснює центральний орган виконавчої влади, що формує державну політику у сфері безпеки і гігієни праці, а громадський контроль – представники працівників з питань безпеки праці та охорони здоров'я.</p> <p>5. Не допускається застосування у виробництві шкідливих речовин, виробничого обладнання, технологічних процесів та сировини у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації.</p>	<p>5. Не допускається застосування у виробництві шкідливих речовин у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації.</p>	
<p>віднести до нового розділу Розділу III «Організація роботи з безпеки праці та охорони здоров'я працівників. Обов'язки</p>	<p>Стаття 11. Спеціальні умови виконання робіт</p>	<p>Не враховано. Запропонована зміна структури не підтримується та не мають міститись саме в розділі, який відповідає за державну</p>

роботодавців, їх права та відповідальність» та назву статті викласти у такій редакції: «Стаття 11. Спеціальні умови виконання робіт підвищеної небезпеки»

1. У випадках необхідності виконання робіт підвищеної небезпеки, які характеризуються впливом на здоров'я та/чи життя працівників небезпечних та шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, такі роботи можуть виконуватись за умови додаткового за рахунок роботодавця страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи (крім загальнообов'язкового соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності), та одержання дозволу на виконання таких робіт або на підставі декларації відповідності матеріально-технічної бази роботодавця вимогам законодавства з безпеки праці та охорони здоров'я працівників у встановленому порядку.

2. Умови додаткового за рахунок роботодавця страхування життя, здоров'я, працездатності працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, відшкодуванням заподіяної ним шкоди (крім загальнообов'язкового соціального страхування від нещасних випадків і

1. У випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки робіт, виконання яких пов'язане з об'єктивно вищим ризиком впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів на здоров'я та життя працівників (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи можуть виконуватись лише за умови або додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи, або одержання дозволу на виконання таких робіт відповідно до цієї статті.

2. Страхування життя і здоров'я працівників при виконанні робіт, зазначених у частині першій цієї статті, має передбачати відшкодування працівникам або членам їх сімей страхових виплат у розмірах не нижче встановлених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Не враховано.

Проектом передбачається поряд з існуючим адміністративним порядком запровадити альтернативний економічний (через додаткове

Враховано в редакції:

2. Додаткове страхування життя і здоров'я працівників відшкодування працівникам або членам їх сімей страхових виплат у розмірах не нижче встановлених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, згідно договорів страхування зі страховими компаніями України відповідно до Закону України «Про страхування»

Враховано.

Абзац виключено.

професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності), визначаються договором страхування зі страховиками, які мають право здійснювати страхову діяльність на території України відповідно до Закону України «Про страхування».

3. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, видається роботодавцю центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і гігієни праці, на підставі позитивного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт..

Вилучити

4. Переоформлення, видача дубліката

3. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, зазначений у частині першій цієї статті, видається роботодавцю центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, на підставі позитивного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт.

Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки видається військовим частинам, підприємствам, установам, організаціям та іншим підрозділам, що належать до сфери управління військових та правоохоронних формувань, спеціально уповноваженими структурними підрозділами цих формувань на підставі позитивного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт.

4. Дозволи видаються на безоплатній основі та діють безстроково, за винятком випадків, передбачених частиною дев'ятою цієї статті.

Враховано частково.

«4. Дозволи видаються, **переоформлюються** на безоплатній основі відповідно до Закону України «Про дозвільну систему в сфері господарства».

Враховано частково.

«5. Порядок видачі, відмови у видачі, **переоформлення** дозволів встановлюється Кабінетом Міністрів України.»

Орган видачі дозволів визначено у частині третій.

Не враховано.

Відповідно до Закону України «Про дозвільну систему в сфері господарства» пов'язані з одержанням документів дозвільного характеру, вимоги до оформлення документів дозвільного характеру, необхідність одержання документів дозвільного характеру, повноваження дозвільного органу, уповноважений видавати документ дозвільного характеру, платність або безоплатність видачі (переоформлення, анотація), строк видачі документа дозвільного характеру або відмови у видачі, перелік підстав для відмови у видачі, переоформлення, строк дії документа дозвільного характеру або необмеженість строків дії документа дозвільного характеру або необмеженість строків дії документа дозвільного характеру у сфері господарства, перелік документів дозвільного характеру у сфері господарства, перелік та вимоги до документів, які суб'єкту господарства необхідно мати при одержанні документів дозвільного характеру.

дозволу здійснюються на безоплатній основі та діє безстроково, за винятком випадків його анулювання.

5. Порядок видачі дозволів або відмови в їх видачі, переоформлення, видачі дублікатів, анулювання дозволів центральним.....органом.....виконавчою влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки і гігієни праці, переліки видів робіт, машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки, проведення або експлуатація (застосування) яких потребує отримання дозволу, та граничні розміри тарифів на проведення експертизи стану безпеки і гігієни праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання, висновок якої є підставою для видачі дозволів, оформлення та подання декларацій відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з безпеки праці та охорони здоров'я працівників, встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Пункти 6-12 вилучити.

5. Порядок видачі, відмови у видачі та анулювання дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки встановлюється Кабінетом Міністрів України.

6. Перелік робіт, визначених у частині першій цієї статті, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

7. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви на одержання дозволу та позитивного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт приймає рішення про видачу дозволу або про обґрунтовану відмову в його видачі із зазначенням підстав, визначених цією статтею.

У разі якщо у встановлений законом

«6. Перелік робіт підвищеної небезпеки, визначених у ча

строк суб'єкту господарювання не видано дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки або не прийнято рішення про відмову у його видачі, через 10 робочих днів з дня закінчення встановленого строку для видачі або відмови у видачі документа дозвільного характеру суб'єкт господарювання має право провадити певні дії щодо здійснення господарської діяльності або видів господарської діяльності.

8. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, приймає рішення про відмову у видачі дозволу в разі:

1) неподання роботодавцем необхідних документів та/або їх оформлення з порушенням встановлених вимог;

2) подання недостовірних відомостей;

3) надання позитивного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт, який складено більше за 6 місяців до дня подання заяви;

9. Дозвіл анулюється у відповідності до вимог Закону України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності», а також у разі наявності наступних підстав:

1) виникнення аварії, нещасний випадок із смертельним наслідком або іншим тяжким наслідком, у тому числі з настанням інвалідності потерпілого, якщо за результатами розслідування встановлено, що зазначена подія сталась внаслідок виконання

робіт підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл;

2) документально підтвердженого факту недопуску інспектора праці або створення перешкод у здійсненні ним заходів контролю;

3) зробленого за результатами інспекційного відвідування обґрунтованого висновку інспектора праці про те, що роботодавець не забезпечив безпеку та здоров'я працівників при виконанні заявлених робіт відповідно до вимог цього Закону.

10. Про анулювання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки роботодавець повідомляється у письмовій формі із зазначенням підстав щодо анулювання цього дозволу протягом п'яти днів з дня прийняття рішення органом, який видав дозвіл.

11. При здійсненні діяльності в межах території виключної (морської) економічної зони України та на континентальному шельфі на умовах угоди про розподіл продукції, укладеної відповідно до Закону України „Про угоди про розподіл продукції”, дозволи, передбачені цією статтею, надаються інвестору в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

12. У будь-якому випадку, визначеному частиною першою цієї статті, роботодавець несе відповідальність за безпеку та здоров'я працівників і зобов'язаний вживати передбачених цим Законом заходів для

	максимального можливого зменшення професійних ризиків та впливу робочого середовища на безпеку та здоров'я працівників.	
Вилучити	Стаття 12. Спеціальні умови використання робочого обладнання	Не враховано. Порядок повідомної реєстрації обладнання підвищено обладнання альтернативним існуючому механізму отримання. Вимогами безпеки та захисту здоров'я під час використання
Віднести до нового розділу Розділу IV «Організація роботи з безпеки праці та охорони здоров'я працівників. Обов'язки роботодавців, їх права та відповідальність» 1. Захист генетичного спадку передбачає зобов'язання роботодавця необхідність виявлення небезпек, які можуть спричинити негативні спадкові генетичні наслідки у нащадків, чи вплинути на репродуктивну функцію чоловіків і жінок на робочих місцях або в робочих зонах, їх ідентифікацію, оцінку та прийняти заходів щодо їх усунення або мінімізації. 2. Роботодавець здійснює оцінку професійних ризиків стосовно небезпек і факторів виробничого середовища та	Стаття 13. Захист генетичного спадку 1. Захист генетичного спадку передбачає необхідність здійснення аналізу наявності на робочих місцях або в робочих зонах факторів, які можуть спричинити негативні спадкові генетичні наслідки у нащадків, чи вплинути на репродуктивну функцію чоловіків і жінок. 2. У зв'язку з цим оцінка професійних ризиків, яка здійснюється роботодавцем, повинна враховувати всю наявну інформацію про небезпечні та шкідливі небезпечні	Не враховано. Запропонована зміна структури не підтримується та не мають міститись саме в розділі, який відповідає за державну. Враховано в редакції: «1. Захист генетичного спадку передбачає необхідність зд можуть спричинити негативні спадкові генетичні наслідки ідентифікації, оцінки професійних ризиків та визначення Враховано частково в редакції. «2. При здійсненні роботодавцем оцінки професійних шкідливі небезпечні фактори робочого середовища, факт компетентних органів у сфері безпеки та здоров'я працівн Не враховано Пропозиція не змінює змісту. Враховано.

трудового процесу, які можуть спричинити негативні спадкові генетичні наслідки у нащадків, чи вплинути на репродуктивну функцію чоловіків і жінок на робочих місцях або в робочих зонах, з урахуванням їх взаємодії з іншими ризиками, відповідно до рекомендацій щодо досліджень факторів виробничого середовища та трудового процесу, які можуть спричинити негативні спадкові генетичні наслідки у нащадків, чи вплинути на репродуктивну функцію чоловіків і жінок, та здійснення заходів щодо їх попередження, розроблених центральним органом виконавчої влади, що формує державну політику у сфері охорони здоров'я.

3. За результатами оцінки таких професійних ризиків мають бути визначені працівники, які зазнають такого впливу, а також тих, хто може потребувати окремих захисних заходів через особливу чутливість.

4. Оцінка таких професійних ризиків проводиться повторно у разі змін в умовах праці, які можуть змінити ступінь їх впливу на працівників, за результатами спостереження за станом здоров'я працівників або відповідно до нових наукових досягнень у цій сфері.

5. Роботодавець забезпечує спостереження за станом здоров'я працівників, відносно яких за результатами

фактори робочого середовища, фактичні умови і характер роботи, взаємодію з іншими ризиками, рекомендації компетентних органів у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

3. Оцінка професійних ризиків має визначати працівників, які зазнають впливу, а також тих, хто може потребувати окремих захисних заходів через особливу чутливість.

4. Оцінка професійних ризиків проводиться повторно у разі змін в умовах праці, які можуть змінити ступінь впливу на працівників, за результатами спостереження за станом здоров'я працівників або відповідно до нових наукових досягнень у цій сфері.

5. Роботодавець забезпечує спостереження за станом здоров'я працівників, відносно яких за результатами оцінки було виявлено ризики для генетичного спадку, в тому числі шляхом проведення медичних оглядів.

6. За результатами медичного огляду лікар-спеціаліст з професійних захворювань:

Пропозиція аналогічна редакції Проекту

Не враховано

Профілактично-оздоровчі заходи не є складовою спостер

Враховано

«6. За результатами медичного огляду лікар-спеціаліст з пр

1) інформує працівника про результати огляду;

2) надає рекомендації стосовно можливої необхідності пр
оздоровчих заходів;

3) з урахуванням обмежень, пов'язаних із лікарською та
ризиків для здоров'я працівника та надає рекомендації щодо

Враховано.

7. Перелік факторів з особливим впливом на здоров'я та
влади, що забезпечує формування та **реалізує державну політ**

З урахуванням положення про МОЗ.

<p>оцінки було виявлено ризики для генетичного спадку, в тому числі шляхом проведення медичних оглядів, розроблення та здійснення відповідних профілактично-оздоровчих заходів.</p> <p>6. За результатами медичного огляду лікар-спеціаліст з професійних захворювань:</p> <p>1) інформує працівника про результати огляду;</p> <p>2) дає рекомендації стосовно можливої необхідності продовження спостереження за станом здоров'я та проходження профілактично-оздоровчих заходів;</p> <p>3) з урахуванням обмежень, пов'язаних із лікарською таємницею, інформує роботодавця про результати огляду з метою запобігання ризиків для здоров'я працівника та надає рекомендації щодо проведення профілактично-оздоровчих заходів .</p> <p>7. Перелік факторів з особливим впливом на здоров'я та генетичний спадок працівників визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.</p>	<p>1) інформує працівника про результати огляду;</p> <p>2) дає рекомендації стосовно можливої необхідності продовження спостереження за станом здоров'я;</p> <p>3) з урахуванням обмежень, пов'язаних із лікарською таємницею, інформує роботодавця про результати огляду з метою запобігання ризиків для здоров'я працівника.</p> <p>7. Перелік факторів з особливим впливом на здоров'я та генетичний спадок працівників визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я.</p>	
<p><i>Додати до законопроекту новий Розділ III</i></p>	<p>Відсутня</p>	<p>Коментарі до запропоновано СПО профспілок розділу соціальний захист у цій сфері»</p>

«Основні гарантії прав працівників на безпечні і здорові умови праці та їх соціальний захист у цій сфері»

1. Гарантії прав працівників на безпечні і здорові умови праці під час укладання трудового, цивільно-правового або інших видів договорів

2. Гарантії прав працівників на безпечні і здорові умови праці під час виконання роботи

3. Гарантії прав на отримання працівниками та їх представниками повної і періодичної інформації стосовно умов і безпеки праці, потенційних небезпек, рівня професійного ризику та їх можливий вплив на здоров'я працівників

4. Гарантії прав працівників на захист їх здоров'я від впливу потенційних небезпек та професійних ризиків

5. Гарантії прав працівників, що перебувають в умовах підвищеної небезпеки та/або зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, або в умовах праці з особливим характером, на пільги і компенсації

До п.1. Питання проведення медичних оглядів з метою оцінки факторів визначено у статті 19 в редакції Проекту.

До п.2 Питанням гарантій працівникам на безпечні умови праці

До п.3 Питання інформування працівників, їх представників редакції Проекту.

До п.4 Питанням гарантій працівникам на безпечні умови праці

До п.5. Питання пільг і компенсацій не є предметом регулювання, що впливають на безпеку працівників і захист їх від ризиків. Їх мотивацію для якомога довшого знаходження працівника у виробничій сфері інструмент політики захисту життя і здоров'я працівників.

До п.6 засобам індивідуального захисту присвячено статтю 20

До п.7 Питання соціального захисту, в т.ч. у разі частковості (закон №1105) і не є предметом правового регулювання Проекту.

До п.8 Питання особливостей регулювання безпеки та здоров'я

До п.9 Питання особливостей регулювання безпеки та здоров'я

До п.10 Питання особливостей регулювання безпеки та здоров'я

До п.11 Зазначені питання розглядаються в статтях 20, 21

До п.12 Зазначені питання розглядаються в статті 27.

6. Гарантії працівників безоплатного їх забезпечення спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами колективного і індивідуального захисту, мийними та знешкджувальними засобами

7. Гарантії прав працівників на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника у разі нещасного випадку або профзахворювання

8. Гарантії прав та додаткові заходи захисту та створення належних умов, і охорони здоров'я жінок

9. Гарантії прав та додаткові заходи безпеки щодо захисту здоров'я неповнолітніх та молоді віком до 21 року

10. Гарантії прав та додаткові заходи безпеки щодо захисту здоров'я осіб з обмеженими можливостями (осіб з інвалідністю)

11. Гарантія прав працівників брати

<p>участь у визначені і поліпшенні умов і безпеки праці</p> <p>12. Обовязки працівників щодо додержання вимог нормативно-правових актів з безпеки.</p>		
<p><i>Розділ III вважати розділом IV та викласти назву у такій редакції» «Організація роботи з безпеки праці та охорони здоров'я працівників. Обов'язки роботодавців, їх права та відповідальність»</i></p>	<p>Розділ III. ОРГАНІЗАЦІЯ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ</p>	<p>Не враховано. Запропоновані зміни до структури не підтримуються і не впливають на зміст відповідних норм.</p>
<p>Стаття 14. Система управління безпекою праці та охороною здоров'я працівників</p>	<p>Стаття 14. Система безпеки та здоров'я працівників на роботі</p>	
<p>Об'єднати статті Розділу III законопроекту «Організація безпеки та здоров'я» та розділу IV «Права та обов'язки роботодавців і працівників» в один.</p>	<p>Розділ IV. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦІВ І ПРАЦІВНИКІВ</p>	
<p>з Розділу IV перенести зі змінами статті (14-25), що стосуються обов'язків роботодавців у розділ IV «Організація роботи з безпеки праці та охорони здоров'я працівників. Обов'язки роботодавців, їх права та відповідальність»</p>		
<p>Статі 26 -27, що стосуються прав і відповідальності працівників перенести у розділ III «Основні гарантії прав працівників на безпечні і здорові умови праці та їх соціальний захист у цій сфері»</p>		
<p>Додати до розділу до IV «Організація роботи з безпеки праці та охорони здоров'я працівників. Обов'язки роботодавців, їх права та відповідальність» нову статтю «Фінансування заходів з безпеки праці та</p>		

охорони здоров'я працівників» та додаток 1 до законопроекту

До змісту статті «Фінансування заходів з безпеки праці та охорони здоров'я працівників» додати, зокрема, наступне:

Фінансування заходів з безпеки праці та охорони здоров'я працівників на підприємстві здійснюється роботодавцем.

Заходи з безпеки праці та охорони здоров'я працівників фінансуються роботодавцем в достатніх обсягах для забезпечення виконання вимог нормативно-правових актів у цій сфері, але не менше ніж обсяги витрат, визначені у додатку 1 до цього закону в залежності від класу професійного ризику від здійснення господарської діяльності, до якого віднесено підприємство за видом економічної діяльності.

Зазначені вимоги до фінансування роботодавцем цих заходів враховуються органами регулювання діяльності природних монополій при розрахунках на відповідні товари та послуги.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на заходи з безпеки праці та охорони здоров'я працівників передбачаються в державному або місцевих бюджетах і становлять не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці та/або в повному обсязі витрат, передбаченому в бюджетних запитах відповідно до кошторисів цих витрат, які надають керівники цих підприємств до проектів Державного і місцевих бюджетів.

Щорічний обсяг витрат на заходи з безпеки праці та охорони здоров'я працівників витрат передбачаються у колективному договорі або угоді.

Частково враховано.

Статтею 25 Проекту визначено, що фінансування витрат на безпеку та здоров'я працівників, пов'язаних з виконанням обов'язків роботодавця, здійснюється за рахунок коштів роботодавця.

Обсяг витрат роботодавця на безпеку та здоров'я працівників має забезпечувати та бути достатнім для виконання всіх зобов'язань, визначених цим Законом, та завдань, пов'язаних із забезпечення безпеки та здоров'я працівників, і нічим не може бути обмежений.

Також Проектом передбачається, що фінансування проведення медичних обстежень, забезпечення засобами захисту, проведення навчання здійснюється за рахунок роботодавця. Зазначені витрати також нічим не обмежуються.

Водночас встановлення мінімальних обсягів витрат на безпеку та здоров'я працівників (в залежності від ФОП чи обсягів реалізованої продукції) не вбачається розумним способом державного регулювання таких витрат, тим більше з урахуванням пропозицій щодо диференціювання цього показника в залежності від виду економічної діяльності роботодавця, яке не має ніяких економічних чи інших обґрунтувань для його здійснення.

У додаток 1 до цієї статі законопроекту визначити класи професійного ризику від здійснення господарської діяльності з урахуванням виду їх економічної діяльності (від 1 до 67) (за попередньою практикою діяльності Фонду соціального страхування для встановлення страхових тарифів, до введення в дію ЄСВ, та

встановити мінімальні обсяги витрат на заходи у цій сфері (щорічні витрати не менш від 0,5 % від фонду заробітної плати за попередній рік для 1 класу (, для підприємств металургійної промисловості (1,6 % від суми реалізованої продукції відповідно Угоди, необх. перевести від ФЗП); - для підприємства атомної енергетики – не менш 7% від ФЗП (зазначено у їх СУОП), для підприємств вугільної промисловості – 67 клас (Добування кам'яного вугілля (крім відкритого видобування кам'яного вугілля) – не менш 3% від суми реалізованої продукції за Угодою, необх. перевести від ФЗП)

Види економічної діяльності встановлюються відповідно до Національного класифікатора України «Класифікація видів економічної діяльності».

Віднесення підприємства до класу професійного ризику від здійснення господарської діяльності відбувається за основним видом його економічної діяльності, який визначається на підставі таких показників, як чисельність зайнятих осіб за видами економічної діяльності та/або обсяг реалізованої продукції за минулий календарний рік.

Визначити термін:

клас професійного ризику підприємства від здійснення господарської діяльності – рівень виробничого травматизму та професійних

Щодо запровадження класів професійного ризику та повернення до системи, якій існує окремий вид соціального внеску – на страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання – то зазначене питання потребує широкої суспільної дискусії та консенсусу.

Проектом не передбачається зміна економічної моделі системи соціального страхування.

Водночас пропонується запровадити інші механізми економічного впливу на роботодавця і його зацікавленості у забезпеченні безпеки і здоров'я працівників. До цих механізмів віднесено можливість покладення на роботодавця за рішенням суду прямого обов'язку покривати витрати системи соціального страхування на страхові виплати потерпілим у разі наявності його вини у заподіянні шкоди.

Іншим механізмом економічної мотивації є запровадження фінансової (поряд з адміністративною та кримінальною) відповідальності за недотримання норм законодавства в сфері безпеки і здоров'я працівників.

<p>захворювань для групи видів економічної діяльності, що визначає ступінь вірогідності втрати професійної працездатності або смерті особи під час виконання своїх трудових функцій, яка встановлюється за статистичними даними, що формуються за показниками: частота нещасних випадків за видом економічної діяльності (на підприємстві), ступінь ушкодження здоров'я, тяжкість наслідків страхового випадку, ймовірність виникнення матеріальних витрат роботодавця та Фонду соціального страхування, пов'язаних з відшкодуванням шкоди потерпілим на виробництві, тощо;</p>			
<p>Додати до розділу до IV у новій редакції: «Організація роботи з безпеки праці та охорони здоров'я працівників. Обов'язки роботодавців, їх права та відповідальність» нові статті: «Комісія з питань безпеки праці та охорони здоров'я працівників» та «Регулювання питань безпеки праці та охорони здоров'я працівників у колективному договорі, угоді»</p>		<p>Враховано частково. Статтею 5 Проекту визначено, що за рішенням органів влади, найбільш представницьких організацій роботодавців, профспілок, їх об'єднань для ведення консультацій на національному, галузевому та регіональному рівнях щодо сприяння безпеці та здоров'ю працівників на роботі можуть утворюватися консультативні ради. Питання колективно-договірного регулювання питань безпеки і здоров'я працівників доцільно регулювати спеціальним законодавством в цій сфері.</p>	
<p>Назву Розділу V викласти у такій редакції: «Державне управління безпекою праці і охороною здоров'я працівників»</p>	<p>Розділ V. БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ</p>	<p>Не враховано. Запропоновані зміни до структури не підтримуються і не</p>	
<p>Статі 28 -30 Розділу V. БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ перенести у новий розділ III «Основні гарантії прав працівників на</p>		<p>Не враховано. Запропоновані зміни до структури не підтримуються і не Повноваження Уряду визначені законом «Про Кабінет Міністрів України» центральних органів виконавчої влади на прийняття рішень щ</p>	

<p>безпечні і здорові умови праці та їх соціальний захист у цій сфері» з наступними статтями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Органи державного управління безпекою праці і охороною здоров'я працівників - Компетенція Кабінету Міністрів України у сфері безпеки праці і охорони здоров'я працівників - Повноваження міністерств та інших органів виконавчої влади у сфері безпеки праці і охорони здоров'я працівників - Повноваження місцевих державних адміністрацій у сфері безпеки праці і охорони здоров'я працівників - Повноваження органів місцевого самоврядування у сфері безпеки праці і охорони здоров'я працівників - Повноваження об'єднань підприємств у сфері безпеки праці і охорони здоров'я працівників - Організація наукових досліджень з проблем у сфері безпеки праці і охорони здоров'я працівників 		<p>Повноваження органів місцевого самоврядування визначаються</p>
<p>Назву розділу VI викласти у такій редакції: «Державний нагляд та громадський контроль у сфері безпеки праці і охорони здоров'я працівників»,</p> <p><i>в новому розділі VI визначити такі статті:</i></p> <p><i>- Органи державного нагляду за безпекою праці і охороною здоров'я працівників (визначити 4 органа: Державний нагляд за</i></p>	<p>РОЗДІЛ VI. ДЕРЖАВНІ ЗАХОДИ СПРИЯННЯ, КОНТРОЛЮ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО БЕЗПЕКУ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ</p>	<p>Враховано частково.</p> <p>Прикінцевими положеннями Проекту передбачається визначити чітко визначається статус, завдання та функції центральної та місцевих державних адміністрацій, додержанням законодавства про працю, в т.ч. і про безпеку праці та процедури здійснення державного нагляду.</p> <p>Повноваження Уряду визначені законом «Про Кабінет Міністрів України» та іншими актами законодавства, а також центральних органів виконавчої влади на прийняття рішень щодо безпеки праці та охорони здоров'я працівників.</p> <p>Окремі функції і повноваження ЦОВВ також визначаються законами України «Про безпеку, санітарне та епідеміологічне благополуччя, ядерне р</p>

додержанням законів та інших нормативно-правових актів про безпеку праці та охорону здоров'я працівників здійснюють:

центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки і гігієни праці (Держпраці);

центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки (Держатомрегулювання);

центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки (ДСНС);

центральный орган виконавчої влади, що формує державну політику у сфері охорони здоров'я і санітарного та епідемічного благополуччя населення (МОЗ).

- **Права і відповідальність посадових осіб центральних органів виконавчої влади, що визначені органами державного нагляду за безпекою праці і охороною здоров'я працівників**

- **Соціальний захист посадових осіб центральних органів виконавчої влади, що визначені органами державного нагляду за безпекою праці і охороною здоров'я працівників**

- **Громадський контроль**

Не враховано.

Питання соціального захисту зазначених посадових осіб регуляції.

Не враховано.

Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту працівників законодавства про працю визначені у статті 21 Закону України про працю інших представників працівників на здійснення громадського інституційні форми (органи) їх діяльності, яким би могли бути

Враховано. Питання Уповноважених з питань безпеки праці

<p><i>профспілок за додержанням законодавства з безпеки праці і охорони здоров'я працівників (відповідно до статі 41 Закону України «Про охорону праці»)</i></p> <p>- <i>Уповноважені працівниками особи з питань безпеки праці і охорони здоров'я працівників (відповідно до статі 42 Закону України «Про охорону праці»)</i></p>		
<p>Розділ VII Викласти у такій редакції: «ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ за порушення законодавства про безпеку праці та охорону здоров'я працівників»</p>	<p>Розділ VII. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ</p>	
<p>Додати додаток 2 до цього законопроекту <i>щодо визначення диференційованих розмірів штрафів за порушення в залежності від обсягу виробництва (кількості працюючих), ступеня ризику від здійснення господарської діяльності, обсягів доходу (великий бізнес, середній, малий та мікропідприємства), а також яке це порушення, наскільки значні наслідки можуть бути (ризиків, які можуть</i></p>		<p>Враховано частково. <i>Питання відповідальності за порушення законодавства з Диференціація розмірів штрафних санкцій в залежності від</i></p>

<p>виникнути у разі його не усунення або вже призвели до негативних наслідків</p>		
<p>Вилучити всі 10 статей РОЗДІЛУ VIII. «ЕКСПЕРТНІ ОРГАНІЗАЦІЇ» з 37 по 46, як такі, що не стосуються предметом правового регулювання цим законом.</p> <p>Назву РОЗДІЛУ VIII викласти у такій редакції : «Економічне стимулювання у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників».</p> <p>У цьому розділі, зокрема визначити в окремій статті:</p> <p>Впровадження механізму економічної заінтересованості роботодавця до поліпшення безпеки, умов праці та охорони здоров'я працюючих</p> <p>щодо застосуванням знижки до 20% або 40% надбавки від величини бази його нарахування для відповідної категорії платників, встановленої цим Законом, в залежності від стану безпеки праці, нещасних випадків та профзахворювань.</p>	<p>РОЗДІЛ VIII. ЕКСПЕРТНІ ОРГАНІЗАЦІЇ</p>	<p>Не враховано. <i>Пропонується залишити зазначені норми. Відповідні ст. органів, установ та організацій.</i> <i>Завдання державного регулювання, пов'язане з контролем визначення механізмів встановлення вимог до таких суб'єктів</i></p> <p>Не враховано. <i>Проектом не передбачається зміна економічної моделі си</i> <i>Проект не втручається в існуючу систему соціального ст</i> <i>Запропоновані зміни потребують системності викладення т</i> <i>ідея.</i></p>

Пропозиції до редакції статті:

«Для кожного підприємства, за умови досягнення належного стану безпечних умов праці, зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності протягом року, внаслідок здійснення роботодавцем відповідних профілактичних заходів, може бути встановлено нарахування і сплата єдиного внеску із застосуванням знижки до 20% від величини бази його нарахування для відповідної категорії платників, встановленої цим Законом.

В інших випадках, у разі неодноразового виявлення та не усунення порушення законодавства з безпеки праці і охорони здоров'я працівників, високий рівень травматизму і професійної захворюваності, допущення нещасних випадків із смертельними наслідками, неналежний стан умов і безпеки праці, наявність підвищеного ризику для життя і здоров'я працівників, може бути встановлено нарахування єдиного внеску із застосуванням надбавки до 40% від величини бази його нарахування для відповідної категорії платників, встановленої цим Законом.

Розрахунок розміру нарахування єдиного внеску і сплати єдиного внеску із застосуванням знижок та надбавок для кожного підприємства, передбачених частинами першою та другою цієї статті, провадиться відповідно до законодавства

<p>«Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».</p> <p>Критерії для оцінки стану безпеки праці та рівень захисту здоров'я працівників, виявлення та оцінка ризику для життя і здоров'я працівників, визначаються Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Оцінку стану безпеки праці та рівень захисту здоров'я працівників, наявність та оцінку ризиків для життя і здоров'я працівників, відповідно до встановлених критеріїв, та висновок щодо застосування знижки або надбавки до цих підприємств оформлюється Фондом соціального страхування України за методикою, яка затверджується державним органом виконавчої влади, що формує державну політику у сфері безпеки і гігієни праці».</p>		
<p>Профспілки категорично проти пунктів 2 та 3 Розділу IX «Прикінцевих положень», а саме щодо:</p> <p>-вилучення в Кодексі законів про працю України статей 176 <u>«Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження», а також статей 190- 192 «Заборона залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні», передбачених підпунктом 1</u></p>	<p>Розділ IX ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</p>	<p>Не враховано. Запропоноване вилучення статей 174, 190-192 КЗпП пов'язку з цим потребують виключення статті які не узгоджу</p> <p>Не враховано. Прикінцевими положеннями Проекту передбачається в безпеки і здоров'я працівників до складу законодавства про т про безпеку та здоров'я працівників є складовою законодавств</p>

пункту 1.

- редакція законопроекту щодо зміни в Кодексі законів про працю України глави XVIII ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД (КОНТРОЛЬ) ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

у новій редакції, в якій не передбачено здійснення державного нагляду за додержанням законодавства в сфері безпеки, гігієни праці і охорони здоров'я працівників, а лише законодавства про працю,

не стосується предмету регулювання цим законопроектом.

Пункт 3 Розділу IX «Прикінцевих положень викласти у такій редакції:

3. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1) у Законі України «Про основні засади здійснення державного нагляду у сфері господарської діяльності» (зміни до статті 2 щодо вилучення здійснення державного нагляду у сфері безпеки і гігієни праці зі сфери дії цього закону)

2) у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 46-47, ст.403

а) частину першу преамбули вилучити

Враховано.

Зазначене питання врегульоване шляхом внесення до ста працівників до складу законодавства про працю. При цьому здоров'я працівників є складовою законодавства про працю.

Не враховано.

Внесення запропонованих змін не стосується предмету пр

Не враховано.

Проектом не передбачається зміна економічної моделі си
Проект не втручається в існуючу систему соціального ст
Запропоновані зміни потребують системності викладення т
ідея.

{Установити, що у 2006 році відповідно до цього Закону у разі встановлення комісією з розслідування нещасного випадку, що ушкодження здоров'я настало не лише з причини, що залежить від роботодавця, а і внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги підлягає зменшенню, але не більш як на 50 відсотків, у порядку, визначеному Правлінням Фонду, згідно із Законом [№ 3235-IV від 20.12.2005](#)}

б) внести зміни до статі 50 «Профілактика нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань» щодо:

- фінансування навчання працівників та їх працівників за кошти Фонду

- надання безповоротної фінансової допомоги роботодавцям для поліпшення стану безпеки та умов праці, зокрема під час сертифікації на відповідність міжнародним стандартам у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників

3) у Законі України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» щодо впровадження механізму економічної заінтересованості роботодавця до поліпшення безпеки, умов праці та охорони здоров'я працюючих щодо застосуванням знижки до 20% або 40%

надбавки від величини бази його нарахування для відповідної категорії платників, встановленої цим Законом, в залежності від стану безпеки праці, нещасних випадків та профзахворювань.

Деякі пропозиції від членських організацій СПО об'єднань профспілок на сьогодні ще узагальнюються, опрацьовуються, корегуються та будуть надані додатково.

Міністерство охорони здоров'я

Відповідно до підпункту 14 пункту 4 Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2015 року № 267, та абзацу десятого статті 1 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» пропонується статтю 10 викласти в редакції:

«Стаття 10. Забезпечення санітарних норм та правил

1. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я затверджує за медичними критеріями на підставі результатів токсикологічних, гігієнічних, епідеміологічних, інших наукових досліджень та аналізу професійних ризиків санітарні норми та правила, санітарно-гігієнічні та санітарно-протиепідемічні правила і норми, санітарно-епідеміологічні правила і норми, протиепідемічні правила і норми, гігієнічні та

Стаття 10. Забезпечення санітарних норм та правил

1. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників визначає та встановлює санітарні норми та правила, санітарно-гігієнічні та санітарно-протиепідемічні правила і норми, санітарно-

Враховано в редакції:

Стаття 10. Забезпечення санітарних норм та правил

1. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я на підставі результатів токсикологічних, гігієнічних, епідеміологічних, інших наукових досліджень та аналізу професійних ризиків затверджує за медичними критеріями санітарні норми та правила, санітарно-гігієнічні та санітарно-

протиепідемічні правила і норми, державні санітарно-епідеміологічні нормативи, санітарні регламенти у сфері безпеки та здоров'я працівників.

2. Роботодавці організують проведення санітарно-гігієнічних досліджень факторів робочого середовища і трудового процесу, в тому числі для атестації робочих місць за умовами праці за визначеними санітарними нормами та правилами, показниками небезпечності та шкідливості професійних факторів робочого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

епідеміологічні правила і норми, протиепідемічні правила і норми, гігієнічні та протиепідемічні правила і норми, державні санітарно-епідеміологічні нормативи, санітарні регламенти у сфері безпеки та здоров'я працівників.

2. Роботодавці організують проведення санітарно-гігієнічних досліджень факторів робочого середовища і трудового процесу за визначеними санітарними нормами та правилами, показниками небезпечності та шкідливості професійних факторів робочого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків як тепер, так і в майбутньому (атестація робочих місць за умовами праці).

протиепідемічні правила і норми, санітарно-епідеміологічні правила і норми, протиепідемічні правила і норми, гігієнічні та протиепідемічні правила і норми, державні санітарно-епідеміологічні нормативи, санітарні регламенти у сфері безпеки та здоров'я працівників.

2. З метою санітарно-гігієнічної оцінки факторів робочого середовища і трудового процесу на відповідність санітарним нормам та правилам за показниками небезпечності та шкідливості факторів робочого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків як тепер, так і в майбутньому, роботодавці за власний рахунок можуть проводити атестацію робочих місць за умовами праці.

Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів робочого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

3. Проведення атестації робочих місць за умовами праці є обов'язковим у випадках, коли законодавством прямо встановлено обов'язок її проведення для

3. Роботодавці, залежно від фактично визначених рівнів впливу факторів робочого середовища і трудового процесу та з урахуванням їх можливої шкідливої дії на здоров'я працівників, із залученням уповноважених з безпеки та здоров'я працівників та представників працівників повинні планувати та реалізовувати заходи для покращення умов праці до зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів робочого середовища шляхом усунення або зменшення їх рівня до граничнодопустимих значень.

4. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці та контролю за якістю її проведення визначається Кабінетом Міністрів України.

5. Оцінка умов праці при атестації робочих місць проводиться для встановлення класів (ступенів) шкідливих умов праці відповідно до Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, затвердженого центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

3. Роботодавці, залежно від фактично визначених рівнів впливу факторів робочого середовища і трудового процесу та з урахуванням їх можливої шкідливої дії на здоров'я працівників, із залученням уповноважених з безпеки та здоров'я працівників та представників працівників повинні планувати та реалізовувати заходи для покращення умов праці до зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів робочого середовища шляхом усунення або зменшення їх рівня до граничнодопустимих значень.

4. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці та контролю за якістю її проведення визначається Кабінетом Міністрів України.

відповідних виробництв, робіт, професій, посад, показників, та/або коли забезпечення певних гарантій особи та/або набуття нею права на пільги і компенсації визначається законодавством в прямій залежності від результатів такої атестації.

4. Роботодавці, залежно від фактично визначених рівнів впливу факторів робочого середовища і трудового процесу та з урахуванням їх можливої шкідливої дії на здоров'я працівників, із залученням уповноважених з безпеки та здоров'я працівників та представників працівників повинні планувати та реалізовувати заходи для покращення умов праці до зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів робочого середовища шляхом усунення або зменшення їх рівня до граничнодопустимих значень.

5. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці визначається Кабінетом Міністрів України.

Методика проведення атестації робочих місць за умовами праці визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників за погодженням з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері

<p>6. Не допускається застосування у виробництві шкідливих речовин у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації.</p> <p>7. Забороняється застосування у виробництві, у тому числі при здійсненні будівельно-монтажних робіт, азбесту усіх видів та азбестовмісних виробів і матеріалів. Заходи безпеки і захисту працівників від шкідливого впливу азбесту та матеріалів і виробів на його основі, які вироблені та знаходяться в обігу до набрання чинності цим Законом, визначаються санітарними нормами та правилами.».</p>	<p>5. Не допускається застосування у виробництві шкідливих речовин у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації.</p>	<p>охорони здоров'я. Державний контроль за своєчасністю і якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.</p> <p>6. Не допускається застосування небезпечних та шкідливих факторів робочого середовища фізичної, хімічної, біологічної природи у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації відповідно до законодавства.</p> <p>Враховано. <i>Шляхом додавання відповідного пункту в Прикінцеві положення Проекту.</i></p>	
<p>Забезпечити в термін до 31 жовтня 2021 року здійснення заходів захисту працівників від ризиків, пов'язаних із впливом азбесту на роботі у відповідність до вимог встановлених в Європейському Союзі Директивою Ради № 83/477/ЄЕС від 19.09.1983 про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом азбесту під час роботи (друга окрема Директива у значенні статті 8 Директиви № 80/1107/ЄЕС), Директивою Ради № 91/382/ЄЕС від 25.06.1991, що вносить зміни до</p>		<p>Враховано частково. <i>Шляхом додавання відповідного пункту в Прикінцеві поло.</i></p>	

<p>Директиви № 83/477/ЄЕС про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом азбесту під час роботи (друга окрема Директива у значенні статті 8 Директиви № 80/1107/ЄЕС), Директивою № 2003/18/ЄС, Європейського Парламенту та Ради від 27.03.2003, що вносить зміни до Директиви Ради № 83/477/ЄЕС про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом азбесту під час роботи.</p>		
<p>Державна регуляторна служба</p>		
<p>Пропонується термін «атестація робочих місць» змінити на «атестація робочих зон», що відповідатиме іншим вживаним термінам: «робоча зона» та «робоче місце».</p> <p>Пункт 21 частини першої статті 1 проекту Закону, яким передбачається термін «орган, що призначає», потребує редакційного доопрацювання (враховуючи положення Розділу VIII проекту Закону). Так, пропонуємо у зазначеній статті проекту Закону доопрацювати визначення вказаного терміну, та відповідно, словосполучення «поновлює їх призначення» замінити словосполученням «поновлює свідоцтво про їх призначення».</p> <p>...</p> <p>Термін «професійне захворювання», який</p>	<p>Стаття 1. Визначення термінів</p> <p>1. У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:</p> <p>1) атестація робочих місць за умовами праці – комплексне оцінювання факторів робочого середовища і трудового процесу, що впливають на здоров'я і працездатність працівників під час роботи;</p> <p>...</p> <p>2) орган, що призначає – центральний орган виконавчої влади, що призначає експертні організації, розширює чи скорочує сферу їх призначення, призупиняє, анулює або поновлює їх призначення, а також забезпечує оцінювання та моніторинг таких експертних організацій.</p> <p>...</p>	<p>Враховано в редакції</p> <p>«1) атестація робочих місць/зон за умовами праці – комплексне оцінювання факторів робочого середовища і трудового процесу, що впливають на здоров'я і працездатність працівників під час роботи;»</p> <p>????????????????</p> <p>Не враховано.</p>

<p>пропонуємо не уточняти – «отруєння», а закріпити, як «будь-яке захворювання, отримане в результаті впливу небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, що виникають у зв'язку з трудовою діяльністю».</p>	<p>28) професійне захворювання – захворювання (отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов'язаних з роботою;</p>	<p>Доповнення поняття «отруєнням» необхідне для врахування, зокрема при розслідуванні, обставин, пов'язаних з раптовим погіршенням здоров'я внаслідок дії професійних факторів</p>	
<p>У пункті 12 частини другої статті 4 проекту Закону некоректно застосовується словосполучення «залежність від дозволу чи контролю компетентного органу», а тому зазначене положення потребує редакційного доопрацювання.</p>	<p>Стаття 4. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>...</p> <p>2. Державна політика в сфері безпеки та здоров'я працівників є складовою політики у сфері трудових відносин та ґрунтується, але не виключно, на засадах:</p> <p>...</p> <p>12) визначення небезпечних або шкідливих професійних факторів, вплив яких необхідно заборонити, обмежити або поставити в залежність від дозволу чи контролю компетентного органу;</p> <p>...</p>	<p>Враховано</p> <p>Стаття 4. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я п...</p> <p>...</p> <p>2. Державна політика в сфері безпеки та здоров'я працівників виключно, на засадах:</p> <p>...</p> <p>12) визначення небезпечних або шкідливих професійних факторів, вплив яких необхідно заборонити, обмежити або поставити в залежність від наявності документів дозволу чи контролю компетентного органу;</p>	
<p>У частині першій статті 8 проекту Закону з метою уникнення фінансової невизначеності при застосуванні даної норми, необхідно доповнити зміст частини обов'язком роботодавця за власний рахунок здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.</p>	<p>Стаття 8. Страхування у сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства.</p> <p>...</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Обов'язок роботодавців здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, не є спеціальним законом в цій сфері.</p>	
<p>Враховуючи зміст статті 11 проекту Закону, необхідно змінити її назву, а саме: «Спеціальні умови виконання робіт</p>	<p>Стаття 11. Спеціальні умови виконання робіт</p>	<p>Враховано.</p> <p>Назву статті викладено в редакції: «Статті 11. Спеціальні умови виконання робіт підвищеної небезпечності»</p>	

<p>підвищеної небезпеки».</p> <p>Частиною першою статті 11 проекту Закону передбачається, що роботи підвищеної небезпеки (роботи, які пов'язані з об'єктивно вищим ризиком впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів на здоров'я та життя працівників) можуть виконуватися лише за умови або додаткового страхування життя і здоров'я працівників, або одержання дозволу на виконання таких робіт.</p> <p>Однак, процедури «страхування життя і здоров'я працівників» та «одержання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки» є різними за своїми правовими наслідками, а тому їх неможливо ототожнювати.</p> <p>Крім того, запропоноване формулювання статті фактично дозволяє працівникам виконувати роботи підвищеної небезпеки тільки за наявності додаткового страхування життя і здоров'я. Так, у словосполученні: «такі роботи можуть виконуватись лише за умови або додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи, або одержання дозволу на виконання таких робіт» слід змінити слово «або» на «та».</p>	<p>1. У випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки робіт, виконання яких пов'язане з об'єктивно вищим ризиком впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів на здоров'я та життя працівників (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи можуть виконуватись лише за умови або додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи, або одержання дозволу на виконання таких робіт відповідно до цієї статті.</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Заміна «або» на «та» змінює суть пропозиції, яка полягає в тому, що роботи підвищеної небезпеки можуть виконуватись лише за умови або додаткового страхування життя і здоров'я працівників, або одержання дозволу на виконання таких робіт, і не можуть бути підтримані. Або через те, що це передбачає економічну мотивацію роботодавця до створення умов для виконання таких робіт.</p> <p>Рівень впливу економічного способу мотивації роботодавця на виконання робіт підвищеної небезпеки, виходячи з аналізу фактичних результатів дослідження, свідчить про те, що економічний спосіб мотивації роботодавця не сприяє виконанню робіт підвищеної небезпеки.</p> <p>При цьому практика свідчить, що прямого впливу на виконання робіт підвищеної небезпеки не спостерігається. Відтак економічний спосіб мотивації роботодавця не сприяє виконанню робіт підвищеної небезпеки.</p>
<p>Стаття 11 проекту Закону, якою передбачаються спеціальні умови виконання робіт та необхідність отримання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки,</p>	<p>Стаття 11. Спеціальні умови виконання робіт</p>	

потребує доопрацювання з урахуванням наступного:

У частині четвертій статті 11 проекту Закону слова «за винятком випадків, передбачених частиною дев'ятою цієї статті» пропонуємо виключити, оскільки зазначеною частиною статті 11 проекту Закону передбачаються підстави для анулювання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки.

Враховуючи вимоги статті 4 Закону про дозвільну систему, частина сьома статті 11 проекту Закону потребує доопрацювання з метою встановлення чіткої та послідовної процедури щодо порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки (встановлення вимог до форми та способу подання заяви, визначення переліку документів, які необхідно подати разом із заявою для отримання дозволу тощо).

4. Дозволи видаються на безоплатній основі та діють безстроково, за винятком випадків, передбачених частиною дев'ятою цієї статті.

...

7. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви на одержання дозволу та позитивного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт приймає рішення про видачу дозволу або про обґрунтовану відмову в його видачі із зазначенням підстав, визначених цією статтею.

У разі якщо у встановлений законом строк суб'єкту господарювання не видано дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки або не прийнято рішення про відмову у його видачі, через 10 робочих днів з дня закінчення встановленого строку для видачі або відмови у видачі документа дозвільного характеру суб'єкт господарювання має право провадити певні дії щодо здійснення господарської діяльності або видів господарської діяльності.

Враховано.

Частину четверту статті 11 викладено в редакції:
«4. Дозволи видаються, **переоформлюються** на безоплатній

Враховано:

Статтею 4 Закону України 6 вересня 2005 року № 280
одержанням документів дозвільного характеру, встановлюю

- *необхідність одержання документів дозвільного характ*
- *дозвільний орган, уповноважений видавати документ до*
- *платність або безоплатність видачі (переоформленн*

Проекту);

- *строк видачі документа дозвільного характеру або відм*
- *вичерпний перелік підстав для відмови у видачі, пере*

статті 11 Проекту);

- *строк дії документа дозвільного характеру або нео*

Проекту);

- *перелік документів дозвільного характеру у сфері го*

Проекту);

- *перелік та вимоги до документів, які суб'єкту господа*

(частина сьома статті 11 Проекту - заява на одержання д

роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених ро

Частиною п'ятою статті 11 також визначено, що П

виконання робіт підвищеної небезпеки встановлюється Ка

порядку.

<p>У пункті 1 частини дев'ятої статті 11 проекту Закону вважаємо за необхідне конкретизувати «інші тяжкі наслідки», які є підставою для анулювання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, або зазначити посилання на нормативно-правові акти, які їх визначають.</p>	<p>Стаття 11. Спеціальні умови виконання робіт</p> <p>...</p> <p>9. Дозвіл анулюється у відповідності до вимог Закону України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності», а також у разі наявності наступних підстав:</p> <p>1) виникнення аварії, нещасний випадок із смертельним наслідком або іншим тяжким наслідком, у тому числі з настанням інвалідності потерпілого, якщо за результатами розслідування встановлено, що зазначена подія сталась внаслідок виконання робіт підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл;</p> <p>...</p>	<p>Враховано.</p> <p>Уточнено, що тяжкий наслідок стосується здоров'я чи життя працівника.</p> <p>«Стаття 11. Спеціальні умови виконання робіт</p> <p>...</p> <p>9. Дозвіл анулюється у відповідності до вимог Закону України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» у разі наявності наступних підстав:</p> <p>1) виникнення аварії, нещасний випадок із смертельним настанням інвалідності, якщо за результатами розслідування встановлено, що зазначена подія сталась внаслідок виконання робіт підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл;»</p> <p>Здійснення класифікації тяжкості наслідків для здоров'я чи життя працівника, затвердженим наказом МОЗ від 04.07.2007 N 370</p>
<p>Підпункт а) пункту 3) частини третьої статті 16 проекту Закону після слова «обладнання» рекомендуємо доповнити словами «хімічних, біологічних та інших речовин», оскільки робочі процеси та робоче обладнання – не єдині джерела небезпеки у робочих зонах.</p>	<p>Стаття 16. Управління професійними ризиками</p> <p>...</p> <p>3. При плануванні заходів, спрямованих на зниження професійних ризиків, серед іншого використовуються, але не виключно, наступні методи, зокрема від найбільш ефективного до найменш:</p> <p>...</p> <p>3) запобігання виявленим професійним ризикам в джерелах їх виникнення, зокрема шляхом:</p>	<p>Враховано в редакції.</p> <p>«Стаття 16. Управління професійними ризиками</p> <p>...</p> <p>3. При плануванні заходів, спрямованих на зниження професійних ризиків, серед іншого використовуються, але не виключно, наступні методи, зокрема від найбільш ефективного до найменш:</p> <p>...</p> <p>3) запобігання виявленим професійним ризикам в джерелах їх виникнення, зокрема шляхом:</p> <p>а) застосування заходів, спрямованих на усунення та/або зниження небезпечних та шкідливих факторів робочого середовища, зокрема шляхом:</p> <p>а) застосування заходів, спрямованих на усунення та/або зниження небезпечних та шкідливих факторів робочого середовища, зокрема шляхом:</p> <p>а) застосування заходів, спрямованих на усунення та/або зниження небезпечних та шкідливих факторів робочого середовища, зокрема шляхом:</p>

	<p>а) застосування заходів, спрямованих на усунення та/або зменшення ступеня ризику, шляхом заміни небезпечних робочих процесів, обладнання на безпечні або менш небезпечні;</p> <p>...</p>	
<p>Доопрацювання потребує частина дев'ята статті 19 проекту Закону, а саме дане положення слід розділити, тому що воно передбачає два різні обов'язки. Крім того, обов'язок роботодавця інформувати працівників про результати медичного огляду вважатиметься виконаним, якщо в ньому буде передбачено, що працівник повинен підписати довідку про придатність до роботи.</p> <p>Для узгодження зі законодавством в контексті захисту права працівника на таємницю про стан здоров'я, зокрема із статтею 286 Цивільного кодексу України та статтею 40 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», вважаємо за доцільне доповнити статтю 19 проекту Закону нормою щодо заборони закріплення у довідці про придатність до роботи за станом здоров'я, медичних даних та іншої конфіденційної інформації, визначеної законодавством.</p>	<p>Стаття 19. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників</p> <p>...</p> <p>9. Роботодавець за власні кошти організовує та забезпечує проходження медичних оглядів працівників у робочий час із збереженням заробітної плати. Працівник має бути поінформований про зміст медичної довідки про проходження медичного огляду.</p> <p>...</p>	<p>Враховано.</p> <p>Частина 5 та 9 статті 19 викладено у такій редакції.</p> <p>«Стаття 19. Спостереження за станом здоров'я та медичні</p> <p>5. Підтвердженням проходження медичного огляду є медична інформація про те, чи є особа за станом здоров'я придатною до виконання трудових обов'язків, які їй пропонуються, та щодо збереження заробітної плати.</p> <p>9. Роботодавець за власні кошти організовує та забезпечує проходження медичних оглядів працівників у робочий час із збереженням заробітної плати. Роботодавець повинен ознайомити працівника з змістом медичної довідки про проходження медичного огляду та підписати її.»</p>
<p>Частиною другою статті 32 проекту Закону встановлюється, що окрім визначених Кодексом законів про працю України повноважень інспектори праці з метою усунення недоліків, виявлених під час інспекційного відвідування, які вони</p>	<p>Стаття 32. Забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників</p> <p>1...</p> <p>2. Окрім визначених Кодексом законів про працю України повноважень інспектори</p>	<p>Враховано.</p> <p>Забезпечено узгодження в наступний спосіб: Проектом статті 32 Кодексу законів про працю України (нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності) (Відомості про прийняття актів законодавства) виключити; а також доповнити частиною одинадцятую та частиною дванадцятую статті 32 Кодексу законів про працю України «Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я та безпеки»</p>

вважають такими, що загрожують здоров'ю чи життю працівників, мають право, в межах компетенції, вимагати:

1) внесення протягом визначеного розумного терміну до конструкції споруди, робочого місця/зони, робочого обладнання таких змін, які можуть бути необхідні для забезпечення дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників, або

2) у разі обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю працівників – вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, включаючи зупинку, припинення, обмеження виконання робіт та/або експлуатації робочого обладнання підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць/зон, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів праці, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції.

Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» визначає правові та організаційні засади, основні принципи і порядок здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, повноваження органів державного нагляду (контролю), їх посадових осіб і права, обов'язки та відповідальність суб'єктів господарювання під час здійснення державного нагляду (контролю) (далі –

праці з метою усунення недоліків, виявлених під час інспекційного відвідування, які вони вважають такими, що загрожують здоров'ю чи життю працівників, мають право, в межах компетенції, вимагати:

1) внесення протягом визначеного розумного терміну до конструкції споруди, робочого місця/зони, робочого обладнання таких змін, які можуть бути необхідні для забезпечення дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників, або

2) у разі обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю працівників – вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, включаючи зупинку, припинення, обмеження виконання робіт та/або експлуатації робочого обладнання підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць/зон, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів праці, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції.

законодавства про працю, зобов'язаний з урахуванням особливостей договори, забезпечити дотримання вимог статті 1, статті 10, частин тринадцятої – чотирнадцятої статті 4, статті 14.

Таким чином, норми частини п'ятої статті 4 пропонують впровадити контроль в сфері додержання законодавства про працю (зокрема, в частині контролю за виконанням норм законодавства про працю).

Слід також зауважити, що право інспекторів праці вжити заходів у випадку безпосередньої загрози життю працівників передбачено в складовою національного законодавства з пріоритетом вищого законодавства.

<p>Закону про нагляд (контроль)).</p> <p>Відповідно до абзацу першого частини п'ятої статті 4 Закону про нагляд (контроль) виробництво (виготовлення) або реалізація продукції, виконання робіт, надання послуг суб'єктами господарювання можуть бути зупинені повністю або частково виключно за рішенням суду.</p> <p>Таким чином, норми Закону про нагляд (контроль) та положення проекту Закону в частині визначення повноважень органу державного нагляду (контролю) щодо зупинення діяльності суб'єкта господарювання не узгоджуються між собою.</p>		
<p>Частина перша статті 37 проекту Закону потребує доопрацювання в частині встановлення загального переліку уніфікованих (основних та спеціальних) вимог до експертних організацій на рівні закону.</p>	<p>Стаття 37. Вимоги до експертних організацій</p>	<p>Враховано. 3 проекту виключено поняття експертної організації та с</p>
<p>Окрім того, зважаючи на великий текстовий обсяг назви статті 38 проекту Закону, з метою забезпечення доступності, а також правильного розуміння та застосування запропонованих норм, вважаємо за доцільне назву даної статті викласти чітко та стисло.</p>	<p>Стаття 38. Залучення експертними організаціями субпідрядників та дочірніх підприємств до виконання робіт з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки</p>	<p>Враховано. 3 проекту виключено поняття експертної організації та с</p>
<p>Аналогічне зауваження стосується і статті 40 проекту Закону. Зокрема, необхідно викласти її у такому форматі: «Свідоцтво про призначення: призупинення, поновлення дії,</p>	<p>Стаття 40. Призупинення чи поновлення дії свідоцтва про призначення, скорочення сфери призначення або анулювання свідоцтва про призначення</p>	<p>Враховано. 3 проекту виключено поняття експертної організації та с</p>

<p>скорочення сфери призначення або анулювання».</p>		
<p>Частиною першою статті 40 проекту Закону встановлюється, що у разі якщо за результатами планової або позапланової перевірки експертної організації встановлено факт або підтверджено раніше одержану інформацію про те, що ця експертна організація не відповідає вимогам до експертних організацій або не виконує своїх обов'язків, орган, що призначає, звертається до адміністративного суду з позовом про застосування заходу реагування.</p> <p>Запропонована редакція не узгоджується з частиною другою статті 42 проекту Закону якою встановлюється, що моніторинг призначених органів здійснюється, зокрема шляхом:</p> <p>проведення планових та позапланових перевірок призначених органів згідно із Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» з урахуванням особливостей, визначених цим Законом;</p> <p>планові перевірки експертних організацій проводяться відповідно до річних планів з періодичністю, визначеною згідно з вимогами Закону України. «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».</p> <p>Також, згідно з вимогами частини четвертої статті 4 Закону про нагляд</p>	<p>Стаття 40. Призупинення чи поновлення дії свідоцтва про призначення, скорочення сфери призначення або анулювання свідоцтва про призначення</p> <p>1. У разі якщо за результатами планової або позапланової перевірки експертної організації встановлено факт або підтверджено раніше одержану інформацію про те, що ця експертна організація не відповідає вимогам до експертних організацій або не виконує своїх обов'язків, орган, що призначає, звертається до адміністративного суду з позовом про застосування заходу реагування у виді:</p> <p>1) призупинення дії свідоцтва про призначення в межах усієї сфери призначення чи в частині, що стосується діяльності в межах сфери призначення, - якщо наявна можливість усунення експертної організації виявленої невідповідності чи забезпечення виконання ним своїх обов'язків;</p> <p>2) скорочення сфери призначення - якщо виявлений факт невідповідності чи невиконання обов'язків стосується діяльності в межах сфери призначення та відсутня можливість усунення експертною організацією виявленої невідповідності чи забезпечення виконання ним своїх обов'язків;</p>	<p>Враховано. З проекту виключено поняття експертної організації та с</p>

<p>(контроль) виключно законами встановлюється, зокрема:</p> <p>органи, уповноважені здійснювати державний нагляд (контроль) у сфері господарської діяльності;</p> <p>види господарської діяльності, які є предметом державного нагляду (контролю).</p> <p>Орган державного нагляду (контролю) не може здійснювати державний нагляд (контроль) у сфері господарської діяльності, якщо закон прямо не уповноважує такий орган на здійснення державного нагляду (контролю) у певній сфері господарської діяльності та не визначає повноваження такого органу під час здійснення державного нагляду (контролю) (абзац восьмий частини четвертої статті 4 Закону про нагляд (контроль)).</p> <p>Враховуючи зазначене, пропонуємо у частині другій статті 42 проекту Закону вказати вид господарської діяльності, який є предметом державного нагляду (контролю).</p>	<p>3) анулювання свідоцтва про призначення - якщо виявлений факт невідповідності чи невиконання обов'язків стосується всієї сфери призначення та відсутня можливість усунення експертною організацією виявленої невідповідності чи забезпечення виконання ним своїх обов'язків.</p>	
<p>Проектом Закону запроваджується новий документ дозвільного характеру - свідоцтво про призначення експертної організації на проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки.</p> <p>В Аналізі регуляторного впливу цілями</p>		<p>Коментар щодо зауваження</p> <p>Доцільність включення подібних норм щодо існування ст. організаціїми в сфері безпеки та здоров'я працівників, виклик</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Забезпечення на державному рівні механізмів контролю 2. Приведення існуючих регуляцій їх діяльності до єдиного 3. Легалізації (врегулювання на рівні закону) права відпов <p>організації та контролювати їх дотримання.</p> <p>Існуюча сьогодні ситуація, за якої подібні регуляції є « прийнятною.</p> <p>Так, наприклад, діючою статтею 21 Закону України «Про праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта гос</p>

<p>передбаченого Законом України від 15.01.2015 № 124-VIII «Про технічні регламенти та оцінку відповідності», який регулює відносини, що виникають у зв'язку з розробленням та прийняттям технічних регламентів і передбачених ними процедур оцінки відповідності, їх застосуванням стосовно продукції, яка вводиться в обіг, надається на ринку або вводиться в експлуатацію.</p> <p>Однак доцільність запровадження підходу державного регулювання діяльності експертних організацій у сфері охорони праці шляхом запровадження дозвільних документів має бути обґрунтована.</p>		
<p>Відповідно до частини першої статті 4 Закону про дозвільну систему виключно законами, які регулюють відносини, пов'язані з одержанням документів дозвільного характеру, встановлюються, зокрема, необхідність одержання документів дозвільного характеру та їх види, вичерпний перелік підстав для відмови у видачі, переоформлення, анулювання документа дозвільного характеру; перелік та вимоги до документів, які суб'єкту господарювання необхідно подати для одержання документа дозвільного характеру; перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності.</p> <p>Підпунктом 4 пункту 3 Розділу IX «Прикінцеві положення» проекту Закону, яким пропонується внести зміни до Закону України від 19.05.2011 № 3392-VI «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері</p>		<p>Враховано. З проекту виключено поняття експертної організації та с</p>

господарської діяльності» (далі – Перелік), передбачаються пункти 48 та 48¹, до яких віднесені дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та свідоцтво про призначення експертної організації на проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки. Поряд з цим, підпунктом 3 пункту 3 Розділу IX «Прикінцеві положення» проекту Закону, яким пропонується частину третю статті 2 Закону про дозвільну систему доповнити абзацом шостим, яким передбачається, що видача або відмова у видачі свідоцтва про призначення експертної організації для виконання робіт як третьою стороною певних завдань з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки (далі – свідоцтво про призначення), розширення сфери призначення здійснюється відповідно до цього Закону з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі». При цьому, проектом Закону (статті 39-40) передбачаються такі процедури, як видача або відмова у видачі свідоцтва про призначення, розширення та скорочення сфери призначення, призупинення і

<p>поновлення дії зазначеного свідоцтва, його анулювання, строки надання свідоцтва про призначення. Норми проекту Закону щодо назви свідоцтва про призначення не узгоджуються між собою та потребують редакційного доопрацювання по тексту проекту Закону.</p> <p>Також незрозумілим є визначення такого тривалого строку видачі свідоцтва про призначення – 80 робочих днів.</p>		
<p>З метою однозначного розуміння, застосування і реалізації окремих положень, текст проекту Закону потребує також редакційного доопрацювання в частині узгодження та уточнення назв інших документів дозвільного характеру, висновків щодо спроможності роботодавці забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки, дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки (наприклад, пункти 7 та 27 частини першої статті 1; пункт 5 частини четвертої статті 35; частина перша статті 37, стаття 39 проекту Закону).</p>		<p>Враховано. Застосування згаданих термінів та визначень приведено у</p>
<p>Статтею 259 проекту Закону, зокрема, передбачено:</p> <p>державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Кодексу та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів, Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованої Законом України від 08 вересня 2004 року №</p>	<p>Глава XVIII ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД (КОНТРОЛЬ) ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ</p>	<p>Враховано. Норми Глава XVIII КЗпП у редакції Проекту викладено з у України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю на відповідних територіях».</p>

1985-IV, Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 08 вересня 2004 року № 1986-IV, інших міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України (частина перша);

у визначених законодавством випадках державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю може також здійснюватися органами місцевого самоврядування (частина четверта);

державна інспекція праці та визначені у частині четвертій цієї статті суб'єкти співпрацюють, не підмінюючи один одного та не передаючи один одному своїх повноважень (частина п'ята).

Також, статтю 271 проекту Закону пропонується встановити особливості здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю органами місцевого самоврядування, а саме:

заходи державного контролю за дотриманням законодавства про працю здійснюються інспекторами праці виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад з питань своєчасної та у повному обсязі оплати праці, дотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин у порядку, визначеному цим Кодексом (частина перша);

на інспекторів праці виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад поширюються норми

щодо повноважень, основних обов'язків, заборон, незалежності, відповідальності державних інспекторів праці, передбачені цим Кодексом (частина друга).

Водночас, відповідно до статті 6 Конвенції № 81 і частини першої статті 8 Конвенції № 129 персонал інспекції складається з державних службовців, статус і умови роботи яких забезпечують стабільність зайнятості і роблять їх незалежними від будь-яких змін в уряді та небажаного зовнішнього впливу.

Таким чином, положення проекту Закону не узгоджується з нормами Конвенції № 81 та Конвенції № 129.

Також, проектом Закону пропонується наділити повноваженнями зі здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про працю органами місцевого самоврядування, що суперечить положенням абзацу дев'ятого статті 3 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», відповідно до якого одним з основних принципів державного нагляду (контролю) є неприпустимості дублювання повноважень органів державного нагляду (контролю) та неприпустимості здійснення заходів державного нагляду (контролю) різними органами державного нагляду (контролю) з одного й того самого питання. Одночасно зазначаємо, що окремі положення проекту Закону не в повній мірі узгоджуються з діючим законодавством України та викладені у спосіб, який під час практичного застосування може бути неоднозначним для розуміння особами, які повинні впроваджувати або виконувати вимоги цього регуляторного акта.

Проектом Закону пропонується главу XVIII Кодексу законів про працю України викласти в новій реакції, встановивши, зокрема, повноваження державних інспекторів праці серед яких:

– з метою проведення інспекційного відвідування безперешкодно, без попереднього повідомлення о будь-якій годині доби відвідувати будь-які робочі місця об'єкта відвідування, а також проходити до будь-яких виробничих, службових та адміністративних приміщень об'єктів відвідування, в яких використовується наймана праця;

– проходити до нежитлових будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, у яких перебувають фізичні особи, стосовно яких є достатньо підстав вважати, що вони виконують трудові обов'язки, або до них застосовується примусова праця;

– вилучати для огляду у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, що використовуються для здійснення господарської діяльності, щодо яких є підстави вважати, що вони виконують трудові обов'язки, документи, що посвідчують особу. Запропоновані проектом Закону повноваження державних інспекторів праці мають ознаки, подібні до повноважень слідчих та детективів:

Не враховано

Конвенцією № 81 МОП, на яку ДРС посилався у попередньому

«1. Інспектори праці, забезпечені відповідними документами

a) безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-який час

b) проходити у денний час до будь-яких приміщень, які вони вважають

та

c) здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування

щодо правові норми суворо дотримуються, і зокрема:

i) наодинці або в присутності свідків допитувати робітників

застосування правових норм;

ii) вимагати надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів

умов праці, з метою перевірки їхньої відповідності правовим

iii) зобов'язувати вивішувати об'яви, які вимагаються згідно з

iv) вилучати або брати з собою для аналізу зразки

повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що

2. У разі інспекційного відвідування інспектори повідомляють роботодавця

про свою присутність роботодавцю або його представнику

шкоди виконанню їхніх обов'язків.»

безперешкодно, без попереднього повідомлення і будь-яку годину доби здійснювати інспекційні відвідування, проходити до будь-яких виробничих, службових, адміністративних приміщень суб'єкта господарювання, у яких використовується наймана праця.

Зазначені повноваження є навіть жорсткішими за слідчі дії, які згідно з частиною 4 статті 223 Кримінального процесуального кодексу України: «Проведення слідчих (розшукових) дій у нічний час (з 22 до 6 години) не допускається, за винятком невідкладних випадків, коли затримка в їх проведенні може призвести до втрати слідів кримінального правопорушення чи втечі підозрюваного».

Слід зазначити, що багато підприємств працюють в багатозмінному режимі, в нічний час роботодавець не тільки не здатен забезпечити доступ до документів та необхідних пояснень, а й не повинен цього робити. Безперешкодний доступ до виробничих приміщень є також загрозою й для інспектора праці, оскільки останній має бути обізнаним з основами техніки безпеки на даному об'єкті та, за необхідності, отримати особисті засоби захисту згідно з виробничими умовами.

Разом з цим, незрозуміло хто і в який спосіб буде визначати ступінь достатності підстав вважати, що фізичні особи

Одночасно Проектом передбачається, що інспектори праці Державні інспектори праці у ході здійснення повноважень, м цієї особи або вмотивованого рішення суду.

виконують трудові обов'язки, або до них застосовується примусова праця, оскільки в проекті Закону відсутні положення щодо встановлення відповідних чітких критеріїв.

При цьому, право інспектора безперешкодно проходити до нежитлових будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, без визначення чітких, вичерпних критеріїв та підстав, суперечить статті 30 Конституції України відповідно до якої не допускається проникнення до житла чи до іншого володіння особи, проведення в них огляду чи обшуку інакше як за вмотивованим рішенням суду.

Проектом Закону передбачається встановити, що заробітна плата державного інспектора праці складається з посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця, премії (у разі встановлення) та винагороди, а також інших надбавок згідно із законодавством.

Винагорода виплачується державним інспекторам праці у разі фактичного виконання (повного або часткового) постанови про накладення штрафу за порушення законодавства про працю у такому розмірі:

1 відсоток сплаченої (або стягнутої) суми, але не більше 100 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого на 1 січня календарного року, – державному інспектору праці, який проводив інспекційне відвідування, за

Враховано

Статтю 263-1 викладено в новій редакції.

«Стаття 263¹. Оплата праці державних інспекторів праці
Заробітна плата державного інспектора праці складається з посадового окладу, надбавки за вислугу років, надбавки за ранг державного службовця, надбавки за кваліфікаційну категорію та премії (у разі встановлення) та винагороди, а також інших надбавок згідно із законодавством.

Мінімальний розмір посадового окладу інспектора праці складається з посадового окладу та надбавки за кваліфікаційну категорію встановлюються:

- **інспектор праці (без категорії) – надбавка за кваліфікаційну категорію – 10 відсотків;**
- **інспектор праці II категорії – 15 відсотків;**
- **інспектор праці I категорії – 25 відсотків;**
- **старший інспектор праці – 50 відсотків;**
- **провідний інспектор праці – 75 відсотків;**
- **головний інспектор праці – 100 відсотків.**

Також пропонується Прикінцевими положеннями Проекту Закону після слів «митних та податкових органах» доповнити словосполучення «в межах прожиткового мінімуму для працездатних осіб» умови оплати для такої категорії державних службовців, яка

результатами якого складено зазначену постанову про накладення штрафу;

0,2 відсотка сплаченої (або стягнутої) суми, але не більше 100 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого на 1 січня календарного року, – державному інспектору праці, який склав зазначену постанову про накладення штрафу.

Тобто, можна дійти висновку щодо прямої зацікавленості державних інспекторів праці у збільшенні кількості винесених постанов про накладення штрафу, а також певних корупційних ризиків в межах визначених відсотків.

Разом з цим, запропонований проектом Закону підхід до оплати праці державних інспекторів праці носить дискримінаційний характер по відношенню до інших державних службовців та не узгоджується з положеннями статті 50 Закону України «Про державну службу», якою визначено, що заробітна плата державного службовця складається з: посадового окладу; надбавки за вислугу років; надбавки за ранг державного службовця; премії (у разі встановлення).

Наданий розробником АРВ не в повній мірі відповідає вимогам Методики проведення аналізу впливу регуляторного акта, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 11.03.2004 № 308 та інше....

Враховано.

АРВ доопрацьовано з урахуванням вимог законодавства.

Держпраці

<p>у частині першій статті 1: у пункті 3 слово «заходів» замінити словами «на підставі якого роботодавець розробляє заходи;»;</p> <p>..</p> <p>пункт 18 викласти в такій редакції: «нещасний випадок» - обмежена в часі подія, що сталася з працівником в процесі виконання роботи або у зв'язку з роботою, внаслідок якої заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть;»;</p> <p>...</p> <p>пункт 28 викласти в такій редакції: «професійне захворювання - захворювання (отруєння), причиною якого став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих факторів ризику, пов'язаних з роботою;»;</p> <p>...</p> <p>пункт 33 викласти в такій редакції: «робоче обладнання – будь-яка машина, апарат, інструмент або устаткування, що використовується на роботі;».</p>	<p>Стаття 1. Визначення термінів</p> <p>...</p> <p>3) безпека праці та здоров'я працівників – система заходів та засобів щодо запобігання та/або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, спрямованих на збереження здоров'я, життя і працездатності працівників, що вживаються на всіх етапах робочого процесу, в т. ч. на етапі планування та проектування;</p> <p>...</p> <p>18) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного чи шкідливого професійного фактору, що сталися в процесі або у зв'язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть;</p> <p>...</p> <p>28) професійне захворювання – захворювання (отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов'язаних з роботою;</p> <p>...</p> <p>33) робоче обладнання – машина, апарат, інструмент, пристрій або інше устаткування, що використовується роботодавцем або найманим</p>	<p>Не враховано.</p> <p><i>Запропонована заміна призведе до спотворення змісту визначення поняття, як «системи заходів і засобів».</i></p> <p>Не враховано.</p> <p><i>Пропозиція не змінює зміст поняття, водночас звужує кваліфікаційні ознаки нещасного випадку, який може настати в результаті певної події або впливу професійного фактору.</i></p> <p>Не враховано.</p> <p><i>Пропозиція не змінює зміст поняття.</i></p> <p>Не враховано.</p> <p><i>Наведене у Проекті визначення більш чітко визначає, що використовувати таке обладнання</i></p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Зазначена редакція відповідає визначенню встановленому Директивою 2009/104/ЄЕС Європейського Парламенту та Ради від 16 вересня 2009 р. про мінімальні вимоги щодо безпеки та охорони здоров'я під час використання робочого обладнання робітниками під час провадження професійної діяльності. Така редакція терміну «робоче обладнання» дозволить імплементувати окремі положення зазначеної Директиви в національне законодавство;</p> <p>...</p> <p>пункт 37 викласти в такій редакції:</p> <p>«технічний огляд робочого обладнання – комплекс дій, які проводяться з метою визначення якості монтажу, ремонту, модифікації (реконструкції, модернізації), умов та строку подальшого безпечного використання робочого обладнання, оцінювання технічного стану складових частин, деталей або їх елементів, перевірки їх на відповідність технічним вимогам;»;</p> <p>...</p> <p>після пункту 41 доповнити новим пунктом такого змісту:</p> <p>«42) модифікація – внесення змін у конструкцію обладнання, що перебуває в експлуатації, з метою зміни технічних характеристик або підвищення безпечності, технічного рівня чи поліпшення економічних характеристик.».</p>	<p>працівником під час виконання робіт;</p> <p>...</p> <p>37) технічний огляд робочого обладнання – комплекс дій, які проводяться з метою визначення якості монтажу, ремонту, реконструкції і модернізації, умов та строку подальшої безпечної експлуатації устаткування, оцінювання технічного стану складових частин, деталей або їх елементів, перевірки їх на відповідність технічним вимогам;</p>	<p><i>можуть як роботодавці так і працівники.</i></p> <p>Враховано:</p> <p>«42) технічний огляд робочого обладнання – комплекс дій, які проводяться з метою визначення якості монтажу, ремонту, модифікації (реконструкції, модернізації), умов та строку подальшого безпечного використання робочого обладнання, оцінювання технічного стану складових частин, деталей або їх елементів, перевірки їх на відповідність технічним вимогам;»;</p> <p>Враховано в редакції.</p> <p><i>Додано пункт в редакції:</i></p> <p>«18) модифікація – внесення змін у конструкцію обладнання, що використовується, з метою зміни технічних характеристик або підвищення безпечності, технічного рівня чи поліпшення економічних характеристик.».</p>
	<p>Стаття 4. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників</p>	

<p>1) у пункті 11 частини другої статті 4 слова «експлуатацію робочого обладнання» замінити словами «використання робочого обладнання»;</p> <p>2) доповнити статтею такого змісту: «Стаття 4¹. Національна система безпеки та здоров'я працівників</p> <p>1. Національна система безпеки праці та здоров'я на роботі спрямована на реалізацію права на безпеку праці та здоров'я на роботі шляхом гарантування узгодженості заходів та ефективності діяльності державних, приватних або кооперативних суб'єктів, які у цьому контексті здійснюють повноваження у сферах регулювання, ліцензування, сертифікації, стандартизації, досліджень, навчання, інформування, консультування і участі, технічних послуг із профілактики, нагляду за станом здоров'я та інспектування.</p> <p>2. Держава зобов'язана сприяти розвитку національної мережі запобігання</p>	<p>...</p> <p>2. Державна політика в сфері безпеки та здоров'я працівників є складовою політики у сфері трудових відносин та ґрунтується, але не виключно, на засадах:</p> <p>...</p> <p>11) визначення у випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки, умов, які регулюють проектування, будівництво, розміщення, введення в експлуатацію та реконструкцію виробничих об'єктів, а також виконання певних робіт чи експлуатацію робочого обладнання, яке використовується в ході роботи;</p>	<p>Враховано в редакції: «11) визначення у випадках, коли цього вимагають характер розміщення, введення в експлуатацію та реконструкцію виробничих об'єктів»</p> <p>Не враховано. <i>Доцільність включення подібної статті потребує пояснення поведінки і є декларативними.</i></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

професійним ризикам у сферах діяльності, зазначених у попередньому пункті.

3. У галузі безпеки та здоров'я на роботі необхідно розвивати співробітництво між державою та представницькими організаціями працівників і роботодавців, а також на рівні роботодавців, установ або служб, між роботодавцем та представниками працівників і роботодавців.

4. Державні служби, відповідальні за ліцензування, сертифікацію або видачу інших дозвільних документів на провадження діяльності або на передачу активів для такого провадження, повинні виконувати свої обов'язки з метою заохочення безпеки праці та здоров'я на роботі.

5. Координація реалізації політичних заходів і оцінювання їх результатів, зокрема стосовно інспекційної діяльності, є обов'язком компетентних органів міністерства, відповідального за сферу праці.

6. Ухвалені політичні заходи та оцінювання результатів таких заходів та перевірок, здійснених у галузі безпеки праці та здоров'я на роботі, а також статистична інформація про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання повинні щорічно публікуватися й належним чином розкриватися.

7. Для цілей попереднього пункту статистична інформація повинна дозволяти надавати опис нещасних випадків на роботі та професійних захворювань із метою

сприяти проведенню епідеміологічних досліджень, дозволяючи встановлювати відповідні критерії та методики для розроблення загальнодержавних і галузевих програм і заходів профілактики та здійснювати періодичний контроль результатів.

