

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ  
СПРАВ  
ФАКУЛЬТЕТ № 2  
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

**ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

з навчальної дисципліни «Трудове право» обов'язкових компонент освітньої  
програми першого рівня вищої освіти  
(Право (поліцейські) Law (Police Officer)  
галузь знань – 08 Право, спеціальність – 081 Право, спеціалізація –  
Поліцейські)

**за темою № 12: Охорона праці**

**Харків (Вінниця) 2023**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 25.09.2023 № 8

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою факультету № 2  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 29.08.2023 № 7

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної ради  
ХНУВС з юридичних дисциплін  
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету  
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

**Розробник:**

Завідувач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 ХНУВС,  
доктор юридичних наук, професор **Мельник К.Ю.**

**Рецензенти:**

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор **Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.1.**

### План лекції

1. Поняття охорони праці та принципи державної політики у цій галузі.
2. Правове регулювання охорони праці.
3. Гарантії прав працівників на охорону праці.
4. Організація охорони праці на підприємстві.

### Література:

#### Основна:

- 1) [Трудове право України : підручник / \[автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.\]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2019. – 408 с.](#)
- 2) [Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.](#)
- 3) [Мельник, К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. — Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. — 240с.](#)
- 4) [Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія /К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова // за заг.ред. К. Ю. Мельника; Харк. нац. ун-т внутр. справ –Х.:Усправі, 2017. – 230 с.](#)
- 5) [Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції \(м. Харків, 16 листопада 2018 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.](#)
- 6) [Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ \(м. Харків, 3 листопада 2017 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. – 462 с.](#)
- 7) [Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 28 жовтня 2016 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.](#)
- 8) [Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 27 листопада 2015 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – 354 с.](#)
- 9) [Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 28 листоп. 2014 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – 324 с.](#)

- 10) Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2013. – 364 с.
- 11) Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
- 12) Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
- 13) Про Національну поліцію : закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41, ст.379.
- 14) Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : закон України від 22. червня 2012 р. № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 22. Ст. 216.
- 15) Про колективні договори і угоди : закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
- 16) Про охорону праці : закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.
- 17) Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34.Ст. 227.
- 18) Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : закон України від 21 березня 1991 р. № 875-XII // Відомості Верховної Ради України. 1991. № 21. Ст. 252.
- 19) Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.
- 20) Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України 15.03.2022 р. № 2136-IX /// База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
- 21) Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р.№ 9.

Додаткова:

- 22) Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В.М. Андріїв. — Чернігів : Черніг. держ. ін.-т права, соц. технологій та праці, 2011. — 305 с.
- 23) Державне управління охороною праці : монографія / Ткачук К. Н., Зеркалов Д. В., Ткачук К. К., Мітюк Л. О., Полукаров Ю. О.— К.: «Основа», 2013. – 348 с.
- 24) Зеркалов Д. В. Наукові основи охорони праці : монографія / Д. В. Зеркалов. – К. : «Основа», 2015. – 934 с.

- 25) Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. — К. : Видавець Карпенко В. М., 2012. — 464 с.
- 26) Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. — К. : Хай-Тек Прес, 2012. — 340 с.
- 27) Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: монографія / А. М. Слюсар. — Х. : ФІНН, 2011. — 336 с.
- 28) Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д. та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. К. : Ін Юре, 2014. 548 с.
- 29) Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.
- 30) Березуцький В.В. Науково-практичний коментар до закону України «Про охорону праці» / В.В. Березуцький. – Х.: Вид-во Форт, 2010. – 124 с.

### **Текст лекції**

#### **1. Поняття охорони праці та принципи державної політики у цій галузі**

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 (ст. 1 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ).

Наведене законодавче визначення свідчить про комплексність проблеми охорони праці. Дійсно, якщо будь-який із її аспектів (правовий, соціально-економічний, організаційно-технічний, санітарно-гігієнічний, лікувально-профілактичний) не забезпечується або забезпечується не на належному рівні, то збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності знаходиться під питанням. Наприклад, якщо в організаційно-технічному оснащенні підприємства є проблеми (застаріле устаткування, несправні машини або механізми тощо), то неминучим є виробничий травматизм.

Значна роль у системі заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності, належить правовим нормам, які в сукупності створюють правовий інститут охорони праці. Цей інститут, зокрема, включає: норми, що встановлюють права та обов'язки роботодавця і працівників у сфері охорони праці, а також гарантії прав працівників у цій сфері; норми щодо розмірів та порядку надання компенсацій і пільг для осіб, що працюють у важких, шкідливих або небезпечних умовах; норми про охорону праці жінок, неповнолітніх і інвалідів; норми, які

регламентують організацію роботи з охорони праці на підприємстві; правила розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.

Охорона праці є найважливішою соціальною проблемою в будь-якій державі. З огляду на вказане держави світу розробляють національне законодавство, яке регламентує охорону праці, та здійснюють державну політику, спрямовану на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням.

В Україні державна політика в галузі охорони праці базується на наступних принципах:

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;

- 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;

- 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 у галузі науки і техніки та охорони довкілля;

- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

- встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;

- адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;

- 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;

- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;

- 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 (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;

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

## **2. Правове регулювання охорони праці.**

Правове регулювання охорони праці здійснюється на міжнародному рівні, на рівні національних законодавств, соціально-партнерському та локальному рівнях. Так, на міжнародному рівні регламентація охорони праці здійснюється Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права, конвенціями МОП «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» № 81 (1947 р.), «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» № 155 (1981 р.), «Про охорону праці при використанні азбесту» № 162 (1986 р.) тощо. Зокрема Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права передбачає право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, у тому числі, умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни (ст. 7).

