

Лекція 2. Законодавча і нормативна база охорони праці в Україні

1. Основні законодавчі акти з охорони праці

Законодавство України про охорону праці – це система взаємозв'язаних законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері реалізації державної політики щодо соціального захисту її громадян в процесі трудової діяльності.

Законодавство про охорону праці складається з (відповідно до ст. 3 Закону України «Про охорону праці») : Закону України «Про охорону праці»; Кодексу законів про працю України; Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»; прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Складові законодавства України про охорону праці:

1. Конституція України (ст. 43, 45, 46, 49, 57)

Ст. 43. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. ... Використання примусової праці забороняється. ... Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. ...

Ст. 45. Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Ст. 46. Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій...

Ст. 49. Кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування.

2. Міжнародні договори та угоди (конвенції Міжнародної організації праці (МОП), Директиви Європейського Союзу, резолюції ООН, Міжнародного агентства з атомної енергії (МАГАТЕ), Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), Міжнародної організації по стандартизації (ISO), Міжнародної організації авіації (ІКАО)), до яких приєдналась Україна у встановленому порядку (ратифіковані Україною), договори та угоди, підписані в рамках Співдружності Незалежних Держав і двосторонні договори та угоди.

Конвенція – міжнародний договір на рівні урядів держав в питаннях трудових стосунків (включаючи охорону праці), який передбачає дотримання загальноновизнаних, погоджених правил. Для окремої держави – члена МОП

конвенція стає юридично обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади (в Україні – Верховною Радою). Кожна конвенція після ратифікації діє протягом 10 років. Якщо після цього вона не була денонсована (скасовано її чинність), то конвенція продовжує термін своєї дії на наступний період.

Рекомендація не є міжнародним договором і не повинна бути ратифікована. Рекомендація є побажанням, пропозицією ввести відповідні норми в національне законодавство.

Якщо ратифікованим міжнародним договором встановлені інші правила, ніж передбачені законами і іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, застосовуються правила міжнародного договору.

Україною ратифіковано **71 конвенцію**, зокрема:

- 8 із 8 основоположних конвенцій МОП,
- 4 з 4 директивних конвенцій,
- 59 із 177 технічних конвенцій.

В даний час 63 конвенції чинні, 8 – денонсовано.

3. Закони України:

- ЗУ “Про охорону праці”, 14.10.1992 № 2694-ХІІ;
- Кодекс законів про працю України, 10.12.1971 № 322-VIII;
- ЗУ “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”, від 23.09.1999 № 1105-XIV (в редакції від 2014 р.);
- Кодекс цивільного захисту України, 2.10.2012 № 5403-VI;
- Основи законодавства України про охорону здоров'я, 19.11.1992 № 2801-ХІІ;
- ЗУ “Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку”, 8.02.1995 № 39/95-ВР;
- ЗУ «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» (2005 р.)
- ЗУ “Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”, 5.04.2007 № 877-V;
- ЗУ “Про забезпечення санітарного й епідемічного благополуччя населення”, 24.02.1994 № 4004-ХІІ;
- ЗУ «Про об'єкти підвищеної небезпеки» (2001 р.);
- ЗУ «Про державний ринковий нагляд і контроль нехарчової продукції» (2010 р.).

4. Нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП) (ст. 27 ЗУ “Про охорону праці”) – це правила, норми, регламенти, положення, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання.

Державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці (ст. 157 Кодексу законів про працю України) – це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання.

Державний реєстр міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці (Реєстр НПАОП, до 2004 р. – Реєстр ДНАОП) – офіційне видання, що підлягає використанню власниками та посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності; посадовими особами і спеціалістами

міністерств, відомств, асоціацій, корпорацій, органів державного нагляду за охороною праці, місцевих органів державної виконавчої влади. У 1993 р. у перший **Реєстр ДНАОП** було включено 2631 нормативних актів: 234 міжгалузевих і 2014 галузевих, 344 міждержавних стандартів системи стандартів безпеки праці (ССБТ) і 39 державних стандартів України (ДСТУ), 697 правил, 94 норм, 200 положень і статутів, 327 інструкцій, 162 керівництв або вказівок, вимог, рекомендацій, 75 технічних умов безпеки, 49 переліків і інших нормативних актів.

Сьогодні до Реєстру НПАОП включено нормативні акти з охорони праці, затверджені відповідними органами нагляду протягом останніх років, внесено офіційні зміни і доповнення, що містяться в інформаційних повідомленнях, враховано зауваження міністерств і відомств щодо уточнення назв нормативних актів, дат їх затвердження ...

До НПАОП не включено :

- **ГОСТ ССБТ (ГОсударственный Стандарт Система Стандартов Безопасности Труда);**
- **ДСТУ (Державний СТАндарт України);**
- **ДСанПін (Державні Санітарні Правила і Норми);**
- **ДБН (Державні Будівельні Норми);**
- **ДСН (Державні Санітарні Норми) та ДСП (Державні Санітарні Правила)**
- Нормативні документи з пожежної та техногенної безпеки (до 2018 р. **НАПБ – Нормативно-правові Акти з Пожежної Безпеки**)

частина інструкцій.

Дані про затвердження та введення в дію НПАОП оформлюються у вигляді покажчика НПАОП, який затверджується наказом Держпраці раз на півріччя.

У версії Покажчика НПАОП станом на 22.12.2020 р. міститься 422 діючих НПАОП.

Приклади основних НПАОП:

1. Типове положення про службу охорони праці.
2. Типове положення "Про кабінет охорони праці".
3. Положення про порядок розслідування нещасних випадків.
4. Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.
5. Типове положення про навчання з питань охорони праці.
6. Положення про розробку інструкцій з охорони праці.
7. Перелік робіт з підвищеною небезпекою.
8. Перелік робіт, де необхідний професійний відбір.
9. Граничні норми підняття і переміщення важких речей жінками.
10. Граничні норми підняття і переміщення важких речей неповнолітніми.
11. Положення про медичний огляд працівників окремих категорій.
12. Перелік посад посадових осіб, які зобов'язані проходити попередню і періодичну перевірку знань з охорони праці.
13. Порядок розробки і затвердження власником нормативних актів про охорону праці, чинних на підприємстві.
14. Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.
15. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами.

16. Типове положення про комісію з питань охорони праці.

5. Нормативні (локальні) акти з охорони праці окремих підприємств:

1. Програма вступного інструктажу з охорони праці та тексти інструктажу на робочих місцях.