8. Національна система безпеки та здоров'я працівників включає:

1) національний тристоронній консультативний орган або органи, що опікуються питаннями безпеки та здоров'я на роботі;

2) інформаційні й консультативні служби з питань безпеки та здоров'я на роботі;

3) професійну підготовку з питань безпеки та здоров'я на роботі;

4) служби безпеки та здоров'я на роботі;

5) науково-дослідні роботи в галузі безпеки та здоров'я на роботі;

6) механізм збирання і аналізу даних про випадки виробничого травматизму й професійних захворювань;

7) положення, що передбачають співробітництво з відповідними системами страхування або соціального забезпечення, які охоплюють випадки виробничого травматизму й професійних захворювань;

8) допоміжні механізми, спрямовані на поступове поліпшення умов у галузі безпеки та здоров'я на роботі на мікропідприємствах, а також на малих і середніх підприємствах і в неформальній економіці;

<p>статтю 6 викласти в такій редакції:</p> <p>«Стаття 6. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві.</p> <p>1. Роботодавець повинен вести облік всіх інцидентів, з'ясувати причини їх виникнення та документувати відомості про них.</p> <p>2. Роботодавець зобов'язаний надавати інформацію про нещасні випадки, професійні захворювання та аварії на виробництві у порядку, визначеному законодавством.</p> <p>3. Роботодавець, зобов'язаний організувати проведення розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, що сталися з особами, які підлягають страхуванню від нещасного випадку згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», відповідно до порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>4. Роботодавець зобов'язаний зберегти до прибуття комісії з розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння) обстановку на робочому місці, машини, механізми, обладнання, устаткування у такому стані, в якому вони були на момент нещасного</p>	<p>Стаття 6. Облік та розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій</p> <p>1. Роботодавець повинен вести облік всіх інцидентів, з'ясувати причини їх виникнення, та документувати відомості про них.</p> <p>2. Роботодавець зобов'язаний готувати та направляти інформацію про всі нещасні випадки та професійні захворювання працівників до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>3. Роботодавець зобов'язаний проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, які сталися з його працівниками або працівниками іншого роботодавця чи особами, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами, з використанням засобів праці, робочого обладнання, в робочих зонах та/або на робочих місцях роботодавця, які призвели до втрати працездатності, а також професійних захворювань працівників.</p> <p>4. Порядок ведення обліку нещасних випадків та професійних захворювань працівників, їх розслідування та повідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за</p>	<p>Не враховано.</p> <p><i>Запропонована Проектом редакція більш чітко і послідовно.</i></p> <p><i>У частині другій зазначається до якого саме органу здійснюється розслідування.</i></p> <p><i>У частині третій чітко окреслено умови для проведення розслідування (у разі виникнення нещасного випадку або професійного захворювання працівника, який працює за цивільно-правовими договорами).</i></p> <p><i>В частині четвертій визначено повноваження КМУ щодо місця події до прибуття комісії із спеціального розслідування.</i></p> <p><i>Запропонований частиною шостою механізм передбачений здійснюється інспекцією праці а результати такого розслідування.</i></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

випадку, якщо це не загрожує життю та здоров'ю інших працівників і не призведе до більш тяжких наслідків або порушення виробничих процесів.

5. Роботодавець забезпечує виконання заходів, визначених за результатами проведеного розслідування, щодо запобігання виникненню нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві.

6. Спеціальні розслідування нещасних випадків проводяться центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників або його територіальним органом відповідно до порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

додержанням законодавства про працю, визначається Кабінетом Міністрів України.

5. За результатами проведеного розслідування роботодавець забезпечує усунення причин, що призвели до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснює профілактичні заходи.

6. У разі непроведення роботодавцем розслідування нещасного випадку, професійного захворювання працівників, або його відмови скласти акт за результатами розслідування, або незгоди потерпілого з висновками такого розслідування, за заявою потерпілого або його законного представника розслідування проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.

7. Рішення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, прийняті за результатами розслідування, є обов'язковими до виконання. Роботодавець має право оскаржити зазначене рішення у судовому порядку.

8. Спеціальні розслідування нещасних випадків, професійних захворювань, а також аварій у випадках та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, проводить

<p>7. Ведення реєстру осіб, яким встановлено професійне захворювання, здійснює центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я, у відповідності до порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.».</p> <p><i>Чинна редакція статті 6 проекту Закону звужує застосування Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337 (далі – Порядок розслідування), як в частині підстав проведення розслідування, так і в частині переліку потерпілих осіб, на яких поширюватиметься дія порядку розслідування. Також, частиною шостою статті 6 проекту Закону передбачено, що у разі відмови роботодавця скласти акт за результатами розслідування або незгоди потерпілого з висновками такого розслідування, розслідування проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників. Така редакція створює передумови для відповідних зловживань з боку роботодавців щодо не проведення або неякісного проведення розслідування. Більше того, вирішення даного питання детально унормовано в чинній редакції Порядку розслідування. Тому вважаємо, що деталізацію окремих положень, які стосуються самої процедури проведення розслідування нещасних випадків доцільно викласти в підзаконному нормативно-правовому акті. Запропонована редакція статті 6 проекту Закону усуває зазначені недоліки шляхом посилання на відповідний акт, який приймається Кабінетом</i></p>	<p>центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.</p> <p>9. Ведення реєстру осіб, яким встановлено професійне захворювання, здійснює центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p><i>Міністрів України;</i></p> <p>у статті 11: частину першу після абзацу першого доповнити новим абзацом такого змісту: «Працівники не можуть бути допущені до виконання робіт підвищеної небезпеки до набрання чинності договору додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи, чи після завершення строку його дії, а також без отримання дозволу на виконання таких робіт чи у разі його анулювання».</p> <p><i>Зазначене доповнення має на меті конкретизацію порядку виконання робіт підвищеної небезпеки;</i></p> <p><i>У частині четвертій слова «, за винятком випадків, передбачених частиною дев'ятою цієї статті» пропонуємо виключити, оскільки підстави анулювання отриманих дозволів чітко визначено у частині дев'ятій цієї статті;</i></p>	<p>Стаття 11. Спеціальні умови виконання робіт</p> <p>1. У випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки робіт, виконання яких пов'язане з об'єктивно вищим ризиком впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів на здоров'я та життя працівників (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи можуть виконуватись лише за умови або додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи, або одержання дозволу на виконання таких робіт відповідно до цієї статті.</p> <p>...</p>	<p>Назву статті викладено в редакції: «Спеціальні умови виконання робіт».</p> <p>Не враховано.</p> <p><i>Заміна «або» на «а також» змінює суть пропозиції, яка стосується безпеки виконуваних робіт, і не може бути підтримана. Останній передбачає економічну мотивацію роботодавця до страхування працівників, виходячи з аналізу фактичних результатів впливу економічного способу мотивації роботодавця на безпеку виконання робіт.</i></p> <p><i>При цьому практика свідчить, що прямого впливу на результати виконання робіт чи обладнання не спостерігається. Відтак економічна мотивація роботодавця не може бути підтримана.</i></p>
<p>у частині шостій статті 12 слова «безпечною експлуатацією» замінити словами «безпечним використанням»;</p>	<p>Стаття 12. Спеціальні умови використання робочого обладнання</p> <p>...</p> <p>6. Роботодавець здійснює моніторинг, оцінку технічного стану робочого обладнання та нагляд за його безпечною експлуатацією відповідно до вимог законодавства.</p> <p>...</p>	<p>Враховано.</p> <p>...</p> <p>«6. Роботодавець здійснює моніторинг, оцінку технічного стану робочого обладнання та нагляд за його безпечною експлуатацією відповідно до вимог законодавства.»</p> <p>...</p>

<p>пункт 6 частини першої статті 14 викласти в такій редакції:</p> <p>«б) заміни небезпечного обладнання, робочих процесів, фізичних, хімічних і біологічних агентів на безпечні або менш небезпечні»;</p>	<p>Стаття 14. Система безпеки та здоров'я працівників на роботі</p> <p>1. Роботодавець організовує та забезпечує функціонування системи безпеки та здоров'я працівників на роботі, яка базується на таких ієрархічних та послідовних принципах запобігання:</p> <p>..</p> <p>б) заміни небезпечного робочого обладнання на безпечне або менш небезпечне;</p> <p>...</p>	<p>Враховано в редакції.</p> <p>«1. Роботодавець організовує та забезпечує функціонування системи безпеки та здоров'я працівників на роботі, яка базується на таких ієрархічних та послідовних принципах запобігання:</p> <p>..</p> <p>б) заміни небезпечного обладнання, робочих процесів, небезпечних фізичних, хімічних та біологічної та іншої природи на безпечні або менш небезпечні»;</p>
<p>у пункті 11 частини шостої статті 15 слово «експлуатації» замінити словом «використання»;</p>	<p>Стаття 15. Уповноважені з безпеки та здоров'я працівників</p> <p>...</p> <p>6. Основними функціями уповноважених з безпеки та здоров'я працівників є:</p> <p>...</p> <p>11) консультування з питань планування та організації трудової діяльності, у тому числі з питань планування робочих зон/місць, вибору, експлуатації та стану робочого обладнання, а також з питань речовин, що використовуються в роботі;</p>	<p>Враховано.</p> <p>«6. Основними функціями уповноважених з безпеки та здоров'я працівників є:</p> <p>...</p> <p>11) консультування з питань планування та організації трудової діяльності, у тому числі з питань планування робочих зон/місць, вибору, експлуатації та стану робочого обладнання, а також з питань речовин, що використовуються в роботі;</p> <p>використання та стану робочого обладнання, а також з питань</p>
<p>підпункт а) пункту 3 частини третьої статті 16 після слів «робочих процесів, обладнання» доповнити словами «, фізичних, хімічних і біологічних агентів»</p>	<p>Стаття 16. Управління професійними ризиками</p> <p>...</p> <p>3. При плануванні заходів, спрямованих на зниження професійних ризиків, серед іншого використовуються, але не виключно, наступні методи, зокрема від найбільш ефективного до найменш:</p> <p>...</p>	<p>Враховано в редакції.</p> <p>«3. При плануванні заходів, спрямованих на зниження професійних ризиків, серед іншого використовуються, але не виключно, наступні методи, зокрема від найбільш ефективного до найменш:</p> <p>...</p> <p>а) застосування заходів, спрямованих на усунення та/або усунення небезпечних та шкідливих факторів робочого</p>

	<p>3) запобігання виявленим професійним ризикам в джерелах їх виникнення, зокрема шляхом:</p> <p>а) застосування заходів, спрямованих на усунення та/або зменшення ступеня ризику, шляхом заміни небезпечних робочих процесів, обладнання на безпечні або менш небезпечні;</p>	менш небезпечні;»
<p>у статті 17 частину п'яту викласти в такій редакції:</p> <p>«Мінімальні вимоги до безпеки та здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту визначаються Кабінетом Міністрів України.»;</p>	<p>Стаття 17. Засоби колективного та індивідуального захисту</p> <p>...</p> <p>5. Мінімальні вимоги до безпеки та здоров'я працівників при використанні працівниками засобів індивідуального захисту визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p> <p>...</p>	<p>Враховано.</p> <p>...</p> <p>«5. Мінімальні вимоги до безпеки та здоров'я працівників Кабінетом Міністрів України.»</p>
<p>у статті 18:</p> <p>частину першу викласти в такій редакції:</p> <p>«Аудит системи безпеки та здоров'я працівників застосовується для оцінки її ефективності в забезпеченні безпеки та здоров'я працівників.»;</p>	<p>Стаття 18. Аудит систем безпеки та здоров'я працівників</p> <p>1. Аудит системи безпеки та здоров'я працівників на роботі застосовується для оцінювання ефективності її функціонування.</p> <p>...</p>	<p>Не враховано.</p> <p>Поняття аудиту наведене у статті 1. В даному контексті регуляції.</p>
<p>у статті 19:</p> <p>пункт 2 частини восьмої викласти в такій редакції:</p> <p>«працівників, які зазнають або можуть</p>	<p>Стаття 19. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників</p> <p>...</p> <p>8. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичних оглядів:</p> <p>...</p> <p>2) працівників, робочі місця та умови</p>	<p>Не враховано:</p> <p>.....</p> <p>8. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення мед...</p> <p>...</p> <p>Пропозиція не змінює норми по суті.</p>

<p>заснавати впливу професійних ризиків на роботі, – при укладанні трудового договору і періодично за затвердженням роботодавцем графіком проходження обов’язкових медичних оглядів працівників;»;</p> <p>у частині дев’ятій слова «Працівник має бути поінформований про зміст медичної довідки про проходження медичного огляду.» вилучити;</p> <p>після частини дев’ятої доповнити новою частиною такого змісту: «10. Роботодавець повинен ознайомити працівників під підпис зі змістом довідки про придатність до роботи.»;</p>	<p>праці яких містять або можуть містити професійні ризики для здоров’я – при укладанні трудового договору і періодично за затвердженням роботодавцем графіком проходження обов’язкових медичних оглядів працівників.</p> <p>...</p> <p>9. Роботодавець за власні кошти організовує та забезпечує проходження медичних оглядів працівників у робочий час із збереженням заробітної плати. Працівник має бути поінформований про зміст медичної довідки про проходження медичного огляду.</p>	<p>Враховано в редакції</p> <p>...</p> <p>«9. Роботодавець за власні кошти організовує та забезпечує заробітної плати. Роботодавець повинен ознайомити працівників підпис.»</p>
<p>у статті 20: абзац другий частини першої виключити; доповнити статтю 20 частиною наступного змісту: «Перелік випадків, за яких роботодавець зобов’язаний забезпечити проходження всіма працівниками підготовки з питань безпеки та здоров’я працівників на роботі, визначених частиною першою цієї статті, не є вичерпним.»;</p> <p>частину третю викласти в такій редакції: «Відповідно до видів виконуваних робіт підготовка з питань безпеки та здоров’я</p>	<p>Стаття 20. Навчання працівників</p> <p>...</p> <p>Даний перелік не є вичерпним.</p> <p>...</p> <p>3. Відповідно до видів виконуваних робіт навчання з питань безпеки та здоров’я працівників здійснюється у формі навчання</p>	<p>Не враховано. <i>Пропозиція щодо доповнення не змінює суті норм. Частина перша статті 20 є вичерпним.</i></p> <p>Не враховано. <i>Запропонована редакція не дає розуміння, які саме суб’єкти</i></p>

працівників проводиться у формі навчання та перевірки знань безпосередньо роботодавцем або суб'єктами:

- 1) працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки;
- 2) працівників, які виконують функції уповноважених з безпеки та здоров'я працівників;
- 3) керівних працівників, які безпосередньо організують роботу з безпеки та здоров'я працівників.»;

частину четверту викласти в такій редакції:

«Порядок та періодичність проведення навчання та перевірки знань з безпеки та здоров'я працівників, а також вимоги до суб'єктів господарювання, які надають послуги у сфері навчання з питань безпеки та здоров'я працівників, визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.».

Проектом Закону пропонується запровадити нову національну систему запобігання виробничим ризикам, засновану на принципах оцінювання, контролю ризиків та управління ними, які є базовими для побудови подібних систем у розвинених країнах Європи та світу. Передбачається запровадження системи мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників, та регулярне здійснення роботодавцем

та перевірки знань безпосередньо роботодавцем або суб'єктами господарювання, які надають послуги у сфері навчання з питань безпеки та здоров'я працівників, щонайменше наступних категорій:

- 1) працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки;
- 2) працівників, які виконують функції уповноважених з безпеки та здоров'я працівників;
- 3) керівних працівників, які безпосередньо організують роботу з безпеки та здоров'я працівників.

4. Порядок проведення навчання та перевірки знань з безпеки та здоров'я працівників та вимоги до суб'єктів господарювання, які надають послуги у сфері навчання з питань безпеки та здоров'я працівників, встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Не враховано.

Доцільно віднести затвердження відповідного порядку та компетенції Кабінету Міністрів України. Рівень відповідальності організацій.

оцінювання ризиків, які можуть виникнути на конкретному робочому місці, розробки і впровадження заходів щодо їх мінімізації або усунення.

Оскільки запровадження абсолютно нових підходів щодо побудови системи управління безпекою та здоров'я працівників на роботі, зокрема в частині підготовки працівників, пов'язане з потенційними ризиками щодо правильного тлумачення і застосування положень акта, пропонуємо встановити мінімальні вимоги щодо періодичності проведення інструктажів та навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників.

Таким чином, з метою оперативного перегляду (у разі потреби) окремих норм та положень щодо навчання працівників, пропонуємо порядок та періодичність проведення навчання та перевірки знань з безпеки та здоров'я працівників, а також вимоги до суб'єктів господарювання, які надають послуги у сфері навчання з питань безпеки та здоров'я працівників, визначати підзаконним актом, затвердженим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.

Частину шосту пропонуємо виключити, оскільки запропоновано визначити мінімальні вимоги щодо періодичності проведення інструктажів та навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників у підзаконному акті затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників;

6. Періодичність проведення інструктажів та/або навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників визначається роботодавцем самостійно з урахуванням забезпечення належної підготовки працівників.

Стаття 21. Інформування працівників

Не враховано.

Принципи, які брались до уваги при формуванні Проекту безпеки працівників, орієнтуючись на кінцевий результат – н

Враховано в редакції.

<p>у частині шостій статті 21 слова «забезпечення належної поінформованості працівників» замінити словами «необхідності інформування працівника до початку роботи і оновлюватися, коли це обумовлюють обставини, що змінюються»;</p>	<p>...</p> <p>6. Періодичність надання працівникам інформації з питань безпеки та здоров'я працівників визначається роботодавцем самостійно з урахуванням забезпечення належної поінформованості працівників.</p>	<p>...</p> <p>6. Періодичність надання працівникам інформації з питань урахуванням необхідності забезпечення належної поінформованості регулярного оновлення такої інформації, коли це обумовлено</p>
<p>абзац другий частини другої статті 22 після слів «відповідальних працівників» доповнити словами «та їх підготовка»;</p>	<p>Стаття 22. Надання домедичної допомоги, пожежогасіння, ліквідація аварій та евакуація працівників</p> <p>2. ...</p> <p>Кількість відповідальних працівників визначаються роботодавцем з урахуванням масштабів підприємства (виробництва) або наявних на ньому специфічних небезпек.</p> <p>...</p>	<p>Враховано.</p> <p><i>Абзац перший частини статті 22 викладено в редакції:</i></p> <p>«2. Для виконання заходів, зазначених у частині першій статті 22 цього Закону, працівники повинні пройти проходження ними відповідного навчання, підготовки та підготовки до виконання роботи»</p> <p>.....</p>
<p>у пункті 3 частини першої статті 24 слово «експлуатації, » виключити;</p>	<p>Стаття 24. Права роботодавців</p> <p>1. Роботодавці мають право:</p> <p>...</p> <p>3) вимагати від працівників знання та виконання вимог нормативно-правових актів та актів роботодавця з безпеки та здоров'я працівників, <i>експлуатації</i>, використання робочого обладнання за призначенням, правил користування засобами колективного та індивідуального захисту, що безпосередньо стосуються виконуваної ним роботи;</p>	<p>Враховано.</p> <p>1. Роботодавці мають право:</p> <p>...</p> <p>«3) вимагати від працівників знання та виконання вимог нормативно-правових актів та актів роботодавця з безпеки та здоров'я працівників, використання робочого обладнання за призначенням, правил користування засобами колективного та індивідуального захисту, що безпосередньо стосуються виконуваної ним роботи;»</p>
<p>у статті 25: частину першу після слів «Роботодавці зобов'язані» доповнити словами «забезпечувати безпеку і захист здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються</p>	<p>Стаття 25. Обов'язки роботодавців</p> <p>1. Роботодавці зобов'язані:</p>	<p>Враховано в редакції:</p> <p>Стаття 25. Обов'язки роботодавців</p> <p>1. З метою забезпечення безпеки і здоров'я працівників роботодавці повинні:</p> <p>1) організовувати та здійснювати заходи з щодо безпеки та здоров'я працівників, викладених у частині першій статті 14 цього Закону, і кор</p>

<p>роботи, для цього роботодавці повинні»; пункт 1 частини першої викласти у такій редакції: «здійснювати заходи, необхідні для безпеки і охорони здоров'я працівників відповідно до загальних принципів запобігання, викладених у частині першій статті 14 цього Закону, і коригувати ці заходи з урахуванням обставин, що змінюються»;</p>	<p>1) забезпечувати безпечні умови праці;</p>	<p>.....</p>
<p>у пункті 6 частини першої статті 26 після слова «безпечних» доповнити словами «і здорових»;</p>	<p>Стаття 26. Права працівників 1. Кожен працівник має право на: ... б) відшкодування відповідно до законодавства шкоди та збитків, заподіяних здоров'ю працівника внаслідок незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці;</p>	<p>Не враховано. Здоровими можуть бути люди. Умови праці мають бути статті 26 слово «здорови» виключено.</p>
<p>у пункті 2 частини другої статті 32 слово «експлуатації» у всіх відмінках замінити словом «використання» у відповідному відмінку;</p>	<p>Стаття 32. Забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників ... 2. Окрім визначених Кодексом законів про працю України повноважень інспектори праці з метою усунення недоліків, виявлених під час інспекційного відвідування, які вони вважають такими, що загрожують здоров'ю чи життю працівників, мають право, в межах компетенції, вимагати: ... 2) у разі обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю працівників – вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, включаючи зупинку, припинення,</p>	<p>Враховано в редакції.</p> <p>... «2. Окрім визначених Кодексом законів про працю України інспекційного відвідування, які вони вважають такими, що за вимагати: ... 2) у разі обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю включаючи зупинку, припинення, обмеження виконання роб приміщень, а також заборону застосування небезпечних реч</p>

	<p>обмеження виконання робіт та/або експлуатації робочого обладнання підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць/зон, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів праці, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції.</p>	
<p>частини другу-сьому статті 33 пропонуємо виключити.</p> <p><i>Відповідно до Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.</i></p> <p><i>Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» визначає, що державний нагляд (контроль) - діяльність уповноважених законом центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, державних колегіальних органів, органів виконавчої влади Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування (далі – органи державного нагляду (контролю)) в межах повноважень, передбачених законом, щодо виявлення та запобігання порушенням вимог законодавства суб'єктами господарювання та забезпечення інтересів суспільства, зокрема належної якості продукції, робіт та послуг, допустимого рівня небезпеки для населення, навколишнього природного середовища.</i></p> <p><i>Тобто факт виконання чи невиконання роботодавцем законодавства встановлюється під час проведення заходів державного нагляду (контролю).</i></p> <p><i>Крім того, проведення державного аудиту та державного нагляду (контролю) порушуватиме один</i></p>	<p>Стаття 33. Забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями</p> <p>...</p> <p>2. З метою отримання технічної інформації та консультацій щодо підвищення рівня безпеки та здоров'я працівників роботодавці також можуть звертатись із проханням про проведення державного аудиту стану застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників.</p> <p>3. Державний аудит стану застосування роботодавцем законодавства про безпеку та здоров'я працівників здійснюється безоплатно посадовими особами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, з урахуванням пріоритетів та наявних ресурсів.</p> <p>4. Порядок проведення такого аудиту встановлюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я</p>	<p>Не враховано.</p> <p><i>Запропонований Проектом механізм державного аудиту невідповідності, виявлені в ході такого аудиту, не мають наслідків.</i></p> <p><i>Цей механізм розглядається як форма превентивної діяльності, яка не буде мати значимих витрат, можливо розглянути питання визначення компенсуватиме витрати органу на її надання.</i></p>

<p>із основних принципів державного нагляду (контролю), а саме неприпустимість дублювання повноважень органів державного нагляду (контролю).</p> <p>Також до повноважень інспекторів праці, передбачених проектом Закону, а також Конвенцією Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованою Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, та Конвенцією Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованою Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV, не включено проведення державного аудиту стану застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників.</p> <p>Також звертаємо увагу, що проектом Закону встановлюється, що одним із обов'язків роботодавця є організація системи безпеки та здоров'я працівників, а також здійснення контролю за її функціонуванням, в т. ч. шляхом організації проведення зовнішнього або внутрішнього аудиту.</p> <p>Згідно із проектом Закону аудит системи безпеки та здоров'я працівників – документований процес незалежного, систематичного збору і аналізу інформації для об'єктивного оцінювання системи безпеки здоров'я працівників на відповідність вимогам законодавства, ефективності функціонування такої системи та заходів із зменшення професійних ризиків.</p> <p>Тобто, стан застосування роботодавцем законодавства буде здійснюватися роботодавцем в ході проведення внутрішнього чи зовнішнього аудитів.</p>	<p>працівників.</p> <p>5. Висновки та рекомендації, отримані роботодавцем за результатами державного аудиту, є обов'язковими для виконання роботодавцем.</p> <p>6. Роботодавець не може бути притягнутий до відповідальності за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників, виявлені в ході державного аудиту, у разі усунення їх у строк, зазначений у висновках та рекомендаціях державного аудиту.</p> <p>7. За результатами аналізу статистики нещасних випадків та професійних захворювань, інспекційних відвідувань, звернень щодо отримання технічної документації та консультацій, результатів державного аудиту центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, проводить загальнонаціональні, галузеві, тематичні інформаційні кампанії щодо найбільш ефективних способів застосування норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників.</p> <p>...</p>	
<p>Частина четверту статті 35 розділу VII проекту Закону викласти у такій редакції:</p> <p>«4. За порушення норм цього Закону</p>	<p>Стаття 35. Відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників</p> <p>..</p> <p>4. За порушення норм цього Закону</p>	

