

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 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 дотриманням 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;
- 6) 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;
- 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. 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) 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 з питань безпеки та здоров'я працівників та/або інструктажі;

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, 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 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 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 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**