2. Положення про систему управління охороною праці (СУОП), куди включаються:

- 2.1. Перелік професій працівників, звільнених від проведення первинного, повторного і позапланового інструктажів (за погодженням з державним інспектором з нагляду за охороною праці).
 - 2.2. Перелік робіт з підвищеною небезпекою.
 - 2.3. Положення про порядок виконання робіт з підвищеною небезпекою
 - 2.4. Перелік професій, виконавці яких мають право на забезпечення засобами індивідуального захисту з визначенням конкретних видів засобів для них.
 - 2.5. Положення про навчання з питань охорони праці.
 - 2.6. Перелік робіт, для виконання яких необхідний професійний відбір.
 - 2.7. Перелік професій працівників, які повинні проходити попередній або періодичні медичні огляди.
 - 2.8. Перелік робіт з підвищеною небезпекою, для проведення яких необхідні спеціальне навчання та щорічна перевірка знань з охорони праці;
 - 2.9. Перелік посадових осіб, які зобов'язані проходити попередню та періодичну перевірку знань з питань охорони праці.
 - 2.10. Перелік робіт, на яких забороняється застосування праці жінок.
 - 2.11. Перелік робіт, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх
 - 2.12. Перелік інструкцій з охорони праці, які повинні діяти на даному підприємстві.
 - 2.13. Перелік існуючих професій і посад, працівники яких мають право на отримання молока чи інших рівноцінних харчових продуктів
 - 2.14. Склад постійно діючої комісії з перевірки знань з питань охорони праці.
3. Положення про комісію з питань охорони праці підприємства (якщо така є).
4. Положення про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці (якщо не створена профспілкова організація).
5. Положення про спец. навчання (пожежно-технічного мінімуму) з питань пожежної безпеки.
6. Положення про організацію попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників певних категорій.

Накази:

1. Про затвердження Положення про систему управління охороною праці СУОП.
2. Про затвердження Положення про проведення триступеневого адміністративно-громадського контролю у системі управління охороною праці закладу (установи).
3. Про затвердження графіка проведення періодичних медоглядів працівників.
4. Про затвердження комісії з перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб.
5. Про затвердження членів добровільної протипожежної дружини і пільги для них.
6. План локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій.

7. Про організацію видачі безплатно працівникам певних категорій молока або інших рівноцінних харчових продуктів.

8. Про порядок забезпечення працівників підприємства санітарним спеціальним одягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

Журнали, які необхідно мати службі охорони праці:

- реєстрації нещасних випадків, що сталися з працюючими на виробництві (Форма Н-1, Н-5);
- обліку повідомлень про нещасний випадок;
- обліку професійних захворювань (отруєнь);
- обліку об'єктів підвищеної небезпеки;
- реєстрації інструкцій з охорони праці у закладі освіти;
- обліку видачі інструкцій з охорони праці у закладі освіти;
- реєстрації вступного та повторних інструктажів з питань охорони праці та пожежної безпеки;
- реєстрації протоколів лабораторних досліджень умов праці (за потреби).

Документи, які повинні зберігатися в службі охорони праці:

1. Інструкції з охорони праці за професіями та видами робіт (перші примірники).
2. Інструкції про заходи пожежної безпеки (загальнообов'язкові та по відділах).
3. Акти розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій з працюючими на виробництві за формами Н-1, Н-5, П-4.
4. Карта обліку професійного захворювання (отруєння).
5. Матеріали розслідування нещасних випадків (повідомлення), професійних захворювань (перші примірники).
6. Приписи органів державного нагляду, накази та заходи щодо їх виконання.
7. Приписи фахівців служби охорони праці.
8. План роботи служби охорони праці.
9. Протоколи перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб підприємства.
10. Протоколи лабораторних досліджень атестації робочих місць за умовами праці.
11. Матеріали перевірки стану умов і безпеки праці комісією закладу освіти і затверджені заходи щодо усунення виявлених порушень.
12. Комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, що передбачені колективним договором.
13. Матеріали аудиту охорони праці, у тому числі оцінки технічного стану виробничого обладнання, атестації робочих місць за умовами праці на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці.

2. Основні положення законодавства України про працю і охорону праці

Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення з реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя й здоров'я у процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства і працівником з питань безпеки праці, виробничої санітарії, встановлює єдиний порядок організації охорони праці у виробничій сфері в Україні. Чинність ЗУ «Про ОП» поширюється на всі підприємства, установи,

організації (далі – підприємства) незалежно від форм власності й видів діяльності, що використовують найману працю, і на всіх працюючих.

Закон визначає основні принципи державної політики в області охорони праці, серед яких чільне місце займають (ст.4 ЗУ «Про ОП»):

- пріоритет життя й здоров'я працівників стосовно результатів виробничої діяльності підприємства;
- повна відповідальність власника підприємства за створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- соціальний захист працівників;
- повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань.

Окремо виділені статті Закону присвячені регулюванню охорони праці жінок, неповнолітніх, інвалідів, видам відповідальності за порушення законодавства і нормативних актів про охорону праці, за створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці і представників профспілок.

Колективний договір — це локальний акт, який укладають роботодавець та профспілковий орган. В колективному договорі регулюються трудові і соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцями, зокрема з питань охорони праці. Питанням охорони праці присвячений **спеціальний розділ колективного договору**, що називається «**Охорона праці**». Передумовою для укладення колективного договору мають бути колективні переговори, що починаються сторонами за три місяці до закінчення терміну дії попереднього договору.

Зобов'язання, які пропонується включити в колективний договір за результатами переговорів, повинні бути реальними й всебічно обґрунтованими, тому що після схвалення і підписання документа вони стають обов'язковою нормою для виконання, яка діє в рамках підприємства.

Зобов'язання, викладені в КД, не повинні суперечити законам й нормативним актам України. Гарантії, пільги і компенсації, наведені в Договорі згідно з чинним законодавством, вважаються обов'язковими для виконання при будь-яких обставинах.

КД повинен обов'язково містити заходи щодо захисту прав і соціальних інтересів осіб, які постраждали на виробництві від нещасних випадків, а також їх утриманців і членів родин загиблих. Вони повинні включати такі положення:

- з відшкодування нанесеного збитку здоров'ю потерпілим;
- про виплату одноразової допомоги, компенсації витрат на придбання медикаментів, на додаткове оплачуване лікування;
- про надання потерпілим, відповідно до медичного висновку, більш легкої роботи, при одночасному збереженні середнього заробітку;
- про організацію навчання, перекваліфікації потерпілих, працевлаштування інвалідів праці, наданню таким інвалідам допомоги у вирішенні соціально-побутових питань і т. п.