<p>роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу у разі:</p> <p>1) використання робочого обладнання підвищеної небезпеки без його реєстрації, не проведення обов'язкових технічних оглядів (стаття 12) – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожен одиницю такого обладнання;</p> <p>2) неінформування працівників щодо питань безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 21), не проведення консультацій з працівниками та/або представниками працівників (стаття 23) – у розмірі мінімальної заробітної плати;</p> <p>3) не проведення санітарно-гігієнічних досліджень факторів робочого середовища і трудового процесу (атестації робочих місць за умовами праці) у випадках, передбачених законодавством (частина друга статті 11) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат за кожне робоче місце, щодо якого скоєне порушення;</p> <p>4) не проведення обов'язкового аудиту системи безпеки та здоров'я працівників (частина шоста статті 18), <i>невизначення (непризначення) уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників (стаття 15)</i> – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;</p>	<p>роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу у разі:</p> <p>1) використання робочого обладнання підвищеної небезпеки без його реєстрації, не проведення обов'язкових технічних оглядів (стаття 12) – у розмірі <i>однієї</i> мінімальної заробітної плати за кожен одиницю такого обладнання;</p> <p>2) не інформування працівників щодо питань безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 21), не проведення консультацій з працівниками та/або представниками працівників (стаття 23) – у розмірі <i>однієї</i> мінімальної заробітної плати;</p> <p>3) не проведення санітарно-гігієнічних досліджень факторів робочого середовища і трудового процесу (атестації робочих місць за умовами праці) у випадках, передбачених законодавством (частина друга статті 11) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат за кожне робоче місце, щодо якого скоєне порушення;</p> <p>4) не проведення обов'язкового аудиту системи безпеки та здоров'я працівників (частина шоста статті 18) – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;</p> <p>9) не визначення (не призначення) уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників (стаття 15) – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;</p>	<p>Враховано</p> <p>Враховано</p> <p>Без змін змісту</p> <p>Не враховано. <i>Запропонована поєднати порушення в один пункт. Вважається сутністю.</i></p> <p>Без змін змісту</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>5) допущення працівника до виконання робіт підвищеної небезпеки без отримання дозволу або без здійснення додаткового страхування працівника відповідно до цього Закону (стаття 11) – у розмірі, що дорівнює одноразовій допомозі, яка виплачується сім'ї потерпілого у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за кожного такого працівника;</p> <p>6) не проведення обов'язкових медичних оглядів відповідно до законодавства або невиконання рекомендацій, наданих за результатами медичних оглядів (частина сьома та дванадцята статті 19), <i>непроведення обов'язкового навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 20)</i>, – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого допущено порушення;</p> <p>7) ненадання домедичної допомоги та/або незабезпечення евакуації працівників, яким загрожувала небезпека внаслідок аварії (частина третя статті 22) – у розмірі трьох мінімальних заробітних плат за кожного такого працівника;</p>	<p>5) допущення працівника до виконання робіт підвищеної небезпеки без отримання дозволу або без здійснення додаткового страхування працівника відповідно до цього Закону (стаття 11) – у розмірі, що дорівнює одноразовій допомозі, яка виплачується сім'ї потерпілого у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за кожного такого працівника;</p> <p>6) не проведення обов'язкових медичних оглядів відповідно до законодавства або невиконання рекомендацій, наданих за результатами медичних оглядів (частина сьома та дванадцята статті 19), – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого <i>не проведено медичний огляд або не виконано його рекомендації</i>;</p> <p>7) не проведення обов'язкового навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 20) – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого не проведено навчання;</p> <p>8) не надання домедичної допомоги та/або не забезпечення евакуації працівників, яким загрожувала небезпека внаслідок аварії (частина третя статті 22) – у розмірі трьох</p>	<p>Не враховано. <i>Запропонована поєднати порушення в один пункт. Вважаю сутністю.</i></p> <p>Без змін змісту</p> <p>Без змін змісту</p> <p>Не враховано.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>8) не проведення розслідування нещасного випадку чи професійного захворювання (частини третя статті 6) – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого не проведено розслідування;</p> <p>9) неповідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників про нещасний випадок, який призвів до тяжких травм або смерті потерпілого та не збереження до прибуття комісії з розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння) обстановку на робочому місці, машини, механізми, обладнання, устаткування у такому стані, в якому вони були на момент нещасного випадку (частини друга та четверта статті 6) – у розмірі двадцяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого стався такий випадок;</p> <p>10) застосування у виробництві шкідливих речовин, які не пройшли гігієнічну регламентацію та державну реєстрацію (частина п'ята статті 10) та / або хімічних речовин та їх сумішей, на яких відсутні добре помітні знаки, що дозволяють їх ідентифікувати, – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного</p>	<p>мінімальних заробітних плат за кожного такого працівника;</p> <p>11) не проведення розслідування нещасного випадку чи професійного захворювання (частини третя статті 6) – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого не проведено розслідування;</p> <p>12) не повідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників про нещасний випадок, який призвів до тяжких травм або смерті потерпілого (частини друга та четверта статті 6) – у розмірі двадцяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого стався такий випадок;</p> <p>13) застосування у виробництві шкідливих речовин, які не пройшли гігієнічну регламентацію та державну реєстрацію (частина п'ята статті 10) – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, який був долучений до застосування, використання такої</p>	<p><i>З огляду на неврахування пропозицій щодо змін до статті</i></p> <p>Не враховано. <i>Проектом не встановлюються вимоги щодо способів мар</i> <i>доречним.</i></p> <p>Враховано. <i>Доповнено окремим пунктом у редакції:</i> «невиконання законних вимог інспектора праці щодо плат за кожне порушення;»</p> <p>Не враховано. <i>Пропонується залишити термінологію Закону №877</i> <i>роботодавець може недопускати інспектора на законних під</i></p> <p>Пункт 10) викласти в редакції: <i>Відповідальність за виплату заробітної плати без сплати</i> <i>268 в редакції Проекту).</i></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

працівника, який був долучений до застосування, використання такої речовини;

11) невиконання законних вимог інспектора праці щодо усунення виявленого порушення, – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат за кожне порушення;

12) недопущення до проведення інспекційного відвідування з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, створення перешкод у її проведенні, – у розмірі тридцяти мінімальних заробітних плат;

речовини;

14) відмови надати інспекторам праці на їх вимогу будь-які документи, зокрема електронні, ведення яких передбачено законодавством про безпеку та здоров'я працівників, або перешкоджання їм в отриманні копій таких документів або у виготовленні витягів із них, – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат за кожне порушення;

15) незаконного перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов'язків або незаконної відмови їм у доступі до робочих зон роботодавця, що підлягають інспекції, – у розмірі тридцяти мінімальних заробітних плат;

10) не здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства (частина перша статті 8) – у розмірі, що дорівнює подвійному розміру одноразової допомоги, яка виплачується сім'ї потерпілого, у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне

Пункт замінено іншим пунктом, щодо невиконання вимог
«10) не проведення оцінки професійних ризиків – у р
проведено таку оцінку;»

Без змін змісту

<p>13) порушення інших норм цього Закону – у розмірі половини мінімальної заробітної плати за кожного працівника, право на захист якого порушено внаслідок такого порушення. Штрафи, зазначені у цьому пункті, накладаються у разі невиконання припису інспектора праці щодо усунення таких порушень складено за результатами інспекційного відвідування.</p> <p>...</p>	<p>соціальне страхування», за кожного такого працівника;</p> <p>16) порушення інших норм цього Закону – у розмірі половини мінімальної заробітної плати за кожного працівника, право на захист якого порушено внаслідок такого порушення. Штрафи, зазначені у цьому пункті, накладаються у разі невиконання припису державного інспектора щодо усунення таких порушень складено за результатами інспекційного відвідування.</p> <p>...</p>	
<p>В абзаці третьому частини п'ятої статті 39, у частині другій статті 44 та абзаці першому частини другої статті 46 розділу VIII проекту Закону слово «реалізує» замінити словом «формує».</p>	<p>Стаття 39. Видача або відмова у видачі свідоцтва про призначення експертної організації для виконання робіт як третьою стороною певних завдань з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки, розширення сфери призначення</p> <p>...</p> <p>5. Орган, що призначає, присвоює експертним організаціям ідентифікаційні номери.</p> <p>...</p> <p>Присвоєні експертним організаціям ідентифікаційні номери зазначаються в переліках експертних організацій, які розміщуються на офіційному веб-сайті</p>	

	центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.	
У тексті проекту Закону слова «промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці» замінити словами «безпеки та здоров'я працівників на роботі», а слова «державних інспекторів праці» в усіх відмінках замінити словами «інспекторів праці» у відповідному відмінку.	По тексту законопроекту.	Враховано. <i>Здійснено відповідну заміну.</i>
главу XVIII викласти у такій редакції: ...		
<p>після підпункту 1 пункту 3 доповнити новим підпунктом такого змісту:</p> <p>«2) Внести до Бюджетного кодексу України (Відомості Верховної Ради України, 2010 р., № 50-51, ст. 572) такі зміни:</p> <p>а) частину третю статті 29 доповнити пунктом 66 такого змісту:</p> <p>“66) надходження від фінансових та адміністративний санкцій за порушення законодавства, передбачені частинами першою-четвертою, п'ятою (крім порушень санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм), шостою сьомою статті 41, статтями 41- 1 – 41-3, 47, 57, 58, 93, 94, 188-1, 188-4, 188-6 Кодексу України про адміністративні правопорушення, статтею 265 Кодексу України про працю та статтею 35 Закону України “Про безпеку та здоров'я працівників на роботі””;</p> <p>б) частину четверту статті 30 доповнити пунктом 24 такого змісту:</p> <p>“24) погашення заборгованості із виплати заробітної плати перед працівниками</p>		Не враховано. <i>Не є предметом Проекту.</i>

<p>юридичною особою або фізичною особою, у тому числі фізичною особою - підприємцем, щодо якої відкрито провадження у справі про банкрутство (за рахунок джерел, визначених пунктом 66 частини третьої статті 29 цього Кодексу); ”;</p>			
<p>у зв'язку з цим підпункти 2-5 вважати підпунктами 3-6</p>			
СПО роботодавців			
<p>Стаття 1. Визначення термінів</p> <p>1. У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:</p> <p>...</p> <p>2) аудит системи безпеки та здоров'я працівників – документований процес незалежного, систематичного збору і аналізу інформації для об'єктивного оцінювання системи безпеки та здоров'я працівників на відповідність вимогам законодавства, ефективності функціонування такої системи та заходів із зменшення професійних ризиків;</p> <p>3) безпека праці та здоров'я працівників – система заходів та засобів щодо запобігання та/або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, спрямованих на збереження здоров'я, життя і працездатності працівників, що вживаються на всіх етапах робочого процесу, в т. ч. на етапі планування та проектування;</p>	<p>Стаття 1. Визначення термінів</p> <p>1. У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:</p> <p>...</p> <p>2) аудит системи безпеки та здоров'я працівників – документований процес незалежного, систематичного збору і аналізу інформації для об'єктивного оцінювання системи безпеки та здоров'я працівників на відповідність вимогам законодавства, ефективності функціонування такої системи та заходів із зменшення професійних ризиків;</p> <p>3) безпека праці та здоров'я працівників – система заходів та засобів щодо запобігання та/або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, спрямованих на збереження здоров'я, життя і працездатності працівників, що вживаються на всіх етапах робочого процесу, в т. ч. на етапі планування та проектування;</p>	<p>Не враховано. Систематичність передбачає регулярність та методичність процесу.</p> <p>Не враховано. Етапи планування і проектування трудового процесу мають передбачати аналіз потенційних ризиків і врахування їх при моделюванні діяльності</p>	

<p>4) безпечні умови праці – стан умов праці, за якого вживаються заходи до усунення небезпечних або шкідливих професійних факторів або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень;</p> <p>...</p> <p>7) експертна організація – призначений суб'єкт господарювання, який надає послуги з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження обладнання підвищеної небезпеки та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки та/або аудиту систем безпеки та здоров'я працівників та має підтверджену у встановленому законом порядку компетентність;</p> <p>Пропонуємо надати визначення «експертне обстеження»</p> <p>.</p> <p>8) запобіжні заходи – організаційні, правові, технічні, санітарно-гігієнічні заходи, що здійснюються роботодавцем з метою запобігання, усунення або зменшення професійних ризиків;</p> <p>...</p> <p>Виключити.</p>	<p>4) безпечні умови праці – стан умов праці, за якого відсутні небезпечні або шкідливі професійні фактори або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень;</p> <p>...</p> <p>7) експертна організація – призначений суб'єкт господарювання, який надає послуги з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки та/або аудиту систем безпеки та здоров'я працівників та має підтверджену у встановленому законом порядку компетентність;</p> <p>Відсутнє.</p> <p>8) запобіжні заходи – організаційні, правові, технічні, медичні заходи, що здійснюються роботодавцем з метою запобігання, усунення або зменшення професійних ризиків;</p> <p>...</p> <p>12) інцидент – подія або сукупність подій, що виникає в процесі роботи, яка може призвести або призводить до травмування та завданню шкоди для здоров'я працівника;</p> <p>...</p>	<p>Не враховано. <i>Систематичність</i></p> <p>Враховано частково. <i>Із сфери компетенції експертних організацій виключено питання проведення аудиту.</i></p> <p>Не враховано. <i>Не потребує визначення.</i></p> <p>Враховано. <i>Доповнено поняття словами «санітарно-гігієнічні»</i></p> <p>Не враховано. <i>Пропонується ввести таке поняття з метою визначення події, яка потенційно могла або призвела до виникнення нещасного випадку.</i></p> <p>Не враховано.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>...</p> <p>6) небезпека – джерело чи ситуація, що потенційно може призвести до травмування, погіршення здоров'я чи смерті людини та завдавати шкоду здоров'ю або життю працівника;</p> <p>17) небезпечний професійний фактор – фактор робочого середовища, вплив якого на працівника в певних умовах може призвести до травми, раптового погіршення здоров'я працівника або його смерті, внаслідок виконання ним своїх трудових обов'язків;</p> <p>18) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю, які призвели до втрати працівником працездатності на три робочих дні чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу, зникнення або настання смерті;</p> <p>...</p> <p>23) працівник – фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу в інтересах (на користь) іншої особи (роботодавця);</p> <p>...</p>	<p>16) небезпека – потенційна властивість, притаманна об'єкту, діяльності, робочому обладнанню або факторам робочого середовища, що може спричинити шкоду здоров'ю або життю працівника;</p> <p>17) небезпечний професійний фактор – фактор робочого середовища, вплив якого на працівника в певних умовах може призвести до травми, раптового погіршення здоров'я працівника або його смерті;</p> <p>18) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного чи шкідливого професійного фактору, що сталися в процесі або у зв'язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть;</p> <p>...</p> <p>23) працівник – це фізична особа, яка в межах трудових відносин незалежно від наявності формального трудового договору виконує роботу, в т. ч. за рішенням суду, або надає послуги на користь (в інтересах) іншої особи (роботодавця), а також особа, яка проходить у роботодавця навчання або практику,</p>	<p><i>Наведене в Проекті формулювання більш точно визначає зміст поняття «небезпека»</i></p> <p>Не враховано. <i>Запропоноване уточнення може призвести до звуження професійних факторів лише до тих, які безпосередньо пов'язані із трудовими обов'язками загиблого працівника, в той час як так смерть може статись внаслідок ширшого кола професійних факторів.</i></p> <p>Не враховано. <i>Пропонується вважати нещасним випадком подію, яка призвела до ушкодження здоров'я (смерті) незалежно від ступеня важкості таких ушкоджень.</i></p> <p>Не враховано. <i>Наведене визначення більш повно відповідає визначенню, наведеному у Директива 89/391/ЄЕС.</i></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>27) призначення – надання органом, що призначає, експертній організації права здійснювати певну діяльність з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження обладнання підвищеної небезпеки та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки та/або аудиту систем безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>28) професійне захворювання – захворювання (отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, внаслідок виконання ним своїх трудових обов'язків;</p> <p>...</p> <p>31) робоча зона – це місце, простір, призначені для розташування робочих місць, в приміщенні, будівлі, споруді чи на території, що належать роботодавцю та/або використовується ним, до яких працівник має доступ внаслідок виконання своєї роботи, а також будь-яке інше місце, що знаходиться під прямим або опосередкованим контролем роботодавця, де працівник повинен знаходитись або через яке рухається внаслідок виконання своєї роботи;</p>	<p>за виключенням домашніх працівників, самозайнятих осіб та членів фермерського господарства;</p> <p>...</p> <p>27) призначення – надання органом, що призначає, експертній організації права здійснювати певну діяльність з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки та/або аудиту систем безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>28) професійне захворювання – захворювання (отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов'язаних з роботою;</p> <p>...</p> <p>31) робоча зона – це місце, простір, призначені для розташування робочих місць, в приміщенні, будівлі, споруді чи на території, що належать роботодавцю та/або використовується ним, до яких працівник має доступ внаслідок виконання своєї роботи, а також будь-яке інше місце, що знаходиться під прямим або опосередкованим контролем роботодавця, де працівник повинен знаходитись або в напрямку якого рухається внаслідок виконання своєї роботи;</p>	<p>Враховано частково. З проекту виключено поняття експертної організації та відповідний розділ щодо регулювання призначення експертних організацій.</p> <p>Не враховано. Наведене в Проекті визначення враховує зв'язок наслідків для здоров'я працівника з професійними факторами та виконуваною роботою</p> <p>Не враховано. Запропонована редакційна зміна призведе до визначення робочою зоною будь-якого місця, включаючи громадський транспорт, приватне житло тощо.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>...</p> <p>37) технічний огляд - комплекс робіт з контролю технічного стану, що здійснюється переважно з використанням органолептичних методів і засобів вимірювальної техніки, номенклатуру яких встановлено організаційно-методичними документами, та випробування устаткування (повний технічний огляд) або тільки з огляду(частковий технічний огляд), що проводяться у строк, у випадках та в обсязі, визначених нормативно-правовими актами з охорони праці, організаційно-методичними та експлуатаційними документами;</p> <p>...</p> <p>41) шкідливий професійний фактор – фактор робочого середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я працівника, внаслідок виконання ним своїх трудових обов'язків.</p> <p>42) обладнання підвищеної небезпеки - обладнання, що є джерелом небезпеки для особи, яка здійснює діяльність, пов'язану з використанням, зберіганням або утриманням цього обладнання.</p>	<p>...</p> <p>37) технічний огляд робочого обладнання – комплекс дій, які проводяться з метою визначення якості монтажу, ремонту, реконструкції і модернізації, умов та строку подальшої безпечної експлуатації устаткування, оцінювання технічного стану складових частин, деталей або їх елементів, перевірки їх на відповідність технічним вимогам;</p> <p>...</p> <p>41) шкідливий професійний фактор – фактор робочого середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я працівника.</p> <p>Відсутнє.</p>	<p>Не враховано.</p> <p><i>Надане в пропозиція визначення повторює редакцію, визначену в постанові № 687 від 24 травня 2004 року, яке надає розширене трактування з урахуванням цілей та завдань, умов проведення огляду. Проектом пропонується надати загальне визначення, яке відображає цілі проведення такого огляду, яке буде деталізуватись у відповідному підзаконному акті з урахуванням широкого кола умов.</i></p> <p>Не враховано</p> <p><i>Зміст поняття впливає з тексту Проекту і не потребує наведення у глосарії, оскільки сам перелік визначатиметься підзаконним актом.</i></p> <p><i>При цьому надане визначення звужує зміст небезпеки лише до обладнання, яке безпосередньо створює її для користувача, в той час як такі небезпеки можуть</i></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		стосуватись в інших працівників чи третіх осіб.	
<p>Стаття 2. Сфера дії Закону</p> <p>...</p> <p>3. Відносини в сфері безпеки та здоров'я працівників, зазначених у частині другій цієї статті, регулюються законами України у відповідній сфері, указами Президента України, нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України та органів виконавчої влади, де проходять службу такі особи. При розробці та прийнятті нових або внесенні змін до чинних нормативно-правових актів, зазначених у першому реченні цієї частини, безпека та здоров'я зазначених осіб має забезпечується, наскільки це можливо, з урахуванням положень цього Закону.</p> <p>Виключити.</p>	<p>Стаття 2. Сфера дії Закону</p> <p>...</p> <p>3. Відносини в сфері безпеки та здоров'я працівників, зазначених у частині другій цієї статті, регулюються законами України у відповідній сфері, указами Президента України, нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України та органів виконавчої влади, де проходять службу такі особи. При розробці та прийнятті нових або внесенні змін до чинних нормативно-правових актів, зазначених у першому реченні цієї частини, безпека та здоров'я зазначених осіб має забезпечується, наскільки це можливо, з урахуванням положень цього Закону.</p> <p>4. Дія цього Закону поширюється на відносини за цивільними договорами у випадках, визначених цим законом.</p>	<p>Не враховано. Застосування загальних принципів запобігання небезпекам і зменшення ризиків мають враховуватись в т.ч. і при визначенні умов проходження військової чи іншої виду державної служби в т.ч. в особливих умовах.</p> <p>Не враховано. Проектом передбачено визначення обов'язків особи, яка доручає виконання роботи за цивільними договорами щодо забезпечення окремих вимог цього закону.</p>	
<p>Стаття 3. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників</p> <p>...</p> <p>2. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників складається з Конституції України, Кодексу законів про працю України, Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», з цього Закону, міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною</p>	<p>Стаття 3. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників</p> <p>...</p> <p>2. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників складається з Конституції України, Кодексу законів про працю України, з цього Закону, міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та інших нормативно-правових актів, що регулюють</p>	<p>Не враховано. Зазначений у пропозиції СПО роботодавців закон відп... працівників на роботі.</p>	

<p>Радою України, та інших прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів, що регулюють суспільні відносини у сфері безпеки праці та здоров'я працівників.</p>	<p>відносини у цій сфері.</p>	
<p>Стаття 4. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>...</p> <p>2) збалансованої участі у забезпеченні безпеки та охорони здоров'я роботодавців і працівників, відповідальності роботодавця за нежиття заходів до створення безпечних умов праці;</p> <p>...</p> <p>Виключити.</p> <p>Виключити.</p> <p>13) функціонування системи інформування роботодавцем та іншими зацікавленими суб'єктами про нещасні випадки, професійні захворювання, аварії, інші небезпечні для здоров'я і життя</p>	<p>Стаття 4. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>...</p> <p>2) повної відповідальності роботодавця за створення безпечних умов праці;</p> <p>...</p> <p>11) визначення у випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки, умов, які регулюють проектування, будівництво, розміщення, введення в експлуатацію та реконструкцію виробничих об'єктів, а також виконання певних робіт чи експлуатацію робочого обладнання, яке використовується в ході роботи;</p> <p>12) визначення небезпечних або шкідливих професійних факторів, вплив яких необхідно заборонити, обмежити або поставити в залежність від дозволу чи контролю компетентного органу;</p> <p>13) функціонування системи інформування роботодавцем та іншими зацікавленими суб'єктами про нещасні випадки, професійні захворювання, аварії, інші небезпечні для здоров'я і життя</p>	<p>Не враховано <i>Повнота відповідальності за створення безпечних умов м</i></p> <p>Не враховано <i>Проектом передбачається надати державі право встано</i></p> <p>Не враховано <i>Проектом передбачається надати державі право встано</i></p> <p>Враховано. <i>Відповідні слова вилучено.</i></p> <p>Не враховано. <i>Законодавство про безпеку та здоров'я працівників є скл адекватними.</i></p>

<p>працівників інциденти, їх реєстрації та проведення розслідувань у встановлених законодавством випадках;</p> <p>...</p> <p>18) функціонування системи державного контролю за додержанням вимог законодавства про безпеку праці і застосування санкцій за їх порушення, виходячи з принципу співрозмірності ступеня і характеру порушення та визначення міри покарання;</p>	<p>працівників інциденти, їх реєстрації та проведення розслідувань у встановлених законодавством випадках;</p> <p>...</p> <p>18) функціонування системи державного контролю за додержанням вимог законодавства про працю і застосування адекватних санкцій за їх порушення;</p>	
<p>Стаття 6. Облік та розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій</p> <p>1. Роботодавець повинен вести облік всіх нещасних випадків, з'ясувати причини їх виникнення, та документувати відомості про них.</p> <p>Виключити.</p> <p>3. Роботодавець зобов'язаний проводити розслідування та вести облік всіх нещасних випадків, які сталися з його працівниками з використанням засобів праці, обладнання роботодавця та/або у робочій зоні роботодавця, які призвели до втрати працездатності більше ніж на три</p>	<p>Стаття 6. Облік та розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій</p> <p>1. Роботодавець повинен вести облік всіх інцидентів, з'ясувати причини їх виникнення, та документувати відомості про них.</p> <p>2. Роботодавець зобов'язаний готувати та направляти інформацію про всі нещасні випадки та професійні захворювання працівників до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>3. Роботодавець зобов'язаний проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, які сталися з його працівниками або працівниками іншого роботодавця чи особами, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами, з використанням</p>	<p>Не враховано. Проектом пропонується запровадити обов'язок роботодавця - вести облік ВСІХ інцидентів (в т.ч. і тих, які призвели до виникнення професійних захворювань); - інформувати про ВСІ нещасні випадки, які призвели до виникнення професійних захворювань; - вести розслідування нещасних випадків, які призвели до виникнення професійних захворювань.</p>

<p>робочих дні, а також професійних захворювань працівників.</p> <p>Роботодавець повинен забезпечити отримання працівниками іншого роботодавця, які були залучені до робіт з використанням засобів праці, обладнання роботодавця та/або у робочій зоні роботодавця, інструкцій щодо ризиків для здоров'я та безпеки під час їхньої діяльності у роботодавця.</p> <p>4. Порядок ведення обліку нещасних випадків та професійних захворювань працівників, їх розслідування визначається Кабінетом Міністрів України.</p> <p>...</p> <p>8. Спеціальні розслідування нещасних випадків, професійних захворювань, а також аварій у випадках та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю або роботодавець за дорученням цього органу.</p>	<p>засобів праці, робочого обладнання, в робочих зонах та/або на робочих місцях роботодавця, які призвели до втрати працездатності, а також професійних захворювань працівників.</p> <p>4. Порядок ведення обліку нещасних випадків та професійних захворювань працівників, їх розслідування та повідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, визначається Кабінетом Міністрів України.</p> <p>...</p> <p>8. Спеціальні розслідування нещасних випадків, професійних захворювань, а також аварій у випадках та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.</p>	<p>Враховано в редакції. «4. Порядок ведення обліку нещасних випадків та профе визначається Кабінетом Міністрів України.»</p> <p>Враховано.</p>
<p>Стаття 7. Освіта в сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>1. При здобутті повної загальної середньої, професійної (професійно-</p>	<p>Стаття 7. Освіта в сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>1. При здобутті повної загальної середньої, професійної (професійно-</p>	<p>Враховано. Внесено відповідні зміни</p>

<p>технічної), фахової передвищої, вищої і післядипломної освіти держава сприяє вивченню основ безпеки та здоров'я працівників шляхом включення до стандартів освіти відповідних вимог до обов'язкових компетентностей здобувача освіти.</p> <p>2. При формуванні стандартів професійної (професійно-технічної) освіти, фахової передвищої освіти, вищої та післядипломної освіти центральні органи виконавчої влади, які згідно із законодавством уповноважені на затвердження стандартів освіти, забезпечують проведення консультацій з відповідними представницькими організаціями роботодавців та працівників з метою узгодження змісту вимог до компетентностей в сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>...</p> <p>5. При формуванні професійних стандартів та/або кваліфікаційних характеристик мають визначатись вимоги до компетентностей в сфері безпеки та здоров'я працівників.</p>	<p>технічної), фахової передвищої, вищої і післядипломної освіти держава сприяє вивченню основ безпеки та здоров'я працівників шляхом включення до стандартів освіти відповідних вимог до обов'язкових компетентностей здобувача освіти.</p> <p>2. При формуванні стандартів професійної (професійно-технічної) освіти, фахової передвищої освіти, вищої та післядипломної освіти центральні органи виконавчої влади, які згідно із законодавством уповноважені на затвердження стандартів освіти, забезпечують проведення консультацій з відповідними представницькими організаціями роботодавців та працівників з метою узгодження змісту вимог до компетентностей в сфері безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>...</p> <p>5. При формуванні професійних стандартів та/або кваліфікаційних характеристик мають визначатись вимоги до компетентностей в сфері безпеки та здоров'я працівників.</p>	
<p>Стаття 8. Страхування у сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату</p>	<p>Стаття 8. Страхування у сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату</p>	<p>Враховано в редакції: 1. Роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату</p> <p>Враховано в редакції: 3. Якщо роботодавець не забезпечив загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату</p>

працездатності, **шляхом сплати єдиного соціального внеску.**

...

