

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ
Сумська філія
Кафедра соціально-економічних дисциплін

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Охорона праці в галузі та цивільний захист»
обов'язкових компонент
освітньої програми другого (магістерського) рівня вищої освіти

262 Правоохоронна діяльність (правоохоронна діяльність)

за темою – «Суть охорони праці в галузі. Основні законодавчі та
нормативно-правові акти України з охорони праці»

Суми 2024

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 14.08.2024 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою Сумської філії
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 08.07.2024 № 8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та
соціально- економічних дисциплін
Протокол від 13.08.2024 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри соціально-економічних дисциплін Протокол
від 25.06.2024 № 23

Розробник:

Завідувач кафедри соціально-економічних дисциплін Сумської філії ХНУВС,
кандидат економічних наук, доцент Лук'янихіна О.А.

Рецензенти:

1. Заступник директора Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, доцент Ващенко С.С.
2. Декан факультету технічних систем та енергоефективних технологій Сумського державного університету, кандидат технічних наук, професор Гусак О.Г.

План лекції

1. Зміст, поняття, мета та завдання дисципліни «Охорона праці в галузі та цивільний захист» і її соціально-економічне значення.
2. Законодавча та нормативна база з охорони праці.
3. Стандарти в галузі охорони праці.
4. Обов'язки посадових осіб та працівників щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці.
5. Відповідальність за порушення законодавства з охорони праці.

Рекомендована література (основна, додаткова), інформаційні ресурси в Інтернеті

Нормативна література

1. Кодекс Законів про працю України від 10 грудня 1971 року №332-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Кодекс Цивільного захисту України від 02 жовтня 2012 року №5403-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17>.
3. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992р. №2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>.
4. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення : Закон України від 24.02.1994 року №4004-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12>.
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 року №1105 – XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>.
6. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 року №580-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.
7. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 року №877-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16>.
8. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 року №2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

Основна

1. Кулешов М.М., Садковий В.П., Тютюник В.В. Державна система цивільного захисту : навч. посіб. Х. : НУЦЗУ, 2020. 232 с. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/11264/1/%d0%94%d0%b5%d1%80%d0%b6%d0%b0%d0%b2%d0%bd%d0%b0%20%d1%81%d0%b8%d1%81%d1%82%20%d0%a6%d0%97%20%28%d0%9a%d1%83%d0%bb%d0%b5%d1%88%d0%be%d0%b2%29.pdf>.
2. Варивода К.С., Горденко С.І. Цивільний захист : підручник. Переяслав

(Київ. обл.) : Домбровська Я.М., 2020. 596 с. URL: http://ephshair.uhsp.edu.ua/bitstream/handle/8989898989/4978/Pidruchnyk_TsZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

3. Безпека життєдіяльності та охорона праці : підручник / В.В. Сокуренко, О.М. Бандурка, С.М. Бортник та ін. ; за заг. ред. В.В. Сокуренка ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2021. 308 с. URL: https://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/10837/Bezpeka%20zhyttiediialnosti%20ta%20okhorona%20pratsi%20pidruchnyk_Sokurenko_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

4. Охорона праці в галузі та цивільний захист : навчальний посібник / [В.М. Курепін, К.М. Горбунова, В.М. Курепін та ін.]. Миколаїв : МНАУ, 2020. 236 с. URL: http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/8596/1/Okhorona_pratsi_v_haluzi_ta_tsyvilnyi_zakhyst.pdf.

5. Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; [С.М. Бортник, К.Ю. Мельник, Л.В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с. URL: https://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/6107/Trudove%20pravo%20Ukrainy_pidruchnyk_HNUVS_2019.pdf?sequence=5&isAllowed=y.

6. Пожарова О.В. Охорона праці : навчальний посібник. Одеса. 2022. 86 с. URL: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/18442/%d0%9f%d0%be%d1%81%d1%96%d0%b1%d0%bd%d0%b8%d0%ba_%d0%9e%d1%85%d0%be%d1%80%d0%be%d0%bd%d0%b0%20%d0%bf%d1%80%d0%b0%d1%86%d1%96_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

7. Забезпечення охорони праці та особистої безпеки в Національній поліції України : навч. посібник [кол. авт. ; за заг. ред. д.б.н., проф. Грибана В.Г., к.ю.н. Глуховері В.А.] Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ ; Ліра ЛТД, 2017. 212 с. URL: <http://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/599/1/%D0%9F%D0%BE%1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%9E%D0%9F%20%D1%82%D0%B0%20%D0%9E%D0%91%D0%9F%D0%9D%D0%9F.pdf>.