Усі працівники, відповідно до законодавства, підлягають обов'язковому страхуванню від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань, що призвели до втрати працездатності (1.7).

Згідно із ст. 20 ЗУ «Про ОП» в підрозділі колективного договору про охорону праці повинні бути обов'язково відображені наступні заходи:

- забезпечення працівникам соціальних гарантій в області охорони праці на рівні, не нижче передбаченого законодавством;
- комплексні заходи для досягнення нормативів безпеки праці й виробничої санітарії;
- заходи з підвищення існуючого рівня охорони праці, попередження випадків виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій і пожеж.

Повинні бути також визначені обсяги і джерела фінансування вказаних заходів.

Зобов'язання угоди «Охорона праці» колективного договору повинні відповідати принципам *економічного стимулювання і матеріальної відповідальності* за стан охорони праці (ст. 25 Закону «Про охорону праці»).

Зобов'язання колективного договору є двосторонніми, тому цей документ повинен містити не тільки вимоги до власника (адміністрації підприємства), але і зобов'язання працівників з безумовного виконання норм, правил, стандартів і інструкцій з охорони праці, дотримання встановлених вимог користування машинами, механізмами, інструментом і пристроями, обов'язкового використання засобами колективного й індивідуального захисту і т. д.

Залежно від характеру виробництва, складу трудового колективу, специфіки галузі в колективному договорі визначаються зобов'язання з організації безпечних і нешкідливих умов праці інвалідів, неповнолітніх, пенсіонерів, осіб, які тимчасово залучаються до виконання суспільних робіт за договорами з центрами зайнятості населення та ін.

У трудові договори *забороняється* включати умови, що погіршують у порівнянні з чинним законодавством, колективним договором становище працівників.

Конституція України, гарантуючи рівність прав жінки і чоловіка, забезпечує цю рівність спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством. Враховуючи певні фізичні, фізіологічні та інші особливості жінок, неповнолітніх, інвалідів та літніх людей, держава піклується про ці категорії людей, з одного боку створюючи умови для повної реалізації права громадян на працю, а з іншого не допускаючи того, щоб робота зашкодила їх здоров'ю.

3. Охорона праці жінок

(ст. 10 ЗУ “Про охорону праці”, ст.174-186 КзппУ)

Охорона праці жінок регулюється ст. 10 Закону України «Про охорону праці» та ст.174-186 Кодексу законів про працю України.

Забороняється застосування праці жінок :

- на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці (*відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці*);
- на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного й побутового обслуговування);

- залучення жінок до підняття і переміщення вантажів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (відповідно до граничних норм підіймання і переміщення важких речей);

- у нічний час, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід (ст.175 КзпПУ).

«Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» був затверджений наказом МОЗ України від 29 грудня 1993 року № 256. Він складався з розділів, що об'єднують роботи з різних галузей, зокрема гірничі, монтажні, ремонтно-будівельні роботи та інші. Цей Перелік суперечить національному законодавству, вимогам законодавства ЄС, міжнародним зобов'язанням України з питань гендерної політики, а також не узгоджується із сучасним Класифікатором професій. Він також не враховує останні зміни умов та характеру праці на підприємствах, пов'язані з появою сучасних технологій, обладнання, нових матеріалів та хімічних сполук. Тому у 2017 р. МОЗ України скасували цей Перелік, залишивши чинною лише Главу 3 розділу I щодо гірничих робіт. Вона втратить чинність з дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45.

«Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками» затверджені Наказом МОЗ України №241 від 10.12.93 р. Вони складають 7 кг при постійному переміщенні вантажів протягом зміни і 10 кг – при чергуванні з іншими роботами. Максимальна загальна маса вантажу, який жінка може підіймати протягом 1 години, становить 350 кг, якщо вантаж піднімається з робочої поверхні, і 170 кг, якщо вантаж піднімається з підлоги.

Не допускається 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 (Ст. 176 КзпПУ). Жінки, що мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди (Ст. 177 КзпПУ).

Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (Ст. 178 КзпПУ). До переведення на легшу роботу, яка виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років – якщо дитина потребує домашнього догляду), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового

договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. (Ст. 184 КзпП)

Власник повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу. (Ст. 185 КзпП)

4. Охорона праці неповнолітніх

(ст. 11 ЗУ “Про охорону праці”, ст.187-200 КзпП)

Охорона праці неповнолітніх регулюється ст. 11 Закону України «Про охорону праці» та ст.187-200 Кодексу законів про працю України.

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. (Ст. 187 КЗППУ)

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше **16 років**. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли **15 років**. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними **14-річного віку** за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. (Ст. 187 КЗППУ)

Неповнолітні приймаються на роботу лише після медичного огляду і до досягнення ними 21-річного віку зобов'язані щороку проходити медичний огляд (ст. 191 КЗПП України). При встановленні факту, що робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, він негайно звільняється з цієї роботи і переводиться на більш легку роботу. При переведенні неповнолітніх на підставі медичного висновку на більш легку, але нижче оплачувану роботу, за неповнолітнім протягом двох тижнів зберігається попередній заробіток (ч.1 ст.114 КЗПП).

Звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою служби у справах молоді (ст.198 КЗПП). При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗПП, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Забороняється застосування праці неповнолітніх (осіб віком до вісімнадцяти років) (ст. 11 ЗУ Про ОП, ст.190 КЗПП):

- на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці (*відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці*);
- на підземних роботах;
- до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні; (*нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку*)
- на роботах, що пов'язані винятково з підйомом, утриманням або переміщенням вантажів.

- на роботах, пов'язаних з підійманням і переміщенням вантажів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, а час роботи з вантажами складає більше 1/3 часу робочої зміни (відповідно до граничних норм підіймання і переміщення важких речей).

«Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» був затверджений наказом МОЗ України № 46 від 31 березня 1994 року. Він складався з розділів, що об'єднують роботи з 37 різних галузей..

«Граничні норми підіймання і переміщення вантажів підлітками під час короткочасної та тривалої роботи» затверджені Наказом МОЗ України №59 від 22.03.96 р.