3. Якщо роботодавець не забезпечив загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівника від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності **шляхом сплати єдиного соціального внеску**, відшкодування такому працівникові страхових виплат, передбачених цим законодавством, покладається на роботодавця.

Виключити.

працездатності, відповідно до законодавства.

...

3. Якщо роботодавець не забезпечив загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівника від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства, відшкодування такому працівникові страхових виплат, передбачених цим законодавством, покладається на роботодавця. Сплата роботодавцем цих виплат не звільняє його від адміністративної, кримінальної чи фінансової відповідальності, передбаченої законом.

4. Якщо роботодавець відповідно до законодавства не повідомив центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, його територіальні органи, про суми винагороди, виплачені працівникові за виконану роботу, на роботодавця покладається відшкодування страхових виплат, передбачених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, в частині страхових виплат, які розраховуються з таких сум

виробництві та професійного захворювання, які спричинили працівникові страхових виплат, передбачених цим законодавством, звільняє його від адміністративної, кримінальної чи фінансової відповідальності, передбаченої законом.

Не враховано.

Зазначена частина стосується тих обсягів оплати праці, на роботодавця відповідальності щодо виплати частини стр

<p>Стаття 10. Забезпечення санітарних норм та правил</p> <p>...</p> <p>2. Роботодавці, що здійснюють діяльність, пов'язану з підвищеною небезпекою для життя чи здоров'я працівників, повинні проводити санітарно-гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу за визначеними санітарними нормами та правилами праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих (атестація робочих місць за умовами праці).</p>	<p>винагороди.</p> <p>Стаття 10. Забезпечення санітарних норм та правил</p> <p>...</p> <p>2. Роботодавці організують проведення санітарно-гігієнічних досліджень факторів робочого середовища і трудового процесу за визначеними санітарними нормами та правилами, показниками небезпечності та шкідливості професійних факторів робочого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їх нащадків як тепер, так і в майбутньому (атестація робочих місць за умовами праці).</p>	<p>Враховано частково в редакції:</p> <p>«2. З метою санітарно-гігієнічної оцінки факторів робочого середовища та правил за показниками небезпечності та шкідливості факторів виробничого процесу, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, роботодавці за власний рахунок можуть проводити атестацію робочих місць за умовами праці. Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та напруженості трудового процесу, визначається центральним органом виконавчої влади з питань політики у сфері охорони здоров'я.</p> <p>3. Проведення атестації робочих місць за умовами праці за умови, передбачені договором, угодою прямо встановлено обов'язок її проведення за умови забезпечення певних гарантій особи та/або набуття нею незалежності від результатів такої атестації.»</p> <p>Не враховано.</p> <p><i>Запропонована зміна переорієнтує норму з мети (усунення мети) і змісту (думку авторів є некоректним).</i></p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>3. Роботодавці, залежно від фактично визначених рівнів впливу факторів робочого середовища і трудового процесу та з урахуванням їх можливої шкідливої дії на здоров'я працівників, із залученням уповноважених з безпеки та здоров'я працівників та представників працівників повинні планувати та реалізовувати заходи для покращення умов праці до зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів робочого середовища шляхом вжиття заходів до усунення або зменшення їх рівня до граничнодопустимих значень.</p> <p>...</p>	<p>3. Роботодавці, залежно від фактично визначених рівнів впливу факторів робочого середовища і трудового процесу та з урахуванням їх можливої шкідливої дії на здоров'я працівників, із залученням уповноважених з безпеки та здоров'я працівників та представників працівників повинні планувати та реалізовувати заходи для покращення умов праці до зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів робочого середовища шляхом усунення або зменшення їх рівня до граничнодопустимих значень.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 11. Спеціальні умови виконання робіт</p> <p>1. У випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки робіт, а також з урахуванням рівня та частоти виробничого травматизму, виконання яких пов'язане з ризиком впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів на здоров'я та життя працівників (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи можуть виконуватись за умови одержання дозволу або реєстрації декларації відповідності</p>	<p>Стаття 11. Спеціальні умови виконання робіт</p> <p>1. У випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки робіт, виконання яких пов'язане з об'єктивно вищим ризиком впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів на здоров'я та життя працівників (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи можуть виконуватись лише за умови або додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи, або одержання дозволу на виконання таких робіт відповідно до цієї</p>	<p>Не враховано. <i>Проектом не передбачається збереження поряд з дозволом. Страхування пропонується визначити як механізм альтер</i></p>

матеріально-технічної бази вимогам законодавства з безпеки праці.

У разі добровільного страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи, одержання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки або реєстрації декларації відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з безпеки праці не вимагається

Виключити.

3. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, зазначений у частині першій цієї статті, видається роботодавцю центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників **або його територіальним органом**, на підставі позитивного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт.

статті.

2. Страхування життя і здоров'я працівників при виконанні робіт, зазначених у частині першій цієї статті, має передбачати відшкодування працівникам або членам їх сімей страхових виплат у розмірах не нижче встановлених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

3. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, зазначений у частині першій цієї статті, видається роботодавцю центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, на підставі позитивного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт.

...

4. Дозволи видаються на безоплатній

Не враховано.

Пропозиції СПО роботодавців допускають існування м. визначають мінімальні розміри страхових виплат для викона.

Враховано.

«3. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, за органом виконавчої влади **або його територіальним органом** підставі позитивного висновку експертної організації щодо сп.

Враховано в редакції:

4. Дозволи видаються, **переоформлюються** на безоплатній

Враховано в редакції:

«5. Порядок видачі, відмови у видачі, **переоформлен** встановлюється Кабінетом Міністрів України.»

Враховано

7. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує держ. днів з дня надходження заяви на одержання дозволу та п. забезпечити безпечне виконання заявлених робіт приймає т. зазначенням підстав, визначених **законом**.

У разі якщо у встановлений законом строк суб'єкту госп. **про відмову у його видачі не видано або не направлено**, відмови у видачі документа дозвільного характеру суб'єкт п. діяльності або видів господарської діяльності.

<p>4. Дозволи видаються на безоплатній основі та діють безстроково, за винятком випадків, передбачених частиною дев'ятою цієї статті.</p> <p>5. Порядок видачі, переоформлення та анулювання дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки встановлюється Кабінетом Міністрів України.</p> <p>...</p> <p>7. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви на одержання дозволу та позитивного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт приймає рішення про видачу дозволу або про обґрунтовану відмову в його видачі із зазначенням підстав, визначених законом.</p> <p>У разі якщо у встановлений законом строк суб'єкту господарювання дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки або рішення про відмову у його видачі не видано або не направлено, через 10 робочих днів з дня закінчення встановленого строку для видачі або відмови у видачі документа дозвільного характеру суб'єкт</p>	<p>основі та діють безстроково, за винятком випадків, передбачених частиною дев'ятою цієї статті.</p> <p>5. Порядок видачі, відмови у видачі та анулювання дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки встановлюється Кабінетом Міністрів України.</p> <p>...</p> <p>7. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви на одержання дозволу та позитивного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт приймає рішення про видачу дозволу або про обґрунтовану відмову в його видачі із зазначенням підстав, визначених цією статтею.</p> <p>У разі якщо у встановлений законом строк суб'єкту господарювання не видано дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки або не прийнято рішення про відмову у його видачі, через 10 робочих днів з дня закінчення встановленого строку для видачі або відмови у видачі документа дозвільного характеру суб'єкт господарювання має право провадити певні дії щодо здійснення господарської діяльності або видів господарської діяльності.</p>	<p>Враховано в редакції:</p> <p>1) неподання роботодавцем документів, необхідних для оформлення з порушенням встановлених вимог;</p> <p>2) виявлення в документах, поданих роботодавцем, не</p> <p>Не враховано.</p> <p><i>Частиною 7 визначено як умову отримання – надання визначається валідність висновку.</i></p> <p>Враховано частково.</p> <p><i>Запропоновані додаткові підстави потребують визначення у сфері господарської діяльності» підстав для анулювання</i></p> <p>1) настання нещасного випадку із смертельним або інш зазначена подія сталась внаслідок виконання робіт підвищено</p> <p>2) документально підтвердженого факту створення перешко</p> <p>3) зробленого за результатами інспекційного відвідуван</p> <p>забезпечив безпеку та здоров'я працівників при виконанні заяв</p> <p>Не враховано.</p> <p><i>Зазначене положення є необхідним для закріплення обов'язку отримання дозволу чи здійснення страхування працівника.</i></p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

господарювання має право провадити певні дії щодо здійснення господарської діяльності або видів господарської діяльності.

8. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, приймає рішення про відмову у видачі дозволу в разі:

1) неподання роботодавцем неповного пакета документів, необхідних для одержання дозволу, згідно із встановленим вичерпним переліком;

2) виявлення в документах, поданих роботодавцем, недостовірних відомостей;

3) надання негативного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявленого виду робіт;

9. Дозвіл анулюється у відповідності до вимог Закону України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності», з урахуванням вимог Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».

8. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, приймає рішення про відмову у видачі дозволу в разі:

1) неподання роботодавцем необхідних документів та/або їх оформлення з порушенням встановлених вимог;

2) подання недостовірних відомостей;

3) надання позитивного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт, який складено більше за 6 місяців до дня подання заяви.

9. Дозвіл анулюється у відповідності до вимог Закону України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності», а також у разі наявності наступних підстав:

1) виникнення аварії, нещасний випадок із смертельним наслідком або іншим тяжким наслідком, у тому числі з настанням інвалідності потерпілого, якщо за результатами розслідування встановлено, що зазначена подія сталась внаслідок виконання робіт підвищеної небезпеки, на які видано

<p>...</p> <p>Виключити.</p> <p><i>Також ДТЕК пропонує пункти 3-10 статті 11 законопроекту виключити.</i></p>	<p>дозвіл;</p> <p>2) документально підтвердженого факту недопуску інспектора праці або створення перешкод у здійсненні ним заходів контролю;</p> <p>3) зробленого за результатами інспекційного відвідування обґрунтованого висновку інспектора праці про те, що роботодавець не забезпечив безпеку та здоров'я працівників при виконанні заявлених робіт відповідно до вимог цього Закону.</p> <p>...</p> <p>12. У будь-якому випадку, визначеному частиною першою цієї статті, роботодавець несе відповідальність за безпеку та здоров'я працівників і зобов'язаний вживати передбачених цим Законом заходів для максимального можливого зменшення професійних ризиків та впливу робочого середовища на безпеку та здоров'я працівників.</p>	
<p>Стаття 12. Спеціальні умови використання обладнання підвищеної небезпеки</p> <p>1. Роботодавець повинен вживати необхідних заходів для забезпечення того, щоб обладнання підвищеної небезпеки, надане працівникам, відповідало роботі, яка виконується, або було належним чином пристосоване для її виконання, та могло використовуватися працівниками, не ставлячи під загрозу їх безпеку та здоров'я.</p>	<p>Стаття 12. Спеціальні умови використання робочого обладнання</p> <p>1. Роботодавець повинен вживати необхідних заходів для забезпечення того, щоб робоче обладнання, надане працівникам, відповідало роботі, яка виконується, або було належним чином пристосоване для її виконання, та могло використовуватися працівниками, не ставлячи під загрозу їх безпеку та здоров'я.</p> <p>2. При виборі робочого обладнання</p>	<p>Не враховано. Стаття передбачає умови використання будь-якого робо</p> <p>Не враховано. Будь-яке обладнання має бути відповідним, безпечним і пр</p> <p>Не враховано. Загальне правило, яке узгоджується з нормами директив</p>

<p>Виключити.</p> <p>3. Якщо неможливо повністю забезпечити використання обладнання підвищеної небезпеки працівниками без ризику для їх безпеки та здоров'я, роботодавець вживає відповідних заходів для мінімізації таких ризиків.</p> <p>4. Обладнання підвищеної небезпеки може використовуватись за умови здійснення обов'язкових технічних оглядів відповідно до законодавства.</p> <p>Використання обладнання підвищеної небезпеки без проведення обов'язкових технічних оглядів забороняється.</p> <p>Виключити.</p> <p>6. Роботодавець здійснює моніторинг, оцінку технічного стану обладнання підвищеної небезпеки та нагляд за його безпечною експлуатацією відповідно до вимог законодавства.</p>	<p>роботодавець має брати до уваги конкретні умови праці та професійні ризики для безпеки та здоров'я працівників, а також інші небезпеки, які виникають внаслідок використання наданого працівникам робочого обладнання.</p> <p>3. Якщо неможливо повністю забезпечити використання робочого обладнання працівниками без ризику для їх безпеки та здоров'я, роботодавець вживає відповідних заходів для мінімізації таких ризиків.</p> <p>4. Робоче обладнання підвищеної небезпеки може використовуватись за умови його попередньої реєстрації, а також здійснення обов'язкових технічних оглядів відповідно до законодавства. Використання робочого обладнання підвищеної небезпеки без його реєстрації та проведення обов'язкових технічних оглядів забороняється.</p> <p>5. Реєстрація робочого обладнання підвищеної небезпеки здійснюється безоплатно в електронній формі в порядку встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>6. Роботодавець здійснює моніторинг, оцінку технічного стану робочого обладнання та нагляд за його безпечною експлуатацією відповідно до вимог законодавства.</p>	<p>Не враховано. Вимога стосується будь-якого обладнання, не тільки того</p> <p>Не враховано. Реєстрація обладнання підвищеної небезпеки є альтернативою, який є набагато простішим і менш обтяжливим для роботодавця</p> <p>Не враховано. Вимога стосується будь-якого обладнання, не тільки того</p> <p>Враховано частково в редакції: 7. Перелік робочого обладнання підвищеної небезпеки встановлюються Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Не враховано. Вимога стосується будь-якого обладнання, не тільки того</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>7. Порядок проведення технічних оглядів обладнання підвищеної небезпеки встановлюється Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>8. Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання обладнання підвищеної небезпеки працівниками визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників.</p> <p><i>Також ДТЕК пропонує пункти 4-7 статті 12 законопроекту виключити.</i></p>	<p>7. Перелік робочого обладнання підвищеної небезпеки, порядок проведення технічних оглядів робочого обладнання встановлюються Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>8. Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання працівниками визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників.</p>	
<p>Виключити.</p>	<p>Стаття 13. Захист генетичного спадку</p>	<p>Не враховано.</p>
<p>Стаття 14. Система безпеки та здоров'я працівників на роботі</p> <p>1. Роботодавець організовує та забезпечує функціонування системи безпеки та здоров'я працівників на роботі, яка базується на таких ієрархічних та послідовних принципах запобігання:</p> <p>1) уникнення професійних ризиків; 2) оцінювання професійних ризиків, яких не можна уникнути;</p>	<p>Стаття 14. Система безпеки та здоров'я працівників на роботі</p> <p>1. Роботодавець організовує та забезпечує функціонування системи безпеки та здоров'я працівників на роботі, яка базується на таких ієрархічних та послідовних принципах запобігання:</p> <p>1) уникнення небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків;</p> <p>2) оцінювання небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, яких не можна уникнути;</p>	<p>Не враховано.</p> <p><i>Зазначені принципи є ієрархічними, тобто мають застосування.</i></p> <p><i>Проектом пропонується визначити за мету уникнення, оцінювання професійних ризиків.</i></p>

<p>3) усунення професійних ризиків у джерелах їх виникнення;</p> <p>4) адаптації умов праці до працівника, зокрема під час облаштування робочого місця, вибору методів праці і виробництва та робочого обладнання, з метою полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому обладнанням, та зменшення їхнього впливу на здоров'я;</p> <p>...</p> <p>б) заміни небезпечних речовин на безпечні або менш небезпечні;</p> <p>...</p> <p>Виключити.</p>	<p>3) усунення небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків у джерелах їх виникнення;</p> <p>4) адаптації умов праці до працівника, зокрема під час облаштування робочого місця/зони, вибору методів праці та робочого обладнання, з метою полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому обладнанням, та запобігання або зменшення впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків на працівника, в т. ч. з урахуванням гендерних особливостей;</p> <p>...</p> <p>б) заміни небезпечного робочого обладнання на безпечне або менш небезпечне;</p> <p>...</p> <p>10) постійного вдосконалення системи безпеки та здоров'я працівників, в т. ч. за рахунок регулярного аналізу її ефективності та проведення консультацій з працівниками та їх представниками під час прийняття рішень.</p>	<p>Враховано в редакції:</p> <p>б) заміни небезпечного робочого обладнання, робочих пр хімічної, біологічної та іншої природи на безпечні або менш</p> <p>Враховано. <i>Вилучено п.10)</i></p>
<p>Стаття 15. Уповноважені з безпеки та здоров'я працівників</p> <p>1. З метою організації та забезпечення належного функціонування системи безпеки та здоров'я працівників роботодавці, чисельність працівників у яких складає від 250 працівників і більше,</p>	<p>Стаття 15. Уповноважені з безпеки та здоров'я працівників</p> <p>1. З метою організації та забезпечення належного функціонування системи безпеки та здоров'я працівників роботодавці: чисельність працівників у яких перевищує 300 осіб, або перевищує 50 осіб у</p>	<p>Не враховано.</p> <p><i>Проектом пропонується включити до критеріїв, за яким</i> <i>працівників, також наявність виконання робіт підвищеної н</i> <i>структурного підрозділу на нашу думку може бути підвищен</i> <i>у невеликих роботодавців, має передбачати призначення що</i></p>

або перевищує 50 працівників у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, утворюють (визначають) один або декілька уповноважених структурних підрозділи з питань безпеки та здоров'я працівників;

2. Роботодавці, що провадять діяльність, пов'язану з виробництвом, чисельність працівників у яких складає від 50 до 250 осіб, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи безпеки та здоров'я працівників.

3. У разі відсутності компетентного персоналу для організації функціонування системи управління безпекою праці та здоров'ям працівників роботодавці мають право залучати суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників.

разі виконання робіт підвищеної небезпеки, утворюють (визначають) один або декілька уповноважених структурних підрозділи з питань безпеки та здоров'я працівників;

чисельність працівників у яких перевищує 50 осіб або незалежно від чисельності працівників у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників, або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників.

2. Роботодавці одночасно з виконанням вимог, визначених в цій частині, мають право додатково залучати для організації функціонування системи управління безпекою праці та здоров'ям працівників суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників.

3. Роботодавці, чисельність працівників у яких не перевищує 50 осіб, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи безпеки та здоров'я працівників, та/або утворюють

таких робіт.

Не враховано.

Надана пропозиція СПО роботодавців створюватиме колізне трактування якого дозволить роботодавцю не в уповноваженій особі

Не враховано.

Частина 4 визначає загальні вимоги щодо необхідності м

<p>4. Зазначені у частинах першій, другій цієї статті уповноважені структурні підрозділи, уповноважені особи, повинні мати необхідну кваліфікацію і професійні якості, а суб'єкти господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників також достатню чисельність персоналу для того, щоб забезпечувати організацію системи безпеки та здоров'я працівників з урахуванням розміру підприємства, чисельності працівників та небезпек, яким піддаються працівники.</p> <p>...</p> <p>5. Відповідальність за захист від ризиків для здоров'я та безпеки та запобігання ним, що є предметом цієї статті, покладається на уповноважені структурні підрозділи з питань безпеки та здоров'я працівників або уповноваженого з питань безпеки та здоров'я працівників або суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>7. Основними функціональними обов'язками уповноважених з безпеки та</p>	<p>уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників, або залучають суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>4. Зазначені у частинах першій-третьій цієї статті уповноважені структурні підрозділи, уповноважені особи та залучені суб'єкти господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, повинні мати необхідну кваліфікацію і професійні якості, можливості і засоби, а також достатню чисельність персоналу для того, щоб забезпечувати організацію системи управління безпекою та здоров'ям працівників з урахуванням розміру підприємства, чисельності працівників та небезпек, яким піддаються працівники.</p> <p>Відсутня</p> <p>...</p> <p>6. Основними функціями уповноважених з безпеки та здоров'я працівників є:</p> <p>...</p>	<p>Не враховано. Можливість покладення функцій організації системи управління структурних підрозділів чи суб'єктів господарювання визначено</p> <p>Не враховано. Функціональні обов'язки – зміст діяльності працівника, функції</p> <p>Не враховано. Функціонал уповноважених передбачає виконання завдань</p> <p>Враховано</p> <p>Не враховано. Концепція Проекту передбачає організацію консультацій</p> <p>Не враховано Питання фінансової відповідальності охоплюють статті спеціальними законами і не потребує безпредметного згадування</p> <p>Не враховано. Консультативна функція передбачає надання рекомендацій</p> <p>Не враховано. Зазначена норма враховує положення статті 10 Конвенції</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

здоров'я працівників є:

...

Виключити

...

8) організація надання домедичної допомоги;

...

10) організація навчання, інформування та консультацій з працівниками та представниками працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;

За невиконання, неналежне виконання обов'язків, визначених частиною 7 цієї статті, уповноважені з безпеки та здоров'я працівників, у тому числі, що працюють у складі уповноважених структурних підрозділів з питань безпеки та здоров'я працівників несуть дисциплінарну, адміністративну відповідальність.

Виключити.

...

Виключити.

6) організація спостереження за станом здоров'я працівників та медичних оглядів;

...

8) організація домедичної та невідкладної медичної допомоги;

...

10) організація навчання, інформування та консультацій з працівниками та представниками працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;

11) консультування з питань планування та організації трудової діяльності, у тому числі з питань планування робочих зон/місць, вибору, експлуатації та стану робочого обладнання, а також з питань речовин, що використовуються в роботі;

...

7. Під час виконання зазначених функцій уповноважені з безпеки та здоров'я працівників та/або їх персонал, повинен мати цілковиту професійну незалежність від

Не враховано.

Вимоги щодо компетентності осіб, які призначаються ро

Враховано.

Враховано.