8. Охорона праці та цивільний захист: підручник / за ред. О.Г. Левченка. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 420 с. URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/26895/1/OP_ta_TsZ_pidruchnyk.pdf.

9. Охорона праці в галузі: навч. посіб. / П.С. Атаманчук, В.В. Мендерецький, О.П. Панчук, Р.М. Білий. К.: ЦУЛ, 2017. 322 с. URL: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/07/Atamanchuk-P.-S.-ta-inshi-Ohorona-pratsi-v-galuzi.pdf>.

10. Безпека людини у сучасних умовах: монографія / В.В. Березуцький, Н.Л. Березуцька, А.О. Богодист та ін.; за заг. ред. проф. В.В. Березуцького. Харків: ФОП Мезіна В.В., 2018. 208 с. URL:

11. Грибан В., Негодченко О. Охорона праці. К.: Центр навчальної літератури, 2017. 280 с.

Додаткова

12. Атаманчук П. Основи охорони праці: навч. посіб. / П.С. Атаманчук – К.: Центр навчальної літератури, 2017. – 224 с.

13. Березуцький В.В. Основи професійної безпеки та здоров'я людини : підручник / В.В. Березуцький [та ін.] ; під ред. проф. В.В. Березуцького. Харків : НТУ “ХПІ”, 2018. 553 с.

14. Липинський В. Правове забезпечення пожежної безпеки в Україні / В. Липинський. – К.: Центр навчальної літератури, 2017. – 184 с.

15. Петровська С.А., Лук'янихіна О. А. Принципи правового регулювання охорони праці *Право.UA*. №3. 2023. С.179-183. DOI <https://doi.org/10.32782/LAW.UA.2023.3.27> URL: http://pravo.unesco-socio.in.ua/wp-content/uploads/archive/Pravo-ua-2023-3/Pravo_ua_2023_3_179.pdf

16. НПАОП 0.00-4.03-04 «Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці України від 08.06.2004 р. №151.

17. НПАОП 0.00-4.09-07 «Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства». Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 55.

18. НПАОП 0.00-4.11-07 «Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці». Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. № 56.

19. НПАОП 0.00-4.12-05 «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 № 15.

20. НПАОП 0.00-4.15-98 «Положення про розробку інструкцій з охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 29.01.98 р. № 9.

21. НПАОП 0.00-4.21-04 «Типове положення про службу охорони праці». Наказ Держнаглядохоронпраці від 15.11.2004 р. № 255.

22. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 №1112 «Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві».

23. Постанова Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 р. №994 «Перелік заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до валових витрат».

24. Рекомендації щодо побудови, впровадження та удосконалення системи управління охороною праці. Затверджено Головою Держгірпромнагляду 07.02.2008.

1. <http://gnmc.kiev.ua> – Офіційний сайт Державного підприємства Головний навчально-методичний центр Держпраці.
2. <http://www.mon.gov.ua> – Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України.
3. <http://www.dsns.gov.ua> – Офіційний сайт Державної служби України з надзвичайних ситуацій.
4. <http://rada.gov.ua> – Офіційний веб-портал Верховної Ради України.
5. <http://www.nau.ua> – Інформаційно-пошукова правова система "Нормативні акти України (НАУ)".

1. Зміст, поняття, мета та завдання дисципліни «Охорона праці в галузі та цивільний захист» і її соціально-економічне значення

Об'єктом вивчення охорони праці як науки є праця (трудова діяльність).

Предмет охорони праці – безпека праці, тобто – фізіологічні та психологічні можливості людини, закони розвитку праці, формування умов праці, їх оптимізація тощо. Структура охорони праці нерозривно пов'язана з розумінням сутності, розподілу та видів праці. Предметом охорони праці як галузі знання є умови праці, а об'єктом її дослідження виступає виробнича система, що включає людину, машину (виробниче устаткування) та середовище, в якому здійснюється виробничий процес.