Календарний вік, років	Граничні норми ваги вантажу, кг			
	Короткочасна робота		Тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	5	2,5	не допускається	
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,2	5,6
17	16	8	12,6	6,3

Календарний вік, років	Сумарна вага вантажів, кг, що підіймаються (переміщуються) при виконанні роботи			
	з рівня робочої поверхні		з підлоги	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	10	5	7	3,5
15	48	12	24	6
16	160	40	80	20
17	272	72	130	32

Тривалість робочого дня для неповнолітніх становить (ст. 51 КЗпП України): для неповнолітніх віком від **16 до 18 років** – 36 годин на тиждень, для неповнолітніх віком від **15 до 16 років** та учнів віком від **14 до 15 років**, які працюють в період канікул – 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, **не може перевищувати половини** максимальної тривалості робочого часу, вказаної вище для осіб відповідного віку.

Для робітників віком до вісімнадцяти років **норми виробітку** встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників **пропорційно скороченому робочому часу** (Ст. 193 КЗППУ). **Заробітна плата** неповнолітніх працівникам при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. (Ст. 194 КЗППУ)

Відповідно до ЗУ “Про відпустки”, для неповнолітніх осіб встановлюється **щорічна основна відпустка** тривалістю 31 день у зручний для них час. Щорічні відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві. (Ст. 195 КЗППУ)

5. Охорона праці осіб з інвалідністю

(ст. 12 ЗУ “Про охорону праці”)

Охорона праці осіб з інвалідністю регулюється ст. 12 Закону України «Про охорону праці», Кодексом законів про працю України та Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (від 21.03.1991 № 875-ХІІ).

Підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій.

Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 19.12.2017 № 2249-VIII внесено зміни до 37 законів, в них терміни «інвалід», «дитина-інвалід» та «інвалід війни» замінені на «особа з інвалідністю», «дитина з інвалідністю», «особи з інвалідністю внаслідок війни».

Трудові пільги для осіб з інвалідністю (за КЗпПУ):

- заборонено для них встановлювати випробувальний термін при прийомі на роботу (ст. 26 КЗпПУ);
- особа з інвалідністю має право достроково припинити укладений з нею строковий трудовий договір, якщо її стан здоров'я перешкоджає виконанню трудових обов'язків (ст. 39 КЗпПУ);
- особи з інвалідністю внаслідок війни та працівники, які дістали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання, мають переважне право на залишення на роботі при звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (ст. 42 КЗпПУ);
- робота осіб з інвалідністю в нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 55 КЗпПУ);
- залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 63 КЗпПУ);
- на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, а також встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень і створити пільгові умови праці (ст. 172 КЗпПУ).

Для підприємств, установ, організацій, фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, установлюється **норматив робочих місць** для працевлаштування осіб з інвалідністю у **розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік**, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця (ст.19 ЗУ від 21.03.1991 № 875-ХІІ).

Роботодавець самостійно розраховує кількість робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до цього нормативу і самостійно забезпечують працевлаштування осіб з інвалідністю. При розрахунках кількість робочих місць округлюється до цілого значення. Виконанням нормативу робочих місць вважається працевлаштування таких осіб, для яких це місце роботи є основним (байдуже, чи на повний робочий день чи на неповний).

6. Види та порядок проведення інструктажів з охорони праці

До початку роботи за укладеним трудовим договором (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу) власник або уповноважений ним орган зобов'язаний (ст.5 ЗУ “Про охорону праці”, ст.29 КзппУ):

1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу на роботодавця покладається **обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки** в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем (ст.13 ЗУ «Про ОП»). **Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку.** У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником.

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця **інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії** (ст.18 ЗУ «Про ОП»). Працівники, зайняті на **роботах з підвищеною небезпекою** або там, де є **потреба у професійному доборі**, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця **спеціальне навчання і перевірку знань** відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Види та порядок проведення інструктажів з охорони праці визначені ***НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці»***, затвердженим наказом Держ. комітету України з нагляду за охороною праці № 15 від 26.01.2005 р.

Навчання з питань охорони праці – це навчання працівників, учнів, курсантів, студентів, слухачів з метою отримання необхідних знань і навичок з питань охорони праці або безпечного ведення робіт.

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з **організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці** за участю профспілок.

Спеціальне навчання – щорічне вивчення працівниками, які залучаються до виконання робіт з підвищеною безпекою або там, де є потреба в професійному доборі, вимог відповідних нормативно-правових актів з охорони праці.

Робота з підвищеною безпекою – це робота в умовах впливу шкідливих та небезпечних виробничих чинників або така, де є потреба в 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.

НПАОП 0.00-4.12-2005 «Перелік робіт з підвищеною безпекою» включає 137 видів робіт. На підприємствах на його основі з урахуванням специфіки виробництва роботодавця зобов'язаний розробити і затвердити відповідний перелік робіт з підвищеною безпекою, для проведення яких потрібні спеціальне навчання і щорічна перевірка знань з питань охорони праці.

ДНАОП 0.03-8.06-94 «Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі» включає 13 видів робіт та психофізіологічні показники для професійного добору для їх виконання.

Види інструктажів з питань охорони праці

Працівники, під час прийняття на роботу та періодично, повинні проходити на підприємстві **за рахунок роботодавця** інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих (відповідно до пп.3.1 та 6.1 Типового положення). За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Вступний інструктаж проводиться **спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем** відповідно до наказу (розпорядження) по підприємству, який в установленому Типовим положенням порядку пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці, з:

- з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;
- з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
- з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження трудового або професійного навчання;
- з екскурсантами у разі екскурсії на підприємство.

Вступний інструктаж проводиться **в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнано, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей**

виробництва. Програма та тривалість інструктажу затверджуються керівником підприємства.

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці, який зберігається службою охорони праці або працівником, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у наказі про прийняття працівника на роботу.

Первинний інструктаж проводиться безпосередньо на робочому місці до початку роботи індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт. Проводиться з новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство працівником; з працівником, який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого; з працівником, який буде виконувати нову для нього роботу; з відрядженим працівником іншого підприємства, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Первинний інструктаж проводиться з учнями, курсантами, слухачами та студентами навчальних закладів до початку трудового або професійного навчання та перед виконанням кожного навчального завдання, пов'язаного з використанням різних механізмів, інструментів, матеріалів тощо.

Повторний інструктаж проводиться на робочому місці індивідуально з окремим працівником або групою працівників, які виконують однотипні роботи, за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу.