Враховано частково в редакції:

12. Відповідальність суб'єкта господарювання, який над

<p>8. Вимоги до суб'єктів господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі та їх працівників, працівників уповноважених структурних підрозділів та уповноважених осіб встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>9. Облік суб'єктів господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, що відповідають встановленим вимогам, ведеться центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику в сфері контролю за додержанням законодавства про працю, в порядку визначеному центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p> <p>10. У разі залучення у встановленому цією статтею порядку суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, роботодавець надає такому суб'єкту господарювання інформацію, необхідну для</p>	<p>роботодавців, працівників та їх представників.</p> <p>8. Вимоги до суб'єктів господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі та їх працівників, працівників уповноважених структурних підрозділів та уповноважених осіб встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.</p> <p>9. Облік суб'єктів господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, що відповідають вимогам до уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі, ведеться центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику в сфері контролю за додержанням законодавства про працю, в порядку визначеному центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p> <p>10. У разі залучення у встановленому цією статтею порядку суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, роботодавець надає такому суб'єкту господарювання інформацію, необхідну для організації системи управління безпекою та</p>	<p>надання послуг визначається договором про надання таких діяльності такого суб'єкта, яка може заподіяти шкоду третім с</p> <p><i>До адміністративної чи кримінальної відповідальності мо</i></p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>організації системи управління безпекою та здоров'я на роботі, здійснення ідентифікації небезпек та оцінювання професійних ризиків на усіх робочих зонах/місцях та усіх етапах діяльності роботодавця.</p> <p>...</p> <p>12. Відповідальність суб'єкта господарювання, який надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, за несвоєчасне, неналежне та неякісне надання послуг визначається договором про надання таких послуг та забезпечується шляхом страхування професійної діяльності такого суб'єкта, яка може заподіяти шкоду третім особам.</p> <p>Суб'єкти господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, за несвоєчасне, неналежне та неякісне надання послуг несуть адміністративну та кримінальну відповідальність відповідно до закону.</p>	<p>здоров'я на роботі, здійснення ідентифікації небезпек та оцінювання професійних ризиків на усіх робочих зонах/місцях та усіх етапах діяльності роботодавця.</p> <p>...</p> <p>12. Відповідальність суб'єкта господарювання, який надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, за неякісне надання послуг визначається договором про надання таких послуг та може забезпечуватись, зокрема, шляхом страхування професійної діяльності такого суб'єкта, яка може заподіяти шкоду третім особам.</p>	
<p>Стаття 16. Управління професійними ризиками</p> <p>...</p> <p>2. До елементів системи управління професійними ризиками належать:</p> <p>...</p> <p>2) проведення аналізу: оцінка всіх ідентифікованих професійних ризиків, визначення їх ступеню та розподілу за рівнями небезпеки, визначення груп персоналу підданих впливу цим ризикам, як для робочої зони в цілому, так і окремих</p>	<p>Стаття 16. Управління професійними ризиками</p> <p>...</p> <p>2. До елементів системи управління професійними ризиками належать:</p> <p>...</p> <p>2) проведення аналізу: оцінка всіх ідентифікованих професійних ризиків, визначення їх ступеню та ранжування, визначення груп персоналу підданих впливу цим ризикам, як для робочої зони в цілому, так і окремих робочих місць;</p>	<p>Враховано.</p>

<p>робочих місць;</p> <p>...</p> <p>3. При плануванні заходів, спрямованих на зниження професійних ризиків, серед іншого використовуються, але не виключно, наступні методи, зокрема від найбільш ефективного до найменш:</p> <p>1) сприяння уникненню професійних ризиків – застосування заходів, що виключають або зменшують можливість реалізації виявлених професійних ризиків;</p> <p>...</p> <p>3) запобігання виявленим професійним ризикам в джерелах їх виникнення, зокрема шляхом:</p> <p>...</p> <p>в) застосування адміністративних заходів, які передбачають врахування можливості кожного працівника для виконання дорученої йому роботи з точки зору безпеки та здоров'я; організацію та забезпечення проходження працівниками обов'язкових медичних оглядів, належних інструктажів та навчання з питань безпеки та здоров'я працівників; інформування працівників та їх представників і проведення консультацій з ними.</p> <p>...</p> <p>5. Управління професійними ризиками здійснюється відповідно до методичних рекомендацій, що розробляється центральним органом виконавчої влади, що</p>	<p>...</p> <p>3. При плануванні заходів, спрямованих на зниження професійних ризиків, серед іншого використовуються, але не виключно, наступні методи, зокрема від найбільш ефективного до найменш:</p> <p>1) уникнення професійних ризиків – застосування заходів, що виключають можливість реалізації виявлених професійних ризиків;</p> <p>...</p> <p>3) запобігання виявленим професійним ризикам в джерелах їх виникнення, зокрема шляхом:</p> <p>...</p> <p>в) застосування адміністративних заходів, які передбачають врахування можливості кожного працівника для виконання дорученої йому роботи з точки зору безпеки та здоров'я; організацію та забезпечення проходження працівниками обов'язкових медичних оглядів, належних інструктажів та навчання з питань безпеки та здоров'я працівників; інформування працівників та їх представників і проведення консультацій з ними.</p> <p>...</p> <p>5. Управління професійними ризиками здійснюється відповідно до методики, що визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p>	<p>Не враховано. Кінцева мета кроку – не спроба (сприяння процесу), а результату зменшення ризиків включено до процесу запобігання.</p> <p>Не враховано. Слово «адміністративні» є певним ідентифікатором (попередбачають відповідні організаційні кроки, до яких в т.ч. не</p> <p>Не враховано. Управління ризиками є ключовим елементом організації а добровільним чи добровільним процесом. У зв'язку з з цим пропо дії.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>забезпечує формування державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі і має рекомендаційний характер.</p>		
<p>Стаття 17. Засоби колективного та індивідуального захисту</p> <p>1. Роботодавець визначає необхідність застосування засобів колективного захисту працівників на робочих місцях та/або в робочих зонах, враховуючи небезпечні та шкідливі професійні фактори, технологію виробництва, впливу яких працівники зазнають або можуть зазнати, засоби праці, що використовуються, та результати оцінки ризиків.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 17. Засоби колективного та індивідуального захисту</p> <p>1. Роботодавець визначає необхідність застосування засобів колективного захисту працівників на робочих місцях та/або в робочих зонах, враховуючи небезпечні та шкідливі професійні фактори, впливу яких працівники зазнають або можуть зазнати, засоби праці, що використовуються, та результати оцінки ризиків.</p> <p>...</p>	<p>Не враховано.</p> <p><i>Технологія виробництва, поряд із речовинами, що застосовуються, впливають в реалізації-реалізації на наявність чи відсутність та ступінь впливу.</i></p>
<p>Стаття 18. Аудит систем безпеки та здоров'я працівників</p> <p>1. Аудит системи безпеки та здоров'я працівників на роботі застосовується для оцінювання ефективності її функціонування і є добровільним.</p> <p>...</p> <p>5. Висновки та рекомендації, надані за результатами проведення аудиту систем безпеки та здоров'я працівників роботодавець доводить до відома працівників, представників працівників, уповноважених з безпеки та здоров'я працівників, у спосіб, визначений роботодавцем.</p> <p>6. У разі надання роботодавцями</p>	<p>Стаття 18. Аудит систем безпеки та здоров'я працівників</p> <p>1. Аудит системи безпеки та здоров'я працівників на роботі застосовується для оцінювання ефективності її функціонування.</p> <p>...</p> <p>5. Висновки та рекомендації, надані за результатами проведення аудиту систем безпеки та здоров'я працівників роботодавець доводить до відома працівників, представників працівників, уповноважених з безпеки та здоров'я працівників, шляхом розміщення на офіційному веб-сайті роботодавця, або у інший доступний спосіб.</p> <p>6. Роботодавці зобов'язані регулярно, але</p>	<p>Враховано в редакції:</p> <p>5. Висновки та рекомендації, надані за результатами проведення аудиту систем безпеки та здоров'я працівників, доводяться до відома працівників, представників працівників, уповноважених з безпеки та здоров'я працівників, у спосіб, визначений роботодавцем.</p> <p>Викладено в редакції:</p> <p>6. Роботодавці, які виконують роботи підвищеної небезпечності, повинні проводити зовнішній аудит системи безпеки та здоров'я працівників та надавати звіт про результати аудиту центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, протягом 10 робочих днів.</p>

<p>договору добровільного страхування цивільної відповідальності за шкоду життю і здоров'ю працівника, завдану внаслідок виконання ним трудових обов'язків, періодичність проведення планових перевірок збільшується на строк дії договору страхування відповідальності, але не більше п'яти років – для роботодавців із високим ступенем ризику, семи років – для роботодавців із середнім ступенем ризику, десяти років – для роботодавців з незначним ступенем ризику.</p>	<p>не рідше одного разу на 5 років, проводити зовнішній аудит системи безпеки та здоров'я працівників та надавати висновки та рекомендації за результатами такого аудиту на вимогу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю протягом 10 робочих днів.</p>	
<p>Стаття 19. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників</p> <p>...</p> <p>2. Спостереження за здоров'ям здійснюється на вибір:</p> <p>Виключити.</p>	<p>Стаття 19. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників</p> <p>...</p> <p>2. Спостереження за здоров'ям здійснює:</p> <p>1) лікар (спеціаліст) з числа найманих працівників, зокрема співробітників структурного підрозділу з питань безпеки та здоров'я працівників роботодавця, який має сертифікат зі спеціальністю «професійна патологія» або окремий структурний підрозділ з медицини праці.</p> <p>.....</p>	<p>Враховано в редакції:</p> <p>1. Роботодавець забезпечує здійснення спостереження запобігання професійним ризикам та їх впливу на здоров'я працівників</p> <p>2. Таке спостереження за вибором роботодавця може здійснювати:</p> <p>1) лікарем (спеціалістом) з числа найманих працівників роботодавця</p> <p>2) закладом охорони здоров'я першого та другого ступеня спеціалізації медичної практики зі спеціальності «професійна патологія», або</p> <p>3) спеціалізованим закладом охорони здоров'я третього ступеня спеціалізації медичної практики зі спеціальності «професійна патологія».</p> <p>Враховано в редакції:</p> <p>8. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичних оглядів:</p> <p>... </p> <p>2) працівників, робочі місця/зони та умови праці яких мусять бути перевірені періодично за затвердженим роботодавцем графіком проходження медичних оглядів.</p> <p>Не враховано.</p> <p><i>Відповідність нормам Конвенції № 171 та Директиви 200</i></p>

<p>...</p> <p>8. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичних оглядів:</p> <p>...</p> <p>2) працівників, зайнятих на важких або шкідливих роботах – при укладанні трудового договору і періодично за затвердженим роботодавцем графіком проходження обов'язкових медичних оглядів працівників;</p> <p>Виключити.</p> <p>Виключити.</p> <p>9. Роботодавець за власні кошти організовує та забезпечує проходження медичних оглядів працівників, зазначених у частині 8 цієї статті, у робочий час із збереженням заробітної плати. Працівник має бути поінформований про зміст медичної довідки про проходження медичного огляду.</p>	<p>...</p> <p>8. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичних оглядів:</p> <p>...</p> <p>2) працівників, робочі місця та умови праці яких містять або можуть містити професійні ризики для здоров'я – при укладанні трудового договору і періодично за затвердженим роботодавцем графіком проходження обов'язкових медичних оглядів працівників.</p> <p>3) нічних працівників – до укладення трудового договору і періодично за затвердженим роботодавцем графіком проходження обов'язкових медичних оглядів працівників;</p> <p>4) працівників, які відчули погіршення стану здоров'я внаслідок впливу умов праці, та звернулись у зв'язку з цим до роботодавця, – при зверненні працівника до роботодавця;</p> <p>...</p> <p>9. Роботодавець за власні кошти організовує та забезпечує проходження медичних оглядів працівників у робочий час із збереженням заробітної плати. Працівник має бути поінформований про зміст медичної довідки про проходження медичного огляду.</p> <p>10. У разі не проходження працівником з</p>	<p>Не враховано. <i>Відповідність нормам статті 14(2) Директиви №391.</i></p> <p>Не враховано. <i>Всі медичні огляди проводяться за рахунок коштів роботодавця.</i></p> <p>Не враховано. <i>Обставини, які можуть зумовити непроходження медичних оглядів.</i></p> <p>Не враховано. <i>Пропонується новий механізм забезпечення гарантій у разі погіршення станом здоров'я виконуваний роботі. – АБО два місяці заробітної плати за попередження із виплатою двомісячного середнього заробітку.</i></p> <p>Викладено у редакції: 14. У разі неможливості надання працівникові іншої оплати праці, трудовий договір має бути розірвано з ініціативи роботодавця без дотримання вимог статті 18 Конституції України з виплатою грошовою компенсації у розмірі, встановленому в колективному договорі, середньомісячних заробітних плат такого працівника.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

10. У разі не проходження працівником з **причин тимчасової втрати працездатності** медичного огляду у встановлений роботодавцем час, працівник має право відмовитися від виконання трудових обов'язків через можливу небезпеку для його здоров'я до проходження ним медичного огляду в узгоджений з роботодавцем робочий час.

...

13. Якщо відповідно до медичного висновку за результатами медичного огляду продовження виконання працівником роботи, визначеної його трудовим договором, є неможливим через загрозу подальшого погіршення здоров'я, роботодавець надає працівникові іншу оплачувану роботу, **яка відповідає його кваліфікації, освіті, іншим вимогам, що висуваються до відповідної посади**, на період та з оплатою праці, визначеними трудовим та/або колективним договором, але не нижче ніж у розмірі середньомісячної заробітної плати такого працівника за попередньою роботою та на період не менше ніж два місяці **або розриває трудовий договір з виплатою компенсації за домовленістю сторін**.

14. У разі неможливості надання такому працівникові, ~~в т.ч. з урахуванням перенавчання за рахунок роботодавця~~, іншої оплачуваної роботи, **яка відповідає його кваліфікації, освіті, іншим вимогам,**

незалежних від нього причин медичного огляду у встановлений роботодавцем час, працівник має право відмовитися від виконання трудових обов'язків через можливу небезпеку для його здоров'я до проходження ним медичного огляду в узгоджений з роботодавцем робочий час.

..

13. Якщо відповідно до медичного висновку за результатами медичного огляду продовження виконання працівником роботи, визначеної його трудовим договором, є неможливим через загрозу подальшого погіршення здоров'я, роботодавець надає працівникові іншу оплачувану роботу на період та з оплатою праці, визначеними трудовим та/або колективним договором, але не нижче ніж у розмірі середньомісячної заробітної плати такого працівника за попередньою роботою та на період не менше ніж два місяці.

14. У разі неможливості надання такому працівникові, в т.ч. з урахуванням перенавчання за рахунок роботодавця, іншої оплачуваної роботи, трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця з виплатою грошовою компенсації у розмірі,

Не враховано.

Підзаконні акти видаються на виконання норм законів у в

<p>що висуваються до відповідної посади, трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у порядку та на умовах, визначених законодавством про працю.</p> <p>...</p> <p>16. Законами, що регулюють праввідносини у певних сферах діяльності, може бути передбачено додаткові умови та вимоги щодо проведення медичних оглядів окремих категорій працівників з урахуванням професійних ризиків та умов праці.</p>	<p>визначеному трудовим та/або колективним договором, але не менше двох середньомісячних заробітних плат такого працівника.</p> <p>...</p> <p>16. Законодавством може бути передбачено додаткові умови та вимоги щодо проведення медичних оглядів окремих категорій працівників з урахуванням професійних ризиків та умов праці.</p>	
<p>Стаття 20. Навчання працівників</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проходження всіма працівниками підготовки з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема, шляхом проведення інструктажів та надання працівникам інформації, що стосуються їх робочих місць/зон:</p> <p>...</p> <p>Виключити.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 20. Навчання працівників</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проходження всіма працівниками підготовки з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема, шляхом проведення відповідного навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі та проведення інструктажів та надання працівникам інформації, що стосуються їх робочих місць/зон, безпечного виконання роботи, професійних ризиків, під які вони підпадають чи можуть підпадати, а також запобіжних і захисних заходів:</p> <p>...</p> <p>5) у разі одночасного виконання роботи працівниками кількох підприємств.</p>	<p>Назву викладено в редакції: «Стаття 20. Підготовка працівників» Не враховано. <i>Пропозиція щодо виключення навчання як форми підготовки</i> <i>Скорочення обсягу надаваної інформації не є доцільним.</i></p> <p>Враховано. <i>Абзац виключено.</i></p> <p>Не враховано. <i>Зміст запропонованої редакції не змінюється.</i></p>

<p>2. Роботодавець також повинен забезпечити:</p> <p>1) отримання працівниками іншого роботодавця, які були залучені до робіт з використанням засобів праці, обладнання роботодавця та/або у робочій зоні роботодавця, інструкцій щодо ризиків для здоров'я та безпеки під час їхньої діяльності у роботодавця;</p> <p>...</p> <p>Виключити.</p> <p>...</p> <p>7. У разі не проходження працівником інструктажу та/або навчання та перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників у встановлений роботодавцем час з причин тимчасової втрати працездатності, працівник має право без шкоди для себе відмовитися від виконання трудових обов'язків, до проведення такого інструктажу та/або навчання.</p> <p>...</p>	<p>...</p> <p>2. Роботодавець також повинен забезпечити:</p> <p>1) фактичне отримання працівниками іншого роботодавця, які виконують роботу у його робочих зонах, відповідних інструкцій стосовно професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників під час виконання діяльності у його робочих зонах, а також стосовно запобіжних і захисних заходів, які мають бути застосовані;</p> <p>...</p> <p>4) відповідну підготовку з питань безпеки праці та здоров'я працівників осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання, наданих роботодавцем, та/або у робочих зонах роботодавця.</p> <p>7. У разі не проходження працівником інструктажу та/або навчання та перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників у встановлений роботодавцем час з незалежних від працівника причин, працівник має право без шкоди для себе відмовитися від виконання трудових обов'язків, до проведення такого інструктажу та/або навчання.</p> <p>...</p>	<p>Не враховано. Одним із завдань Проекту є поширення на роботодавців виконують їх за цивільними договорами.</p> <p>Не враховано. Причини непроходження навчання не з вини працівника не</p>
<p>Стаття 21. Інформування працівників</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівників, а також представників працівників, актуальною інформацією про:</p>	<p>Стаття 21. Інформування працівників</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівників, а також представників працівників, актуальною інформацією про:</p>	<p>Не враховано. Роботодавець має забезпечувати інформування як працівників</p> <p>Не враховано. Зазначені заходи напряму пов'язані із безпекою працівників</p>

<p>... 3) заходи домедичної допомоги, пожежогасіння, евакуацію працівників і дії в аварійних ситуаціях, а також про працівників і служби, які відповідають за їх запровадження.</p> <p>... 2. Роботодавець також забезпечує інформування з питань безпеки та здоров'я працівників:</p> <p>... Виключити. ...</p> <p>3. Роботодавець інформує працівників про обов'язки у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі з таких питань:</p> <p>... 4) щорічний перелік нещасних випадків зі смертельними наслідками на роботі, нещасних випадків на роботі, що призвели до тимчасової непрацездатності тривалістю більше трьох робочих днів;</p> <p>... Виключити.</p>	<p>... 3) заходи домедичної допомоги, пожежогасіння, евакуацію працівників і дії в аварійних ситуаціях, а також про працівників і служби, які відповідають за їх запровадження.</p> <p>... 2. Роботодавець також забезпечує інформування з питань безпеки та здоров'я працівників:</p> <p>... 2) осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання роботодавця та/або у його робочій зоні;</p> <p>... 3. Роботодавець інформує працівників про обов'язки у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі з таких питань:</p> <p>... 4) щорічний перелік нещасних випадків зі смертельними наслідками на роботі, нещасних випадків на роботі, що призвели до тимчасової непрацездатності тривалістю більше трьох робочих днів або є прикладом особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки та здоров'я працівників на роботі та професійних захворювань;</p> <p>5) технічна інформація, яка підлягає реєстрації, та узагальнені (не індивідуалізовані) медичні дані працівників, а також технічна інформація, отримана під час інспекційних відвідувань та аудитів.</p>	<p>Не враховано. <i>Одним із завдань Проекту є поширення на роботодавців виконують їх за цивільними договорами.</i></p> <p>Не враховано. <i>Інформування має включати не тільки нещасні випадки а ч.1 Директиви 391).</i></p> <p>Враховано <i>Абзац вилучено.</i> <i>Про результати аудиту працівники інформуються відповідно до ч.1 Директиви 391).</i></p> <p>Не враховано. <i>Зазначені заходи напряму пов'язані із безпекою працівників.</i></p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>4. Роботодавець забезпечує інформування уповноважених з безпеки та здоров'я працівників та представників працівників про:</p> <p>...</p> <p>3) призначення працівників, відповідальних за здійснення заходів по наданню домедичної допомоги, пожежогасіння, евакуації працівників та дій в аварійних ситуаціях.</p> <p>...</p>	<p>4. Роботодавець забезпечує інформування уповноважених з безпеки та здоров'я працівників та представників працівників про:</p> <p>...</p> <p>3) призначення працівників, відповідальних за здійснення заходів по наданню домедичної допомоги, пожежогасіння, евакуації працівників та дій в аварійних ситуаціях.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 22. Надання домедичної допомоги, пожежогасіння, ліквідація аварій та евакуація працівників</p> <p>1. З урахуванням, але не виключно, характеру своєї діяльності, наявних специфічних небезпек, кількості працівників та розмірів робочих зон, можливої присутності в них сторонніх осіб, яким може загрожувати небезпека, роботодавець забезпечує організацію відповідних заходів щодо:</p> <p>1) евакуації працівників та осіб, яким загрожує небезпека;</p> <p>2) надання домедичної допомоги;</p> <p>Виключити.</p> <p>4) інформування та взаємодії із зовнішніми службами, зокрема екстреної медичної допомоги, оперативно-рятувальними службами центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері цивільного захисту.</p>	<p>Стаття 22. Надання домедичної допомоги, пожежогасіння, ліквідація аварій та евакуація працівників</p> <p>1. З урахуванням, але не виключно, характеру своєї діяльності, наявних специфічних небезпек, кількості працівників та розмірів робочих зон, можливої присутності в них сторонніх осіб, яким може загрожувати небезпека, роботодавець забезпечує організацію відповідних заходів щодо:</p> <p>1) евакуації працівників та осіб, яким загрожує небезпека;</p> <p>2) надання домедичної допомоги;</p> <p>3) гасіння пожеж та ліквідації аварій;</p> <p>4) інформування та взаємодії із зовнішніми службами, зокрема екстреної медичної допомоги, оперативно-рятувальними службами центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері цивільного захисту.</p>	<p>Не враховано. Зазначені заходи напряму пов'язані із безпекою працівників. Загальне положення яке реалізується у спеціальному законі</p>

...	...	
<p>Стаття 23. Консультації з працівниками та залучення працівників до питань безпеки та здоров'я працівників</p>	<p>Стаття 23. Консультації з працівниками та залучення працівників до питань безпеки та здоров'я працівників</p>	
...	...	
<p>2. Працівники або представники працівників повинні мати змогу брати пропорційну участь в усіх заходах з безпеки та здоров'я працівників або з ними заздалегідь та в належний час роботодавець повинен проводити консультації щодо:</p>	<p>2. Працівники або представники працівників повинні мати змогу брати пропорційну участь в усіх заходах з безпеки та здоров'я працівників або з ними заздалегідь та в належний час роботодавець повинен проводити консультації щодо:</p>	
<p>Виключити.</p>	<p>1) будь-якого заходу, який може мати істотний вплив на безпеку та здоров'я працівників;</p>	<p>Враховано частково в редакції: 1) будь-якого заходу, який може мати істотний вплив на</p>
<p>Виключити.</p>	<p>2) оцінювання факторів ризику для безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема, тих, що стосуються груп працівників, на яких впливають особливі ризику;</p>	<p>2) визначення уповноважених з безпеки та здоров'я пр організації надання домедичної допомоги, ліквідації аварій</p>
<p>Виключити.</p>	<p>3) запобіжних заходів безпеки та охорони здоров'я, які мають бути запроваджені як щодо виконуваної діяльності, так і щодо підприємства, установи чи служби, а також способів їх застосування до того, як їх буде запроваджено, або у випадках негайного застосування;</p>	<p>3) оцінювання професійних ризиків для безпеки та здо 4) запобіжних та захисних заходів, які мають бути запро</p>
<p>Виключити.</p>	<p>4) планування та організації навчання працівників та представників працівників у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі;</p>	<p>5) засобів колективного та індивідуального захисту, які 6) нещасних випадків, що призвели до тимчасової</p>
<p>Виключити.</p>	<p>5) призначення та звільнення працівників, які виконують конкретні функції у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі;</p>	<p>захворювань, а також інформування про них відповідно д 7) організації інформування працівників та представни 8) планування та організації підготовки працівників т</p>
<p>Виключити.</p>		<p>роботі. Зазначені консультації проводяться так часто, як це є необ</p>
<p>Виключити.</p>		
<p>Виключити.</p>		
<p>Виключити.</p>		
<p>Виключити.</p>		
<p>Виключити.</p>		

<p>... Періодичність проведення консультацій визначається роботодавцем.</p>	<p>б) визначення уповноважених з безпеки та здоров'я працівників та відповідальних працівників для надання домедичної допомоги, ліквідації аварії та евакуації; Зазначені консультації проводяться так часто, як це є необхідним.</p>	
<p>Стаття 25. Обов'язки роботодавців 1. Роботодавці зобов'язані: 1) вживати заходів, необхідних для забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників; 2) організувати систему безпеки та здоров'я працівників, а також здійснювати контроль за її функціонуванням; 3) визначати заходи безпеки, які необхідно вживати та, в разі необхідності, засоби захисту, які необхідно використовувати; 4) здійснювати оцінку професійних ризиків; 5) у разі виконання трудових обов'язків на одному робочому місці або в одній робочій зоні працівниками різних роботодавців, співпрацювати між собою з питань безпеки та здоров'я працівників, координувати свої дії з метою запобігання</p>	<p>Стаття 25. Обов'язки роботодавців 1. Роботодавці зобов'язані: 1) забезпечувати безпечні умови праці; 2) визначати засоби та заходи щодо запобігання та захисту працівників від небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків; 3) здійснювати оцінку та управління професійними ризиками, вести облік професійних факторів і професійних ризиків; 4) страхувати відповідно до законодавства відповідальність за шкоду життю і здоров'ю працівника, завдану внаслідок виконання ним трудових обов'язків (роботи); 5) фінансувати заходи з безпеки та здоров'я працівників у необхідних для цього обсягах; 6) визначати уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників та/або укласти цивільно-правові договори з юридичною особою чи фізичною особою – підприємцем,</p>	<p>Не враховано.</p>

та захисту від професійних ризиків, інформувати один одного та своїх працівників про зазначені ризики.

2. Інші обов'язки роботодавця можуть виникати внаслідок прав працівників, визначених цим Законом.

які у встановленому законодавством порядку надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників;

7) організувати систему безпеки та здоров'я працівників, а також здійснювати контроль за її функціонування, в т. ч. шляхом організації проведення зовнішнього або внутрішнього аудиту;

8) здійснювати моніторинг за технічним станом робочого обладнання, підтримувати його у належних умовах та проводити технічні огляди робочого обладнання відповідно до порядку, визначеного Кабінетом Міністрів України;

9) у разі виконання трудових обов'язків на одному робочому місці або в одній робочій зоні працівниками різних роботодавців, співпрацювати між собою з питань безпеки та здоров'я працівників, координувати свої дії з метою запобігання та захисту працівників від небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, інформувати один одного та своїх працівників або їх представників про ці небезпечні та шкідливі професійні фактори та професійні ризики, а також про запобіжні та захисні заходи, які мають бути запроваджені чи вже запроваджені;

10) проводити атестацію робочих місць за умовами праці відповідно до вимог законодавства;

11) залучати працівників до консультацій

та прийняття рішень, що стосуються їх безпеки та здоров'я працівників на роботі;

12) при плануванні змін в організації праці проводити з працівниками та/або їх представниками консультації з питань вибору робочого обладнання, умов праці, впливу робочого середовища на робочому місці чи в робочій зоні на безпеку та здоров'я працівників;

13) при проектуванні робочих місць/зон, робочого обладнання, організації праці та робочих процесів, використанні або виробництві речовин, здійснювати адаптацію до технічного прогресу та нових форм організації праці шляхом постійного контролю та застосування технологічних досягнень і наукових відкриттів з метою підвищення рівня безпеки і збереження здоров'я працівників;

14) організовувати за власні кошти проходження працівниками навчання з безпеки та здоров'я працівників у робочий час із збереженням заробітної плати;

15) допускати до виконання робіт працівників, що пройшли відповідні навчання та/або інструктажі з питань безпеки та здоров'я працівників;

16) організовувати за власні кошти проходження працівниками медичних оглядів у робочий час із збереженням заробітної плати; забезпечувати виконання рекомендацій за результатами медичних оглядів;

17) враховувати стан здоров'я кожного працівника, у тому числі осіб з інвалідністю, вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили та жінок, які годують грудьми;

18) інформувати працівників та їх представників про:

а) професійні ризики та запобіжні заходи, які вживаються роботодавцем для їх усунення, мінімізації чи захисту від них;

б) заходи, які необхідно здійснювати для надання домедичної допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників;

19) організувати проведення працівникам належних інструктажів з безпеки та здоров'я працівників, ознайомлення працівників з інструкціями стосовно безпечного використання робочого обладнання;

20) одержувати у встановлених цим Законом випадках дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки;

21) вести облік нещасних випадків на роботі і професійних захворювань працівників, аварій та інцидентів;

22) повідомляти центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання працівників, аварії;

23) розслідувати нещасні випадки, професійні захворювання та аварії на роботі;

24) складати та реалізувати загальний

	<p>план запобігання професійним ризикам.</p> <p>2. Зазначені у частині першій цієї статті обов'язки не є вичерпними. Інші обов'язки роботодавця можуть визначатись законом або виникати внаслідок прав працівників, визначених цим Законом.</p> <p>3. Залучення роботодавцем сторонніх осіб та суб'єктів господарювання для забезпечення виконання зобов'язань та завдань в сфері безпеки та здоров'я працівників не звільняє його від відповідальності за забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи.</p>	
<p>Стаття 26. Права працівників</p> <p>1. Кожен працівник має право на:</p> <p>...</p> <p>5) відмову від виконання трудових обов'язків у разі наявності реальної загрози для їх життя та здоров'я;</p> <p>6) відшкодування відповідно до</p>	<p>Стаття 26. Права працівників</p> <p>1. Кожен працівник має право на:</p> <p>...</p> <p>5) відмову від виконання трудових обов'язків у разі наявності реальної загрози для їх життя та здоров'я;</p>	<p>Враховано (надане визначення) [redacted] <i>Частину 5 статті 22 викладено в редакції:</i> 5. Працівники, які у випадку серйозної, безпосередньої відповідальності за такі дії. Факт наявності такої н роботодавцем із обов'язковим залученням представників п у роботі комісії також запрошується представник центр здоров'я працівників.</p> <p>Не враховано. <i>Відшкодування може здійснюватися не тільки за загально</i></p> <p>Враховано в редакції. <i>«7) консультації при прийнятті роботодавцем рішень, пов</i> Враховано <i>Вилучено відповідні слова</i></p>

законодавства **про загальнообов'язкове державне соціальне страхування** шкоди та збитків, заподіяних здоров'ю працівника внаслідок незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці;

7) консультації з питань, пов'язаних з їх безпекою та здоров'ям;

8) подання до компетентних органів скарг щодо незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці на належному рівні, а також ~~зауважень~~ та коментарів під час заходів державного контролю;

9) проходження медичного огляду з метою оцінювання своєї фізичної та психологічної підготовленості до роботи, а також наслідків, які спричиняють робота та умови, в яких вона виконується, для їх здоров'я;

Виключити.