Предметом вивчення навчальної дисципліни «Охорона праці в галузі та цивільний захист» є - надання знань, умінь, здатностей (компетенцій) для здійснення ефективної професійної діяльності шляхом забезпечення оптимального управління охороною праці на підприємствах (об'єктах господарської, економічної та науково-освітньої діяльності), формування у студентів відповідальності за особисту та колективну безпеку і усвідомлення необхідності обов'язкового виконання в повному обсязі всіх заходів гарантування безпеки праці на робочих місцях.

Основною **метою** дисципліни є створення безпечних умов трудової діяльності людини, забезпечення її високої та ефективної працездатності, надання майбутнім спеціалістам-юристам теоретичних знань і практичних навичок, необхідних для вирішення питань, пов'язаних із забезпеченням безпечних і нешкідливих умов праці, при розробці і використанні нової техніки та технологічних процесів, організації виробництва, які виключають негативну дію на людину та навколишнє природне середовище.

Методологічною основою охорони праці є системний підхід до вивчення організації праці з точки зору її безпеки, функціонування системи «людина - машина - середовище», аналізу фізичних, хімічних, біологічних, психологічних і соціальних факторів безпеки виробничого процесу та його організаційного і

правового забезпечення, а також науковий аналіз умов праці, технічних процесів, виробничого обладнання, робочих місць, трудових операцій, організації виробництва та навколишнього середовища з метою виявлення шкідливих і небезпечних чинників та виникнення можливих аварійних ситуацій. На підставі такого аналізу розробляються заходи щодо усунення небезпечних виробничих чинників та створення здорових і безпечних умов праці.

Охорона праці як соціально-економічна дисципліна вивчає теоретичні та практичні питання безпеки праці, запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням і отруєнням, аваріям (катастрофам), пожежам і вибухам на виробництві та врахування громадських та особистих інтересів людей.

Вона вивчається з метою формування у майбутніх фахівців необхідного рівня знань та умінь з правових й організаційних питань охорони та гігієни праці, виробничої санітарії, техніки безпеки, а також активної позиції щодо практичної реалізації головного принципу Конституції України - пріоритетності охорони життя та здоров'я працівників відносно результатів виробничої діяльності.

Міждисциплінарний характер охорони праці зумовлює використання нею методів різних наук: статистики - для аналізу та прогнозування нещасних випадків, професійних захворювань й аварій; економіки – для обґрунтування витрат на заходи щодо охорони праці; фізики, хімії, біології - для вивчення параметрів мікроклімату, наявності шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, встановлення їх гранично допустимого рівня та ін. Охорона праці не тільки застосовує законодавчу базу з проблем галузі, але і творчо збагачує та адаптує її до новітніх технологій та устаткування у нових економічних умовах.

2. Законодавча та нормативна база з охорони праці

Відповідно до статті 1 Закону України «Про охорону праці» - **охорона праці** – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Правові заходи - встановлюють норми безпеки та межі правомірної поведінки осіб, які приймають участь у трудовому процесі, їхні права, обов'язки, гарантії та юридичну відповідальність за правопорушення в галузі охорони праці.

Соціально-економічні заходи - встановлюють та реалізують норми:

- соціального захисту учасників трудового процесу;
- економічні важелі управління охороною праці;
- систему фінансування профілактичних заходів.

Організаційно-технічні заходи та засоби - встановлюють та реалізують норми, що забезпечують усунення впливу на працюючих небезпечних і шкідливих виробничих факторів та дотримання допустимого ризику виникнення нещасних випадків на виробництві та аварій.

Санітарно-гігієнічні заходи та засоби - встановлюють та реалізують норми, що забезпечують усунення впливу на працюючих шкідливих виробничих факторів та дотримання допустимого ризику виникнення професійних захворювань.

Лікувально-профілактичні заходи - встановлюють та реалізують норми, спрямовані на забезпечення права працюючих на - обов'язкові медичні огляди; медичну допомогу; лікувально-профілактичне харчування; оздоровчо-профілактичні заходи.

Державна політика в галузі охорони праці визначається згідно Конституції України Верховною Радою України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням і базується на принципах:

1. Пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці.

2. Підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці.

3. Комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля.

4. Соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

5. Встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності.

6. Адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану.

7. Використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству.

8. Інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці.

9. Забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я,

гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками, між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях.

10. Використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Нормативно-правове забезпечення охорони праці складають та її державне регулювання в Україні здійснюється на основі Конституції України, Законів України, Постанов Кабінету Міністрів та інших нормативних документи органів державної влади та інші, табл.1.1.

Закон України «Про охорону праці» встановлює основні гарантії прав працівників на охорону праці, пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці. Охорона праці жінок, неповнолітніх, інвалідів. Обов'язки працівників щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій. Відповідальність посадових осіб і працівників за порушення законодавства про охорону праці.

Таблиця 1.1

Нормативно-правове забезпечення охорони праці

Назва нормативно-правового акта	Короткий зміст нормативно-правового акта
1. Конституція України.	Гарантує права громадян України на: - належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. [Ст..43]. - соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загально-обов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення [Ст..46].
2. Закон України «Про охорону праці».	Визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

3. Кодекс законів про працю України.	Регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини та встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників.
4. Кодекс цивільного захисту України	Регулює відносини, пов'язані із захистом населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій, та порядок реагування на них. Кодексом передбачено функціонування єдиної державної системи цивільного захисту, визначено повноваження органів державної влади, органів місцевого самоврядування, права та обов'язки громадян України, іноземців і осіб без громадянства, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності.
5. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».	Визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі застрахованих на виробництві. Страхування від нещасного випадку є самостійним видом загальнообов'язкового державного соціального страхування, за допомогою якого здійснюється соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності.
6. Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».	Визначає правові та організаційні засади, основні принципи і порядок здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, повноваження органів державного нагляду (контролю), їх посадових осіб і права, обов'язки та відповідальність суб'єктів господарювання під час здійснення державного нагляду (контролю).
7. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення».	Регулює суспільні відносини, які виникають у сфері забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя, визначає відповідні права і обов'язки державних органів, підприємств, установ, організацій та громадян, встановлює порядок організації державної санітарно-епідеміологічної служби і здійснення державного санітарно-епідеміологічного нагляду в Україні.
8. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я».	Визначає правові, організаційні, економічні та соціальні засади охорони здоров'я в Україні, регулюють суспільні відносини у цій сфері з метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя громадян, усунення факторів, що шкідливо впливають на їх здоров'я, запобігання і зниження захворюваності, інвалідності та смертності, поліпшення спадковості

9. Закон України «Про об'єкти підвищеної небезпеки».	Визначає правові, економічні, соціальні та організаційні основи діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки, і спрямований на захист життя і здоров'я людей та довкілля від шкідливого впливу аварій на цих об'єктах шляхом запобігання їх виникненню, обмеження (локалізації) розвитку і ліквідації наслідків.
10. Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку».	Встановлює пріоритет безпеки людини та навколишнього природного середовища, права і обов'язки громадян у сфері використання ядерної енергії, регулює діяльність, пов'язану з використанням ядерних установок та джерел іонізуючого випромінювання, встановлює також правові основи міжнародних зобов'язань України щодо використання ядерної енергії.
11. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії».	Визначає правові засади формування та застосування державних соціальних стандартів і нормативів, спрямованих на реалізацію закріплених Конституцією України та законами України основних соціальних гарантій.
12. Закон України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів»	Встановлює систему особливих заходів державного захисту працівників суду і правоохоронних органів від перешкоджання виконанню покладених на них законом обов'язків і здійсненню наданих прав, від посягань на життя, здоров'я, житло і майно зазначених осіб та їх близьких родичів у зв'язку із службовою діяльністю цих працівників. Передбачає забезпечення конфіденційності даних про осіб, взятих під захист, та відповідальність за невиконання обов'язків, установлених цим Законом.
13. Європейська соціальна хартія. Ратифікована Україною 14.09.2006 р.	Проголошує забезпечення державами учасницями договору гарантування працівникам – права на працю; справедливих умов праці; безпечних та здорових умов праці; права на справедливую винагороду; створення організацій; укладання колективних договорів; права дітей та підлітків на захист; права працюючих жінок на охорону материнства; права на професійну орієнтацію та професійну підготовку; охорону здоров'я та соціальне забезпечення; права на соціальну та медичну допомогу та користування послугами соціальних служб; права інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства; права сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист; права дітей та підлітків на соціальний, правовий та економічний захист; права займатися прибутковою діяльністю на території держав інших Сторін; права трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу; права на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі; права на інформацію та консультації; права брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища; права осіб похилого віку на соціальний захист; права на захист у випадках звільнення та права працівників на захист їхніх прав у разі банкрутства їхнього роботодавця; право на гідне ставлення на роботі; права

	працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них; права представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них; права на інформацію та консультації під час колективного звільнення; права на захист від бідності та соціального відчуження та права на житло
14. Рамкова директива ЄС 89/391.	Основним законодавчим актом у Європейському Союзі про охорону праці у відповідності зі статтею 118а Римської угоди є рамкова Директива 89/391/ЄС «Про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки та гігієни праці працівників», що вступила в силу 1 січня 1993 року. Метою Директиви є "Впровадження заходів для заохочення удосконалення у сфері безпеки і захисту здоров'я працівників під час роботи. Відповідно до цього вона містить загальні принципи щодо запобігання професійним ризикам, захисту безпеки і здоров'я, виключення ризику і нещасних випадків, інформування, консультацій, пропорційної участі відповідно до національного законодавства та/або практики, навчання працівників та їх представників, а також загальні правила впровадження названих принципів. Рамкова Директива вказує, що, вищий на момент її прийняття рівень вимог у державах-членах ЄС був прийнятий як мінімальний рівень вимог при узгодженні національних законодавств з охорони праці.

Зокрема стаття 5 цього Закону визначає основні права працівників на охорону праці під час укладання трудового договору, яка наголошує, що умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники згідно із законом підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Цей Закон (стаття 6) визначає також і права працівників на охорону праці під час роботи, вказуючи що умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що

використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

За період простою з причин, передбачених частиною другою цієї статті, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

Стаття 7 Закону України «Про охорону праці» регламентує права працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці. Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

У разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором. Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і

компенсації, не передбачені законодавством.

Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен, не пізніше як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.

Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами регулює стаття 8 Закону, наголошуючи, що на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби. Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору. У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором.

Згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування. Стаття 9 Закону – декларує відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті, зокрема, відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до

медичних рекомендацій.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.

Велике значення у Законі України «Про охорону праці» приділяється охороні материнства, підлітків та інвалідів. Так, стаття 10 констатує заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

З метою практичної реалізації цієї статті Міністерство охорони здоров'я 10 грудня 1993 року видало наказ за №241, *яким встановлені граничні норми підіймання й переміщення важких речей жінками - піднімання і переміщення вантажів при чергування з іншою роботою (до 2-х разів на годину) – 10 кг; піднімання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни – 7 кг. Сумарна вага вантажу, що переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні – 350 кг; з підлоги – 175 кг.*

Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід (ст. 175 КЗпП).

Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством. У законодавстві про охорону праці приділяється значна увага наданню пільг вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до трьох років. Таких жінок забороняється залучати до роботи у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направляти у відрядження (ст. 176 КЗпП). Крім цього, жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП). Вагітним жінкам, відповідно до медичного висновку, знижують норми виробітку, норми обслуговування, або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (ст. 178 КЗпП).

Відповідно до Закону України «Про відпустки» (ст. 17) на підставі

медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів (70 днів до і 56 після пологів). Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та додаткова неоплачувана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею віку шести років. Час цих відпусток зараховується як в загальний, так і в безперервний стаж роботи і в стаж за спеціальністю (ст. 181 КЗпП).

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про відпустки» жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, за її бажанням щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів без урахування вихідних.

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату за мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років. Звільняти жінок, які мають дітей віком до трьох (шести) років, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, але з обов'язковим працевлаштуванням (ст. 184 КЗпП).

Стаття 11 Закону України «Про охорону праці» регулює використання праці неповнолітніх, вимагаючи недопущення залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Не допускається прийняття на роботу осіб, які не мають шістнадцять років. Однак, як виняток, можуть прийматися на роботу особи, які досягнули п'ятнадцяти років за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, яка не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ст. 188 КЗпП).