Повторний інструктаж проводиться в терміни, визначені діючими НПАОП або роботодавцем, але не рідше:

- на роботах з підвищеною небезпекою - 1 раз на 3 місяці;
- для решти робіт - 1 раз на 6 місяців.

Позаплановий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників одного фаху на робочому місці або в кабінеті охорони праці в таких випадках:

- при введенні в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів з охорони праці, а також при внесенні змін та доповнень до них;
- при зміні технологічного процесу, або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці;
- при порушеннях працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що призвели до травм, аварій, пожеж тощо;
- при перерві в роботі більш ніж на 30 календарних днів – для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт – понад 60 днів.

Обсяг і зміст позапланового інструктажу визначаються в кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, що спричинили потребу його проведення.

Цільовий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників:

- при ліквідації аварії або стихійного лиха;
- при проведенні робіт, на які відповідно до законодавства оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

Обсяг і зміст цільового інструктажу визначаються залежно від виду робіт, що виконуватимуться.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі **проводить безпосередній керівник робіт** (начальник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі завершуються перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці, особою, яка проводила інструктаж.

При незадовільних результатах перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після первинного, повторного чи позапланового інструктажів протягом 10 днів додатково проводяться інструктаж і повторна перевірка знань. При незадовільних результатах перевірки знань після цільового інструктажу допуск до виконання робіт не надається. Повторна перевірка знань при цьому не дозволяється.

Про проведення первинного, повторного, позапланового та цільового інструктажів та їх допуск до роботи, особа, яка проводила інструктаж, уносить запис до журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці на робочому місці. Сторінки журналу реєстрації інструктажів повинні бути пронумеровані, прошнуровані і скріплені печаткою.

У разі виконання робіт, що потребують оформлення наряду-допуску, цільовий інструктаж реєструється в цьому наряді-допуску, а в журналі реєстрації інструктажів не обов'язково.

Перелік професій та посад працівників, які звільняються від повторного інструктажу, затверджується роботодавцем. До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана з безпосереднім обслуговуванням об'єктів, машин, механізмів, устаткування; застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробкою сировини, матеріалів тощо.

Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи. (ст.5 ЗУ “Про ОП”)

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством. (ст.7 ЗУ “Про ОП”)

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення (ст.17 ЗУ “Про ОП”; ст.169 КЗпПУ; ст.26 ЗУ «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення») відповідно до “Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій”, затверджених *Наказом МОЗ України 21.05.2007 за № 246*, таких видів медоглядів:

• *попереднього* (під час прийняття на роботу) і *періодичних* (протягом трудової діяльності) *медичних оглядів*:

- працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці та на роботах, де є потреба у професійному доборі;
- працівників підприємств харчової промисловості, громадського харчування і торгівлі, водопровідних споруд, лікувально-профілактичних, дошкільних і навчально-виховних закладів, об'єктів комунально-побутового обслуговування, інших підприємств, установ, організацій, професійна чи інша діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може спричинити поширення інфекційних захворювань, виникнення харчових отруєнь;

– осіб віком до 18 років;

• *щорічного обов'язкового медичного огляду* осіб віком до 21 року;

• *позачергового медичного огляду* працівників:

- за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;
- за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

Організацію і проведення медоглядів забезпечують:

- власник підприємства незалежно від форм власності і виду діяльності;
- органи й установи Міністерства охорони здоров'я України: лікувально-профілактичні, санітарно-епідеміологічні, науково-дослідні, медичні інститути.

Попередні медичні огляди проводяться при прийомі на роботу з метою встановлення фізичної і психофізіологічної придатності осіб до роботи з конкретно визначеної професії, спеціальності, посади, попередження захворювань і нещасних випадків, виявлення захворювань, що представляють небезпеку зараження працівників, продукції, що випускається, допуску до роботи осіб у віці до 21 року.

Періодичні медичні огляди:

- проводяться для осіб, зайнятих на важких роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, відповідно до ***«Перелік шкідливих виробничого середовища і трудового процесу, при роботі з якими обов'язковий попередній (періодичні) медичний огляд працівників» (додаток 4 Порядку)***, в якому залежно від наявних на виробництві шкідливих та небезпечних факторів визначено склад Комісії, періодичність проведення медичних оглядів, які саме лабораторні дослідження мають бути проведені та медичні протипоказання;

• можуть проводитися в період перебування працівника в стаціонарі або у випадках, коли він звернувся за медичною допомогою.

Результати проведеного дослідження передаються лікувально-профілактичній установі, що обслуговує підприємство.

Результати попередніх і періодичного, щорічних медичних оглядів осіб у віці до 21 року і висновки про стан здоров'я заносяться в ***«Карту особи, що підлягає медичному оглядові»***, яка є вкладишем до ***«Медичної карти амбулаторного хворого»*** (форма 025/V-87).

«Перелік робіт, для виконання яких є обов'язковим попередній (періодичні) медичний огляд працівників» можна знайти в додатку 5 до Порядку № 246. Це,

наприклад, усі види підземних робіт; робота в кесонах, барокамерах, замкнутах просторах; водолазні роботи; роботи на висоті, верхолазні роботи, роботи пов'язані з підйомом на висоту; роботи по обслуговуванню діючої електроустановки напругою до і вище 1000 В та виконання в них оперативних переключень, налагоджувальних, монтажних робіт та високовольтних випробувань, роботи під напругою в електроустановках до і вище 1000 В, роботи пов'язані з діючим енергетичним обладнанням; роботи, пов'язані з застосуванням вибухових матеріалів, роботи у вибухо- та вогнебезпечних виробництвах; роботи, виконання яких передбачає носіння вогнепальної зброї; аварійно-рятувальні роботи та роботи по гасінню пожеж; роботи, пов'язані з управлінням наземним, підземним, повітряним та водним транспортом; роботи, пов'язані з нервово-емоційним напруженням (авіадиспетчери, диспетчери по управлінню рухом залізничного транспорту, оператори енергетичних систем) ; роботи по технічному обслуговуванню і експлуатації компресорних нафтонасосних та газорегуляторних станцій, лінійних систем магістральних нафто- і газопроводів; роботи, пов'язані з бурінням, видобутком та переробкою нафти, газу, конденсату та підготовкою їх до транспортування та зберігання; роботи, які безпосередньо пов'язані з виробництвом чорних та кольорових металів.