б) відшкодування відповідно до законодавства шкоди та збитків, заподіяних здоров'ю працівника внаслідок незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці;

7) консультації та участь безпосередню або через представників працівників у прийнятті роботодавцем рішень, пов'язаних з їх безпекою та здоров'ям;

8) подання до компетентних органів скарг щодо незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці на належному рівні, а також зауважень та коментарів під час заходів державного контролю;

9) проходження належного відповідно до законодавства медичного обстеження з метою оцінювання своєї фізичної та психологічної підготовленості до роботи, а також наслідків, які спричиняють робота та умови, в яких вона виконується, для їх здоров'я;

10) відсутність будь-яких негативних наслідків для себе та на захист від цього у разі залишення свого робочого місця та/або небезпечної зони у випадку серйозної, неминучої та невідвортної загрози; вжиття працівником, відповідно до знань і наявних технічних засобів, належних заходів для уникнення наслідків серйозної та прямої загрози для власної безпеки та/або безпеки

Не враховано.

Доцільно залишити саме посилання на обстеження, право

Не враховано.

Відповідає частині 4 статті 8 Директиви № 391.

	інших осіб, якщо не вдалося зв'язатися з безпосереднім керівником;	
<p>Стаття 27. Обов'язки працівників</p> <p>1. Кожен працівник зобов'язаний дбати про власну безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я інших осіб, на яких можуть вплинути його дії або бездіяльність.</p> <p>2. З цією метою працівник повинен:</p> <p>1) дотримуватись наданих роботодавцем інструкцій, вказівок та вимог нормативно правових актів які стосуються його робочого місця/зони і виконуваної роботи;</p> <p>...</p> <p>7) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників протягом часу, необхідного для виконання всіх завдань та/або дотримання всіх вимог, передбачених нормативно-правовими актами з питань безпеки та здоров'я працівників на робочому місці;</p> <p>...</p> <p>10) за наявності документально оформленої вимоги роботодавця, інспектора праці, із залученням уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників, пройти</p>	<p>Стаття 27. Обов'язки працівників</p> <p>1. Кожен працівник, з урахуванням власного досвіду та у відповідності до отриманого від роботодавця навчання і інструкцій, зобов'язаний дбати про власну безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я інших осіб, на яких можуть вплинути його дії або бездіяльність.</p> <p>2. З цією метою працівник повинен:</p> <p>1) дотримуватись наданих роботодавцем інструкцій та вказівок;</p> <p>...</p> <p>7) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників протягом часу, необхідного для виконання всіх завдань та/або дотримання всіх вимог, передбачених компетентними органами для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>...</p> <p>10) за наявності документально оформленої вимоги роботодавця, інспектора праці, уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників, пройти медичний огляд у</p>	<p>Враховано частково в редакції: «1. Кожен працівник, з урахуванням власного досвіду зобов'язаний дбати про власну безпеку та здоров'я, а також бездіяльність.» <i>Ступінь відповідальності безпосередньо пов'язана з підго...</i></p> <p>Не враховано. <i>Уточнення не є доцільним. Дотримання законодавства є з...</i></p> <p>Не враховано.</p> <p>Не враховано. <i>Пропонується визначити право як роботодавця так, і ін...</i> <i>таку вимогу.</i></p> <p>Не враховано. <i>Пропозиція СПО роботодавців не змінює зміст норми.</i></p>

<p>медичний огляд у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я, з метою встановлення стану алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції.</p> <p>3. Інші обов'язки можуть виникати внаслідок правил, рекомендацій, інструкцій, нормативно-правових актів з питань безпеки та здоров'я працівників на робочому місці, трудових та колективних договорів, спрямованих на забезпечення безпеки та здоров'я працівників, встановлених відповідно до законодавства та/або роботодавцем....</p>	<p>порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я, з метою встановлення стану алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції.</p> <p>3. Обов'язки працівника, визначені частиною першої цієї статті не є вичерпними. Інші обов'язки можуть виникати внаслідок правил, рекомендацій, інструкцій, спрямованих на забезпечення безпеки та здоров'я працівників, встановлених відповідно до законодавства та/або роботодавцем.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 28. Безпека та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми</p> <p>1. Вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили, та працівниці, які годують грудьми, не зобов'язані виконувати роботу, робоче місце яких пов'язано з ризиками завдання шкоди їх здоров'ю або становить значний професійний ризик для їх здоров'я та/або здоров'я дитини таких працівниць</p> <p>....</p>	<p>Стаття 28. Безпека та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми</p> <p>1. Вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили, та працівниці, які годують грудьми, не зобов'язані виконувати роботу, визнану компетентними органами такою, що завдає шкоди їх здоров'ю або становить значний професійний ризик для їх здоров'я та/або здоров'я дитини таких працівниць.</p> <p>...</p>	<p>Не враховано. <i>Пропозиція СПО роботодавців не змінює змісту норми.</i></p>
<p>Стаття 29. Безпека та здоров'я</p>	<p>Стаття 29. Безпека та здоров'я</p>	

працівників,

які не досягли 18-річного віку

1. Роботодавець повинен забезпечувати безпеку, здоров'я та такі умови праці для осіб, які не досягли 18-річного віку, що відповідають їх віку та рівню фізичного та психофізіологічного розвитку, освіти та навчанню, зокрема, запобігаючи будь-яким професійним ризикам, що виникають внаслідок їх недостатнього досвіду ~~чи неусвідомлення наявних або потенційних ризиків.~~

...

Виключити.

Виключити.

працівників,

які не досягли 18-річного віку

1. Роботодавець повинен забезпечувати безпеку, здоров'я та такі умови праці для осіб, які не досягли 18-річного віку, що відповідають їх віку та рівню фізичного та психофізіологічного розвитку, освіти та навчанню, зокрема, запобігаючи будь-яким професійним ризикам, що виникають внаслідок їх недостатнього досвіду чи неусвідомлення наявних або потенційних ризиків.

...

4. Забороняється використання праці осіб, які не досягли 18-річного віку, на роботах:

1) які об'єктивно перевищують їх фізичні чи психологічні можливості;

2) із впливом небезпечних та шкідливих професійних факторів, а також збудників, які є токсичними, канцерогенними, завдають спадкових генетичних пошкоджень або шкоди ненародженій дитині, або іншим чином хронічно впливають на здоров'я людини;

3) у нічний час або понад встановлену норму праці;

4) які пов'язані з ризиком нещасних випадків, коли є підстави вважати, що молоді особи не зможуть виявити такий ризик або уникнути його через свою недостатню увагу до безпеки або через недостатній досвід чи навчання.

...

Не враховано.

Відповідає статті 7 Директиви ЄС 94/33 про захист мол...

	<p>8. Тривалість робочого часу, часу відпочинку та інші умови праці осіб, які не досягли 18-річного віку, визначаються законодавством.</p>	
<p>Стаття 32. Забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників</p> <p>Контроль за дотриманням законодавства про безпеку праці здійснюються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю в порядку, визначеному Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».</p>	<p>Стаття 32. Забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників</p> <p>1. З метою забезпечення належного застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі інспектори праці так часто і так ретельно, як це необхідно для забезпечення застосування відповідних правових норм з безпеки та здоров'я працівників, мають право здійснювати інспекційні відвідування, у порядку визначеному Кодексом законів про працю України.</p> <p>2. Окрім визначених Кодексом законів про працю України повноважень інспектори праці з метою усунення недоліків, виявлених під час інспекційного відвідування, які вони вважають такими, що загрожують здоров'ю чи життю працівників, мають право, в межах компетенції, вимагати:</p> <p>1) внесення протягом визначеного розумного терміну до конструкції споруди, робочого місця/зони, робочого обладнання таких змін, які можуть бути необхідні для забезпечення дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників, або</p> <p>2) у разі обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю працівників – вжиття заходів, які підлягають негайному</p>	<p>Не враховано.</p> <p><i>Концепцією Проекту передбачається застосування законної частини, не визначеній спеціальним законодавством (про працю).</i></p> <p><i>З цією метою до Кодексу законів про працю вносяться пропозиції, з яких пропонується визначити лише особливості повноважень інспекторів і здоров'я працівників.</i></p>

	<p>виконанню, включаючи зупинку, припинення, обмеження виконання робіт та/або експлуатації робочого обладнання підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць/зон, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів праці, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції.</p> <p>3. Інспектор праці, ґрунтуючись на повному, всебічному та об'єктивному вивченні всіх обставин, виявлених в ході відвідування, за власним переконанням вирішує питання чи пропонувати застосовувати штрафні санкції або ж надавати роботодавцю поради чи рекомендації.</p>	
<p>Стаття 33. Забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями</p> <p>Виключити.</p>	<p>Стаття 33. Забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями</p> <p>1. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, забезпечує безоплатне надання роботодавцям, працівникам, представникам працівників, суб'єктам господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, технічної інформації та консультацій (письмових та усних) щодо найбільш ефективних способів застосування норм законодавства про безпеку та здоров'я</p>	<p>Не враховано.</p> <p><i>Стаття 31 відкоригована з урахуванням зауваження розробниками як така, що базується на діючій системі плану відвідувань, яка не узгоджується в повній мірі з діючими підх</i></p>

2. Роботодавці можуть звертатись у питанні проведення державного аудиту стану застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників, який здійснюється безоплатно посадовими особами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю відповідно до графіку звернень роботодавців.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про безпеку праці проводить аудит стану дотримання законодавства про безпеку праці суб'єктів господарювання, утворених протягом трьох планових поточних періодів, а також суб'єктів господарювання, які належать до суб'єктів мікро-, малого підприємництва безоплатно на підставі звернень цих суб'єктів господарювання.

Питання, які були предметом аудиту, за результатами якого складено позитивний висновок, не є предметом нагляду (контролю) при здійсненні заходу державного нагляду (контролю) після проведення аудиту.

5. Висновки та рекомендації, отримані роботодавцем за результатами державного аудиту, є добровільними для виконання

працівників.

2. З метою отримання технічної інформації та консультацій щодо підвищення рівня безпеки та здоров'я працівників роботодавці також можуть звертатись із проханням про проведення державного аудиту стану застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників.

3. Державний аудит стану застосування роботодавцем законодавства про безпеку та здоров'я працівників здійснюється безоплатно посадовими особами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, з урахуванням пріоритетів та наявних ресурсів.

5. Висновки та рекомендації, отримані роботодавцем за результатами державного аудиту, є обов'язковими для виконання роботодавцем.

<p>роботодавцем.</p> <p>Виключити.</p>	<p>6. Роботодавець не може бути притягнутий до відповідальності за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників, виявлені в ході державного аудиту, у разі усунення їх у строк, зазначений у висновках та рекомендаціях державного аудиту.</p> <p>...</p>	
<p>Стаття 34. Публічна інформація в сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>...</p> <p>2. У щорічному звіті зазначаються, але не виключно, питання щодо:</p> <p>...</p> <p>3) роботодавців і робочих зон, які підлягали інспектуванню, та кількість працівників, зайнятих у них;</p> <p>...</p> <p>8) рішень судів про оскарження дій та/або бездіяльності посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 34. Публічна інформація в сфері безпеки та здоров'я працівників</p> <p>...</p> <p>2. У щорічному звіті зазначаються, але не виключно, питання щодо:</p> <p>...</p> <p>3) роботодавців і робочих зон, які підлягали інспектуванню, та кількість працівників, зайнятих у них;</p> <p>...</p> <p>Відсутній.</p> <p>...</p>	<p>Враховано.</p> <p>Не враховано. <i>Не вбачається за доцільне на рівні закону визначати та зазначення її у законі. При цьому пункти 4) і 5) передбачають</i></p>
<p>Стаття 35. Відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників</p> <p>...</p> <p>Вилучити.</p>	<p>Стаття 35. Відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників</p> <p>...</p> <p>2. У разі доведення вини роботодавця та/або пов'язаних із ним осіб у заподіянні шкоди життю та здоров'ю працівника, за</p>	<p>Не враховано. <i>Запропоноване СПО роботодавців «стимулювання дотримання» не підтримане, оскільки відповідальність за безпеку і здоров'я працівників передбачається «за умови стимулювання шляхом надання пріоритетності наявності покарання є усталено практикою забезпечення ви</i></p>

<p>Вилучити.</p> <p>4. За порушення норм цього Закону з вини роботодавця роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу у разі:</p> <p>1) не проведення обов'язкових технічних оглядів (стаття 12) – у розмірі мінімальної заробітної плати;</p>	<p>рішенням суду на роботодавця може бути покладено обов'язок відшкодувати повністю або частково витрати, понесені Фондом соціального страхування України на страхові виплати застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку.</p> <p>3. Роботодавець, окрім обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, може здійснювати страхування своєї відповідальності за шкоду, заподіяну життю та здоров'ю працівника внаслідок виконання ним своїх трудових обов'язків.</p> <p>4. За порушення норм цього Закону роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу у разі:</p> <p>1) використання робочого обладнання підвищеної небезпеки без його реєстрації, не проведення обов'язкових технічних оглядів (стаття 12) – у розмірі однієї мінімальної</p>	<p>Не враховано. Запропонований у Проекті механізм відшкодування ЗА РП або частково витрат Фонду соціального страхування на за санкціями) прямої мотивації роботодавця забезпечувати резу Поряд із наданням роботодавцю набагато більшої (у пор результату, це є достатньо збалансованим підходом. Більша</p> <p>Не враховано Реєстрація є обов'язковою і має забезпечуватись. В іншом</p> <p>Не враховано Проектом передбачено обов'язок роботодавця здійснювати</p> <p>Враховано частково: «3) не проведення обов'язкової атестації робочих місць з плати за кожне робоче місце, щодо якого скоєне порушення Запропонована СПО роботодавців норма не відповідає Відсутність атестації позбавляє працівник права на передб атестації, пропорційна кількості робочих місць/зон. Відтак р</p> <p>Не враховано. Водночас запропоновано звужити сферу застосування обов</p> <p>Не враховано Вартість витрат, пов'язаних з проведенням оглядів встановлювати у кратності до цієї кількості.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Виключити.</p> <p>3) не проведення санітарно-гігієнічних досліджень факторів робочого середовища і трудового процесу (атестації робочих місць за умовами праці) у випадках, передбачених законодавством (частина друга статті 11) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат;</p>	<p>заробітної плати за кожну одиницю такого обладнання;</p> <p>2) не інформування працівників щодо питань безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 21), не проведення консультацій з працівниками та/або представниками працівників (стаття 23) – у розмірі однієї мінімальної заробітної плати;</p> <p>3) не проведення санітарно-гігієнічних досліджень факторів робочого середовища і трудового процесу (атестації робочих місць за умовами праці) у випадках, передбачених законодавством (частина друга статті 11) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат за кожне робоче місце, щодо якого скоєне порушення;</p>	<p>Не враховано Вартість витрат, пов'язаних з проведенням навчання встановлювати у кратності до цієї кількості.</p> <p>Не враховано Надання домедичної допомоги в багатьох випадках є вирішальним фактором.</p> <p>Не враховано Уповноважені є ключовим елементом організації системи управління безпекою, порушення, на нашу думку, є вагомішою, ніж запропоновано (стаття 11).</p> <p>Не враховано Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнодержавне соціальне страхування» є страхувальником, який зобов'язаний сплачувати внески.</p>
<p>Виключити.</p> <p>...</p> <p>б) не проведення обов'язкових медичних оглядів відповідно до законодавства або невиконання рекомендацій, наданих за результатами медичних оглядів (частина шоста та дванадцята статті 19), – у розмірі мінімальної заробітної плати;</p>	<p>4) не проведення обов'язкового аудиту системи безпеки та здоров'я працівників (частина шоста статті 18) – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;</p> <p>...</p> <p>б) не проведення обов'язкових медичних оглядів відповідно до законодавства або невиконання рекомендацій, наданих за результатами медичних оглядів (частина</p>	<p>Не враховано Нещасний випадок стосується наслідків для кожного потерпілого в залежності від кількості таких потерпілих.</p> <p>Не враховано Нещасний випадок стосується наслідків для кожного потерпілого в залежності від кількості таких потерпілих.</p>

<p>7) не проведення обов'язкового навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 20) – у розмірі мінімальної заробітної плати;</p> <p>8) не забезпечення евакуації працівників, яким загрожувала небезпека внаслідок аварії (частина третя статті 22) – у розмірі трьох мінімальних заробітних плат за кожного такого працівника;</p> <p>9) не визначення (не призначення) уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників (стаття 15) – у розмірі мінімальної заробітної плати;</p> <p>Виключити.</p>	<p>сьома та дванадцята статті 19), – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого не проведено медичний огляд або не виконано його рекомендації;</p> <p>7) не проведення обов'язкового навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 20) – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого не проведено навчання;</p> <p>8) не надання домедичної допомоги та/або не забезпечення евакуації працівників, яким загрожувала небезпека внаслідок аварії (частина третя статті 22) – у розмірі трьох мінімальних заробітних плат за кожного такого працівника;</p> <p>9) не визначення (не призначення) уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників (стаття 15) – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;</p> <p>10) не здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності,</p>	<p>Враховано. Шляхом відтермінування в прикінцевих положеннях введеного Закону опублікування Закону.</p> <p>Враховано.</p> <p>Не враховано. Перешкоджання здійсненню інспектором своїх повноважень порушень. Відтак воно має каратись суворо, а штрафна санкція за порушень.</p> <p>Не враховано. Застосування штрафної санкції за умови невиконання протекторів (періодичність) на думку авторів є неприйнятним.</p> <p>Не враховано. Зазначена норма передбачає мотивацію до суворого дотримання.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>11) не проведення розслідування нещасного випадку чи професійного захворювання (частини третя статті 6) – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат;</p> <p>Виключити.</p> <p>Виключити або відтермінувати строк введення в дію.</p> <p>14) відмови надати інспекторам праці на їх законну вимогу будь-які документи, зокрема електронні, ведення яких передбачено законодавством про безпеку та здоров'я працівників, або перешкоджання їм</p>	<p>відповідно до законодавства (частина перша статті 8) – у розмірі, що дорівнює подвійному розміру одноразової допомоги, яка виплачується сім'ї потерпілого, у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за кожного такого працівника;</p> <p>11) не проведення розслідування нещасного випадку чи професійного захворювання (частини третя статті 6) – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого не проведено розслідування;</p> <p>12) не повідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників про нещасний випадок, який призвів до тяжких травм або смерті потерпілого (частини друга та четверта статті 6) – у розмірі двадцяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого стався такий випадок;</p> <p>13) застосування у виробництві шкідливих речовин, які не пройшли гігієнічну регламентацію та державну реєстрацію (частина п'ята статті 10) – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, який був долучений до застосування, використання такої</p>	<p>Враховано частково в редакції: «11. Невиконання працівником своїх обов'язків у сфері відповідальності у разі порушення ним вимог нормативно»</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

в отриманні копій таких документів або у виготовленні витягів із них, – у розмірі трьох мінімальних заробітних плат;

15) незаконного перешкодження виконанню інспекторами праці своїх обов'язків або незаконної відмови їм у доступі до робочих зон роботодавця, що підлягають інспекції, – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;

16) за порушення інших норм цього Закону застосовується попередження, у разі повторного вчинення правопорушення – у розмірі половини мінімальної заробітної плати. Штрафи, зазначені у цьому пункті, накладаються судом у разі невиконання припису державного інспектора щодо усунення таких порушень складено за результатами інспекційного відвідування.

...

Виключити.

...

11. Невиконання працівником своїх обов'язків у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі звільняє

речовини;

14) відмови надати інспекторам праці на їх вимогу будь-які документи, зокрема електронні, ведення яких передбачено законодавством про безпеку та здоров'я працівників, або перешкодження їм в отриманні копій таких документів або у виготовленні витягів із них, – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат за кожне порушення;

15) незаконного перешкодження виконанню інспекторами праці своїх обов'язків або незаконної відмови їм у доступі до робочих зон роботодавця, що підлягають інспекції, – у розмірі тридцяти мінімальних заробітних плат;

16) порушення інших норм цього Закону – у розмірі половини мінімальної заробітної плати за кожного працівника, право на захист якого порушено внаслідок такого порушення. Штрафи, зазначені у цьому пункті, накладаються у разі невиконання припису державного інспектора щодо усунення таких порушень складено за результатами інспекційного відвідування.

...

6. У разі повторного виявлення

<p>роботодавця від відповідальності, якщо роботодавець при цьому не порушив вимог нормативно-правових актів у сфері безпеки та здоров'я працівників.</p>	<p>аналогічного порушення протягом року з дати виявлення попереднього порушення, розмір штрафу подвоюється.</p> <p>...</p> <p>11. Невиконання працівником своїх обов'язків у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі не впливає на принцип відповідальності роботодавця.</p>	
<p>Стаття 35-1. Економічне стимулювання безпеки праці та здоров'я працівників</p> <p>За умови зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності внаслідок здійснення роботодавцем заходів з безпеки праці та здоров'я працівників, розмір єдиного соціального внеску, який спрямовується на фінансування витрат зі загальнообов'язкового державного соціального страхування, підлягає зниженню в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Кабінетом Міністрів України можуть встановлюватись інші заходи з економічного стимулювання безпеки праці та здоров'я працівників на робочому місці, у тому числі для заохочення активних та ініціативних працівників, які беруть участь у здійсненні заходів з підвищення рівня безпеки на робочих місцях.</p>	<p>Відсутня</p>	<p>Не враховано.</p> <p><i>Не є предметом регулювання Проекту.</i></p> <p><i>Проектом не передбачається зміни до системи загальнообов'язкового соціального страхування, встановлення системи бонусів-малусів або</i></p>

<p>Вимоги до експертних організацій встановлюються Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Вважаємо, що цей розділ не є предметом регулювання цього Закону. Пропонуємо визначити бланкетну норму і встановити вимоги до експертних організацій, інші аспекти діяльності цих організацій на рівні постанови КМУ.</p>	<p>РОЗДІЛ VIII. ЕКСПЕРТНІ ОРГАНІЗАЦІЇ (ст. 36- 46)</p>	<p>Враховано</p> <p><i>Розділ виключено.</i></p> <p><i>Регулювання діяльності суб'єктів господарювання, що надають послуги як експертні організації забезпечуватиметься шляхом ліцензування їх діяльності.</i></p>	
<p>Пропозиції викладено у листі СПО роботодавців (вих.№ 21-2-089 від 15.02.2021р.) до законопроекту «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо порядку державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю».</p> <p>Пропонуємо виключити з тексту проекту, зважаючи на інший законопроект, який дублює ці норми.</p>	<p>Глава XVIII КЗпП України (ст. 259-271)</p>	<p>Опрацьовано.</p> <p><i>Зміни до Кодексу законів про працю України доопрацьовані з урахуванням опрацювання відповідного проекту закону щодо упорядкування державного контролю за додержанням законодавства про працю та викладено аналогічно цього проекту.</i></p>	

АСКОД | Система електронної... Міністерство економіки України

me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=8c876ee6-0cbb-4ecf-9585-e7b1d24c1335&title=ProjektZakonuUkrainiproBezpekuTaZdoroviaPratsivnikivNaRoboti

gov.ua
Державні сайти України
МІНЕКОНОМІКА
Інформаційні ресурси

Міністерство економіки України

Версія для слабоворих
In English
Стара версія

Про Міністерство Діяльність Бізнесу Громадськості

Пошук

Головна / Обговорення проектів документів

ПРОЕКТ ЗАКОНУ УКРАЇНИ “ПРО БЕЗПЕКУ ТА ЗДОРОВ’Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ”

21.07.2021 | 10:18 | Директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці
Проект Закону України “Про безпеку та здоров’я працівників на роботі”

Додаткові матеріали

Пояснювальна записка до проекту Закону України “Про безпеку та здоров’я працівників на роботі”

Аналіз регуляторного впливу до проекту Закону України “Про безпеку та здоров’я працівників на роботі”

Порівняльна таблиця до проекту Закону України “Про безпеку та здоров’я працівників на роботі”

Чи підтримуєте Ви даний проект документу?

Так Ні Додати коментар

Статистика обговорення проектів документів

Кількість документів на обговоренні	Загальна кількість коментарів	Кількість коментарів за даним документом	Даний проект підтримано	Даний проект не підтримано
90	313	0	1	4

15:10 21.07.2021