Забороняється залучати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП). Усі особи, які не досягнули вісімнадцять років, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному огляду (ст. 191 КЗпП).

Для неповнолітніх, у віці від 16 до 18 років, встановлено скорочений 36-годинний робочий тиждень, а для п'ятнадцятирічних — 24-годинний.

Заробітна плата працівникам, яким не виповнилось вісімнадцять років, при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи (ст. 194 КЗпП).

Щорічні відпустки неповнолітнім надаються в літній час або, на їх бажання, в будь-яку іншу пору року (ст. 195 КЗпП). Тривалість такої відпустки один календарний місяць.

Звільнення неповнолітніх з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх (ст. 198 КЗпП).

Порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці, визначається положенням, яке затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Вік, з якого допускається прийняття на роботу, тривалість робочого часу, відпусток та деякі інші умови праці неповнолітніх визначаються КЗпП України.

Підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій. Залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

Стаття 17 Закону України «Про охорону праці» вимагає від роботодавців проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій. Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких

несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

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

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

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

За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

3. Стандарти в галузі охорони праці

Стандарт (норма, зразок) – офіційний державний або нормативно-технологічний документ галузі, підприємства, фірми, компанії, що встановлює якісні характеристики, вимоги, яким має відповідати певний вид продукції, товару, роботи, послуги.

Стандарти поділяються на міжнародні, національні, регіональні та підприємства.

Міжнародний та регіональний стандарти - стандарти, прийняті відповідно міжнародним та регіональним органом стандартизації.

Національні стандарти - державні стандарти України, прийняті центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері стандартизації, та доступні для широкого кола користувачів.

Державні стандарти України (ДСТУ) — стандарти, розроблені відповідно до чинного законодавства України, що встановлюють для загального і багаторазового застосування правила, загальні принципи або характеристики, які стосуються діяльності чи її результатів, з метою досягнення оптимального ступеня впорядкованості, розроблені на основі консенсусу та затверджені уповноваженим органом. Згідно із Законом України «Про стандартизацію» це Положення стосується національних стандартів, кодексів усталеної практики, класифікаторів, каталогів, а також міждержавних нормативних документів. Державні стандарти України затверджуються центральним органом виконавчої влади з питань технічного регулювання, а державні стандарти в галузі будівництва та промисловості будівельних матеріалів - спеціально

уповноваженим центральним органом виконавчої влади з будівництва та архітектури. Державні стандарти України підлягають державній реєстрації в центральному органі виконавчої влади з питань технічного регулювання і публікуються українською мовою з автентичним текстом російською мовою.

Основним напрямом робіт зі стандартизації в галузі охорони праці є розвиток Системи стандартів безпеки праці (ССБП) на державному, галузевому рівнях. Принцип побудови цієї системи регламентується Держстандартом «Основні положення». Нині ССБП встановлює такі вимоги: до організації робіт та організаційно-методичному положенню по побудові системи; виробничому устаткуванню й процесам; засобам захисту працюючих; безпеки будівель і споруд, а також нормам за видами небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

Основним завданням стандартизації в галузі безпеки праці є забезпечення охорони здоров'я та безпеки праці працюючих. Об'єктами стандартизації є вимоги, норми безпеки праці й виробничої санітарії, запобіжні пристосування й інші засоби захисту працюючих з урахуванням специфіки виконуваних робіт.

В Україні видається Показник нормативно-правових актів з питань охорони праці (НПАОП), який постійно оновлюється і поповнюється. До Державного реєстру НПАОП включено нормативні акти з охорони праці, затверджені відповідними органами нагляду протягом останніх років, внесено офіційні зміни і доповнення, що містяться в інформаційних показниках, враховано зауваження міністерств і відомств щодо уточнення назв нормативних актів, дат їх затвердження тощо. ССБТ, ДСТУ, ДСанПіН, інструкції до НПАОП не включено – за них відповідають Держспоживстандарт України та відповідні галузеві міністерства.

Реєстр НПАОП є офіційним виданням, що підлягає використанню власниками (уповноваженими ними органами) та посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності; посадовими особами і спеціалістами міністерств, відомств, асоціацій, корпорацій та інших об'єднань підприємств, органів державного нагляду за охороною праці, місцевих органів державної виконавчої влади.