ДНАОП 0.03-8.06-94 «Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі» включає 13 видів робіт та психофізіологічні показники для професійного добору для їх виконання. Психофізіологічними показниками для професійного відбору (для перелічених вище робіт) є:

1. Сенсомоторні реакції.
2. Увага.
3. Пам'ять зорова та слухова.
4. Емоційна нестійкість та відчуття тривоги.
5. Стійкість до дії стресів.
6. Орієнтація в замкнутому просторі.
7. Недбалість.
8. Реакція на рухомий об'єкт.
9. Швидкість переключення уваги.
10. Втома.
11. Здатність до адаптації.
12. Стійкість до монотонії
13. Стійкість до впливу стресів.

Водії транспортних засобів також проходять медогляди відповідно до окремого «Положення про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів», затвердженого Наказом МОЗ України від 31.01.2013 №65/80. До складу медичної комісії входять: лікар-терапевт (голова комісії), лікар-невропатолог, лікар-отоларинголог, лікар-офтальмолог, лікар-хірург.

Види медичних оглядів кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів :

1. **Попередній** – для отримання права на керування транспортним засобом.
2. **Періодичні** – для підтвердження права на керування транспортним засобом:
 - віком до 55 років (включно) - один раз на 10 років;
 - віком від 56 до 75 років (включно) - один раз на 3 р.;
 - віком від 76 років і більше - один раз на рік.

- при виконанні роботи з перевезення пасажирів та вантажів - один раз на рік.

3. **Щозмінні передрейсові та післярейсові огляди** – водіїв, що здійснюють перевезення пасажирів та вантажів (здійснюють лікарі та/або молодші медичні працівники).

4. **Позачергові огляди** – водії за направленням власника за інформацією медичного працівника про стале погіршення стану здоров'я водія, що перешкоджає безпечному керуванню ТЗ, а також на вимогу та/або за рішенням уповноваженої посадової особи Державтоінспекції за наявності підстав.

Попередній (періодичний) медичний огляд кандидатів у водії (водіїв) транспортних засобів проводиться медичною комісією з метою вирішення питання про придатність особи до безпечного керування транспортним засобом (п. 2.14 Порядку № 246) за **«Переліком захворювань і вад, при яких особа не може бути допущена до керування відповідними транспортними засобами»**, затвердженим *Наказом МОЗ України від 24.12.1999 №299*. Наявність у особи захворювання або вади згідно з Переліком є протипоказанням до керування транспортним засобом відповідної категорії.

Працівники, робота яких пов'язана з обслуговуванням населення і може спричинити поширення інфекційних захворювань та/або виникнення харчових отруєнь (відповідно до ст. 21 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб»; ст. 26 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення») також повинні проходити попередні (до прийняття на роботу) та періодичні профілактичні медичні огляди. *Для цього Наказом МОЗ України від 23.05.2001 №559 затверджені «Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам» та «Порядок проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів та видачі особистих медичних книжок».*

Позачерговому медогляду підлягають працівники, робота яких пов'язана з обслуговуванням населення та стан здоров'я яких викликає занепокоєння і може негативно вплинути на оточуючих, у випадках (п. 4 Правил № 280) :

- за бажанням працівника у разі погіршення стану здоров'я (якщо це загрожує безпеці громадян, працівник повинен вжити відповідних заходів для попередження поширення захворювання);
- у разі виявлення інфекційних захворювань та/або бактеріоносійства;
- у разі погіршення епідемічної ситуації.

Працівники, які повинні проходити наркологічні та/або психіатричні огляди повинні надати комісії **Сертифікат про проходження профілактичного наркологічного огляду та/або Довідку про проходження попереднього (періодичного) психіатричного огляду** (п. 2.11, 2.12 Порядку № 246). *Постановою Кабінету міністрів України від 6.11.1997 №1238 затверджено «Перелік професій та видів діяльності, для яких є обов'язковим первинний і періодичний профілактичний наркологічний огляд».* *Постановою Кабінету міністрів України від 27.09.2000 №1465 затверджені «Перелік медичних психіатричних протипоказань щодо виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи, яка провадить цю діяльність, або*

оточуючих» та «Порядок проведення обов'язкових попередніх і періодичних психіатричних оглядів».

За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника.

Роботодавець має право притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

На час проходження медогляду, обстеження у профілактичних центрах, клініках науково-дослідних і медичних інститутів для уточнення діагнозу або визначення ролі виробничих факторів у розвитку захворювань за працюючими зберігаються місце роботи і середній заробіток.

4. Види відповідальності за порушення законодавства з охорони праці

Ст. 44 Закону України «Про охорону праці» визначає відповідальність працівників за порушення вимог з охорони праці: «...За порушення законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці і представників професійних спілок винні працівники залучаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності відповідно до законодавства».

Дисциплінарна відповідальність – відповідальність робітників і службовців за порушення трудової дисципліни, яке виражається у накладенні стягнень адміністрацією підприємства чи установи.

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. (Ст.139 КЗпПУ. **Обов'язки працівників**)

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення (Ст. 147 КЗпПУ. Стягнення за порушення трудової дисципліни):

- 1) догана;
- 2) звільнення.

Дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням провини, але не пізніше одного місяця від дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Воно не може бути накладене пізніше 6 місяців з дня здійснення провини (ст. 148 КЗоТ України). Перед тим, як накласти дисциплінарне стягнення, роботодавець зобов'язаний зажадати від працівника, що провинився, письмового пояснення. У випадку, коли працівник не подав пояснення в установлений термін, дисциплінарне стягнення може бути накладене на основі матеріалів, що є у роботодавця. За кожне порушення трудових обов'язків може бути застосовано

тільки одне дисциплінарне стягнення, що оголошується в наказі й повідомляється працівникові під розписку.

Адміністративна відповідальність накладається за погіршення загальних умов праці, крім випадків, коли, з одного боку, такі порушення не спричиняють кримінальної відповідальності, а з іншого – якщо відсутні підстави для звільнення від адміністративної відповідальності за правопорушення (ст. 21, 22 Кодексу України про адміністративні правопорушення) або відсутні обставини, що виключають адміністративну відповідальність (ст. 17 – 20 Кодекс України про адміністративні правопорушення). Адміністративній відповідальності підлягають особи, які досягли 16-річного віку.

Матеріальна відповідальність накладається на працівників за шкоду, заподіяну підприємству внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків (ст.130 КЗпПУ). Загальними підставами накладення матеріальної відповідальності на працівника є наявність прямої дійсної шкоди, провина працівника (у формі наміру чи необережності), протиправні дії або бездіяльність працівника, наявність причинного зв'язку між винуватим та протиправними діями (бездіяльністю) працівника та заподіяною шкодою. На працівника може бути накладена відповідальність лише при наявності всіх перелічених умов; відсутність хоча б однієї з них виключає матеріальну відповідальність працівника.

За шкоду, заподіяну підприємству при виконанні трудових обов'язків, працівники (крім працівників, що є посадовими особами), з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку (ст.132 КЗпПУ).

Притягнення працівника до кримінальної, адміністративної чи дисциплінарної відповідальності за дії, якими нанесена шкода, не звільнює його від матеріальної відповідальності. При наявності в діях працівника, яким порушені правила охорони праці, ознак кримінального злочину, на нього може бути покладена *повна матеріальна відповідальність* (п. 3, ст. 134 КЗпПУ), а при відсутності таких ознак на нього покладається *обмежена матеріальна відповідальність* в межах його середнього місячного заробітку.

Неповнолітні особи є повноправною стороною трудової угоди і повинні нести майнову відповідальність за шкоду, що заподіяна з їх вини, нарівні з усім робітниками та службовцями, без притягнення до процесу відшкодування шкоди їх батьків (опікунів) чи осіб, що їх замінюють. Ст. 130 КЗпПУ встановлює, що особа, яка заподіяла шкоду підприємству під час виконання трудових обов'язків, може добровільно відшкодувати шкоду шляхом передачі рівноцінного майна або полагання пошкодженого майна при згоді на це власника.

Адміністративна відповідальність накладається за погіршення загальних умов праці, крім випадків, коли, з одного боку, такі порушення не спричиняють кримінальної відповідальності, а з іншого –

- відсутні підстави для звільнення від адмін. відповідальності за правопорушення (ст. 21, 22 Кодексу України про адміністративні правопорушення) **або**
- відсутні обставини, що виключають адмін. відповідальність (ст. 17 – 20 Кодексу України про адміністративні правопорушення).

Адміністративним правопорушенням (проступком) визнається протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність. Право притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законів та нормативно-правових актів з охорони праці мають органи державного нагляду за охороною праці. **Види адміністративних стягнень:** попередження; штраф; конфіскація грошей, одержаних внаслідок вчинення адміністративного правопорушення; позбавлення права обіймати певні посади.

АДМІНІСТРАТИВНІ СТЯГНЕННЯ

за порушення вимог законодавства про охорону праці та охорону надр

(відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП) в редакції від 8 серпня 2021)

Положення Кодексу України про адміністративні правопорушення	Суб'єкти правопорушення; санкції застосовуються до	Санкція, визначена КУпАП
Стаття 41, ч.1 Порушення терміну проведення агестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення	посадових осіб	30 – 100 н.м.д.г. (510 – 1700 грн.)
Стаття 41, ч.1 Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплати їх не в повному обсязі	посадових осіб	30 – 100 н.м.д.г. (510 – 1700 грн.)
Стаття 41, ч.2 Повторне протягом року вчинення порушення Стаття 41, ч.1 , або порушення, вчинене щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю	посадових осіб	100 – 300 н.м.д.г. (1700 – 5100 грн.)
Стаття 41, ч.3 Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)	посадових осіб, ФОП, які викор. найману працю	500 – 1000 н.м.д.г. (8500 – 17000 грн.)
Стаття 41, ч.4 Повторне протягом року вчинення порушення Стаття 41, ч.3 , за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню	посадових осіб	1000 – 2000 н.м.д.г. (17000 – 34000 грн.)
Стаття 41, ч.6 Порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) Держпраці про НВ на виробництві	посадових осіб, ФОП, які викор. найману працю, ФО	20 – 50 н.м.д.г. (340 – 850 грн.)
Стаття 41, ч.5 Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці (крім ч.6 Стаття 41)	працівників	4 – 10 н.м.д.г. (68 – 170 грн.)
	посадових осіб	20 – 40 н.м.д.г. (340 – 680 грн.)

АДМІНІСТРАТИВНІ СТЯГНЕННЯ

за порушення вимог законодавства про охорону праці та охорону надр

(відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП) в редакції від 8 серпня 2021)

Положення Кодексу України про адміністративні правопорушення	Суб'єкти правопорушення; санкції застосовуються до	Санкція, визначена КУпАП
Стаття 42 Порушення санітарних норм	громадян	1 – 12 н.м.д.г. (17 – 204 грн.)
	посадових осіб	6 – 25 н.м.д.г. (102 – 425 грн.)
Стаття 94 Порушення вимог законодавчих та інших норм. актів про зберігання, використання та облік вибухових матеріалів у галузях промисловості.	працівників	4 – 10 н.м.д.г. (68 – 170 грн.)
	посадових осіб	30 – 100 н.м.д.г. (510 – 1700 грн.)
Стаття 95 Порушення правил і норм ядерної та радіаційної безпеки	посадових осіб	10 – 100 н.м.д.г. (170 – 1700 грн.)
Стаття 188⁴ Невиконання законних вимог центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, щодо усунення порушень законодавства про охорону праці або створення перешкод для діяльності цих органів	працівників	6 – 10 н.м.д.г. (102 – 170 грн.)
	посадових осіб	30 – 100 н.м.д.г. (510 – 1700 грн.)
Стаття 188⁵ Невиконання приписів та постанов посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про пожежну і техногенну безпеку, або створення перешкод для їх діяльності - попередження або штраф	працівників	0,5 – 7 н.м.д.г. (8,5 – 119 грн.)
	посадових осіб	2 – 10 н.м.д.г. (34 – 170 грн.)
Стаття 188¹¹ Невиконання постанов, розпоряджень, приписів, висновок посадових осіб органів державної санітарно-епідеміологічної служби щодо усунення порушень санітарного законодавства, ненадання їм необхідної інформації або надання неправдивої інформації, створення інших перешкод для виконання покладених на них обов'язків	працівників	1 – 12 н.м.д.г. (17 – 204 грн.)
	посадових осіб	6 – 25 н.м.д.г. (102 – 425 грн.)
Стаття 188¹⁸ Невиконання законних вимог (приписів) посадових осіб органів державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки щодо усунення порушень законодавства про ядерну та радіаційну безпеку, ненадання їм необхідної інформації або надання неправдивої інформації, створення інших перешкод для виконання покладених на них обов'язків	посадових осіб	10 – 100 н.м.д.г. (170 – 1700 грн.)