На сьогодні система стандартизації охорони праці містить такі *види стандартів*:

1. *Міжнародні стандарти, в першу чергу стандарти міжнародної організації з питань стандартизації (ISO).*

Наприклад, стандарт ISO 26000 – це добровільна настанова з соціальної відповідальності і не є документом, що передбачає сертифікацію, як, наприклад, ISO 9001 та ISO 14001. Згідно ISO 26000 компанія включає такі компоненти, як захист прав людини, навколишнього природного середовища, безпеку праці, права споживачів та розвиток місцевих общин, а також організаційне управління та етику бізнесу. Тобто у керівництві враховані усі принципи, які зазначені у

Глобальній ініціативі ООН (документі, до якого приєдналося 6 тисяч компаній та організацій, серед яких 130 українських).

2. *Галузеві стандарти/технічні умови* — стандарти, дія яких поширюється на підприємства (установи, організації), підпорядковані певному міністерству чи іншому центральному органу виконавчої влади, яким і затверджуються відповідні стандарти. Якщо дія стандартів поширюється на підприємства, що підпорядковані двом (кільком) центральним органам виконавчої влади, вони підлягають затвердженню всіма цими органами і набувають юридичної сили міжгалузевих стандартів.

3. *Стандарти підприємства* — нормативно-технічні документи, затверджені наказом керівника (органу управління) конкретного підприємства, на яке і поширюється їх дія. Інколи дія таких стандартів може бути поширена на групу аналогічних підприємств галузі (в цьому випадку необхідно затвердження стандарту вищим(и) органом(ами) управління, він втрачає юридичну силу стандарту підприємства, набуваючи сили галузевого/міжгалузевих стандарту).

4. Обов'язки посадових осіб та працівників щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці

Статті 43 і 44 Закону України «Про охорону праці» встановлюють відповідальність юридичних і фізичних осіб за порушення законодавства про охорону праці.

Так, стаття 43 передбачає застосування штрафних санкцій до юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб та працівників

За порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому законом. Сплата штрафу не звільняє юридичну або фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, від усунення виявлених порушень у визначені строки.

Максимальний розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

За порушення вимог, передбачених частинами третьою і четвертою статті 19 цього Закону, юридична чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, сплачує штраф із розрахунку 25 відсотків від різниці між розрахунковою мінімальною сумою витрат на охорону праці у звітному періоді та фактичною сумою цих витрат за такий період.

Несплата або неповна сплата юридичними чи фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування пені на несплачену суму штрафу (його частини) з розрахунку 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла в період такої несплати, за кожен день прострочення.

Кошти від застосування штрафних санкцій до юридичних чи фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб і працівників, визначених цією статтею, зараховуються до Державного бюджету України.

Притягнення до відповідальності посадових осіб і працівників за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці здійснюється відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Стаття 44 цього Закону встановлює, що за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

5. Відповідальність за порушення законодавства з охорони праці

Відповідальність власників та посадових осіб за порушення законодавства про охорону праці обумовлена законодавством України.

Посадові особи, винні в порушенні законодавства про охорону праці, несуть юридичну відповідальність (4 види):

1 Дисциплінарну - в тих випадках, коли з їх вини допускаються порушення правил і норм з охорони праці, які не призводять до тяжких наслідків і не могли спричинити їх (1 - догана, 2 - звільнення).

2 Адміністративну відповідальність - полягає в накладенні на винних осіб грошових штрафів. Правом накладення штрафів користуються Держкомітет України з нагляду за охороною праці, органи пожежного і санітарного нагляду і їх регіональні підрозділи та інші державні органи контролю.

3 Кримінальну відповідальність - настає, коли порушення могли спричинити або спричинили нещасні випадки з людьми або інші тяжкі наслідки. Кримінальну відповідальність можуть нести лише ті винні посадові особи, на яких через їх службове положення або за спеціальним розпорядженням покладений обов'язок із забезпечення безпечних і здорових умов праці.

4 Матеріальну відповідальність винних посадових осіб за порушення правил охорони праці - виникає, якщо в результаті важкого порушення підприємство зобов'язано буде виплачувати певні грошові суми потерпілому від

нещасного випадку або органам соціального страхування для компенсації цих виплат.