Адміністративне стягнення може бути накладено не пізніше як через 2 місяці з дня вчинення правопорушення, а при триваючому правопорушенні - не пізніше як через 2 місяці з дня його виявлення.

Максимальний розмір штрафу за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці може сягати 5% місячного фонду заробітної плати юридичної чи фізичної особи, яка використовує найману працю. Несплата штрафу тягне за собою нарахування на суму штрафу пені у розмірі 2% за кожний день прострочення. Рішення про стягнення штрафу може бути оскаржено в місячний строк у судовому порядку.

ФІНАНСОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ (ФІНАНСОВІ САНКЦІЇ)

(відповідно до ст. 265 Кодексу законів про працю України (КЗпПУ) в редакції від 12 грудня 2019, діють з 02.02.2020)

Положення Кодексу законів про працю України	Санкція, визначена КЗпПУ
Стаття 265, а.2 <i>(за кожного працівника)</i> Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнооб'єктове державне соціальне страхування та податків	10 м.з.п. (60000 грн.)
до юридичних осіб та фізичних осіб - підприємств, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої - третьої груп	попередження
Стаття 265, а.3 вчинення порушення, передбаченого абзацом другим цієї частини, повторно протягом двох років з дня виявлення порушення	30 м.з.п. (180000 грн.)
Стаття 265, а.4 Порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, вишлата їх же в повному обсязі	3 м.з.п. (18000 грн.)
Стаття 265, а.5 <i>(за кожного працівника)</i> Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (виплата зарплати в розмірі меншому, ніж мінімальна зарплата, непроведення або проведення індексації зарплати з порушенням, порушення в організації оплати праці, недотримання норм оплати праці (помірно, нічний час тощо), недотримання гарантій в оплаті праці (виплати за відпустки, звільнення, відрядження тощо))	2 м.з.п. (12000 грн.)
Стаття 265, а.6 <i>(за кожного працівника)</i> Недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України "Про військовий обов'язок і військову службу", "Про альтернативу (нейвійськову) службу", "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію"	4 м.з.п. (24000 грн.)
до юридичних осіб та фізичних осіб - підприємств, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої - третьої груп	попередження
Стаття 265, а.7 Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні	3 м.з.п. (18000 грн.)
Стаття 265, а.8 Недопущення до проведення перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в Статті 265, а.2	16 м.з.п. (96000 грн.)
Стаття 265, а.9 порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених в Статті 265, а.2-8	1 м.з.п. (6000 грн.)
Стаття 265, а.10 вчинення порушення, передбаченого в Статті 265, а.9, повторно протягом року з дня виявлення порушення	2 м.з.п. (12000 грн.)

Кримінальний кодекс включає п'ять статей, які передбачають кримінальну відповідальність (покарання) за порушення правил охорони праці та безпеки виробництва:

- ст. 271 «Порушення вимог законодавства про охорону праці»;
- ст. 272 «Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою»;
- ст. 273 «Порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або вибухонебезпечних цехах»;
- ст. 274 «Порушення ядерної або радіаційної безпеки»;
- ст. 275 «Порушення правил, що стосуються безпечного використання промислової продукції і безпечної експлуатації будівель і споруд».

Суб'єктом злочину, передбаченого в ст. 271-274 ККУ, є виключно посадова особа підприємства, установи, організації, що на підставі наказу адміністрації, посадової інструкції або займаної посади має спеціальні обов'язки по охороні праці.

Якщо ж порушення законодавства про охорону праці, що призвело до кримінально-правових наслідків, буде скоєно рядовим працівником, то для нього відповідальність настає за злочини проти життя і здоров'я людини:

- вбивство через необережність (ст. 119 ККУ : обмеження або позбавлення волі (3–5 років);
- вбивство двох або більше осіб, вчинене через необережність (ст. 119 ККУ : позбавлення волі на строк від 5 до 8 років);
- тілесне ушкодження (ст. 121, 122, 123, 124, 125 і 128 ККУ).

КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
за порушення вимог законодавства про охорону праці
(відповідно до Кримінального кодексу України (ККУ) в редакції від 8 серпня 2021)

Порушення, яке	створило небезпеку загибелі людей або настання інших тяжких наслідків	спричинило загибелі людей або інші тяжкі наслідки
Стаття 270. Порушення встановлених законодавством вимог пожежної або техногенної безпеки, якщо воно спричинило винищення пожежі або аварії	штраф (1000-4020 нмдг) або виправні роботи (до 2 років), або обмеження волі (до 3 років), або позбавлення волі (до 3 років)	позбавлення волі (3-8 років)
Стаття 271. Порушення вимог законодавства про охорону праці (вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці)	штраф (1000-3000 нмдг) або виправні роботи (до 2 років), або обмеження волі (до 2 років)	виправні роботи (до 2 років) або обмеження волі (до 2 років), або позбавлення волі (до 7 років), з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю (до 2 років) або без такого
Стаття 272. Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпечкою	штраф (1000-3000 нмдг) або виправні роботи (до 2 років), або обмеження волі (до 3 років), з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю (до 3 років) або без такого	обмеження волі (до 5 років), або позбавлення волі (до 8 років), з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю (до 3 років)
Стаття 273. Порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах	виправні роботи (до 2 років) або обмеження волі (до 3 років), або позбавлення волі (до 3 років), з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю (до 3 років) або без такого	обмеження волі (до 2 років), або позбавлення волі (2-10 років), з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю (до 3 років)
Стаття 274. Порушення на виробництві правил ядерної або радіаційної безпеки	обмеженням волі (до 4 років) або позбавленням волі (до 4 років), з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю (до 3 років)	позбавлення волі (3-12 років) з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю (до 3 років)
Стаття 275. Порушення під час розроблення, конструювання, виготовлення чи зберігання промислової продукції правил, що стосуються безпечної її використання, а також порушення під час проєктування чи будівництва правил, що стосуються безпечної експлуатації будівель і споруд	штраф (1000-3000 нмдг) або виправні роботи (до 2 років), або обмеження волі (до 3 років), з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю (до 2 років) або без такого	виправні роботи (до 2 років) або обмеження волі (до 5 років), або позбавлення волі (2-5 років), з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю (до 3 років)