На європейському рівні норми у сфері охорони праці встановлюються Європейською соціальною хартією (переглянутою), Директивою Ради № 89/391/ЄЕС «Про запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі» від 12 червня 1989 р., Директивою Ради № 89/654/ЄЕС «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я в робочих зонах» від 30 листопада 1989 р., Директивою Ради № 89/655/ЄЕС «Про мінімальні вимоги щодо безпеки і охорони здоров'я при застосуванні робочого обладнання працівниками під час роботи» від 30 листопада 1989 р., Директивою Ради 89/656/ЄЕС «Про мінімальні вимоги до охорони здоров'я і безпеки при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочих місцях» від 30 листопада 1989 р., Директивою Ради № 89/686/ЄЕС «Про зближення законодавств держав-членів щодо засобів індивідуального захисту» від 21 грудня 1989 р., Директивою Європейського Парламенту та Ради № 98/37/ЄС «Про зближення законодавств держав-членів стосовно машин і механізмів» від 22 червня 1998 р. тощо.

Європейська соціальна хартія (переглянута) передбачає право на безпечні та здорові умови праці. З метою його ефективного забезпечення держави, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, зобов'язані: 1) розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища. Головною метою цієї політики є поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце у процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу; 2) прийняти правила з техніки безпеки та гігієни праці; 3) забезпечити виконання таких правил шляхом заходів нагляду за дотриманням їхніх вимог; 4) сприяти поступовому розвитку призначених для всіх працівників служб виробничої гігієни, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функцій (ст. 3).

В Україні діє розгалужене законодавство з питань охорони праці, що базується на конституційному положенні, згідно з яким кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці (ч. 4 ст. 43 Конституції України). Систему національного законодавства у сфері охорони праці утворюють,

зокрема, Кодекс законів про працю України, закони України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV, «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. № 875-XII, постанови Кабінету Міністрів України «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» від 1 серпня 1992 р. № 442 та «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» від 17 квітня 2019 р. № 337, наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21 травня 2007 р. № 246, наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» від 29 листопада 2018 р. № 1804.

Законодавством України встановлено мінімальні стандарти, правила та процедури у сфері охорони праці, що спрямовані на збереження життя та здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, які є обов'язковими для виконання підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізичними особами, які використовують найману працю.

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці провадяться центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці.

Санітарні правила та норми затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Нормативно-правові акти з охорони праці переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років.

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

Регулювання охорони праці в Україні здійснюється також колективними договорами, угодами. Так, колективні договори, угоди, як правило, включають розділ з охорони праці, в якому передбачається забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого



середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначаються обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

На локальному рівні регламентація охорони праці здійснюється шляхом прийняття роботодавцем положень, інструкцій та інших нормативно-правових актів з охорони праці, що діють у межах підприємства, установи, організації. До локальних нормативно-правових актів з охорони праці належать: положення про службу охорони праці підприємства; положення про комісію з питань охорони праці на підприємстві; положення про роботу уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці; положення про навчання, інструктажі і перевірку знань працівників з питань охорони праці; положення про організацію та проведення первинного та повторного інструктажів, а також пожежно-технічного мінімуму; наказ про атестацію робочих місць щодо їх відповідності нормативним актам про охорону праці; положення про організацію попереднього та періодичного медичних оглядів працівників; інструкції з охорони праці для працюючих за професіями і видами робіт; інструкції про заходи пожежної безпеки тощо.

### **3. Гарантії прав працівників на охорону праці.**

Національне законодавство передбачає низку гарантій прав працівників на охорону праці, які можна розділити на загальні, які поширюються на всіх без винятку працівників, що працюють на підставі трудового договору, і спеціальні, які передбачені для окремих категорій працівників: жінок, неповнолітніх та інвалідів.

**Загальні гарантії прав працівників на охорону праці** можна об'єднати у дві групи: 1) гарантії прав працівників на охорону праці під час укладення трудового договору; 2) гарантії прав працівників на охорону праці під час роботи.

**Гарантії прав працівників на охорону праці під час укладення трудового договору.** Національне законодавство закріплює вимогу, згідно з якою умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

Під час укладення 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 (ст. 5 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII).

**Гарантії прав працівників на охорону праці під час роботи.** 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 вищезазначених причин, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує норми законодавства про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з даних 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 в разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, ділянки, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток (ст. 6 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII).

Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

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 (ст. 9 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII).

**Спеціальні гарантії прав на охорону праці** встановлено для тих категорій працівників, які з огляду на вікові та фізіологічні особливості організму, виконання материнської функції або знижену працездатність потребують додаткового захисту.

**Гарантії прав жінок на охорону праці.** Конституція України передбачає рівність прав жінки і чоловіка, яка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям (ч. 3 ст. 24).

Трудове законодавство забороняє застосовувати працю жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

Забороняється залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 р. № 241. Так, граничними нормами підймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину) є 10 кг, а підймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни — 7 кг. Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні — 350 кг, з підлоги — 175 кг.

Не допускається залучення жінок до робіт у нічний час, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Відповідно до ч. 2 ст. 175 КЗпП України перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів

застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України. Однак такий документ нині ще не затверджений.

Слід звернути увагу на те, що обмеження праці жінок у нічний час не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

Національний законодавець передбачив особливі гарантії у сфері охорони праці для вагітних жінок та жінок, які мають дітей. Так, не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП України). Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП України). Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років (ст. 178 КЗпП України).

Крім цього, до гарантій у сфері охорони праці зазначених категорій жінок можна віднести гарантії при прийнятті на роботу, звільненні з роботи, встановленні неповного робочого часу, наданні щорічних відпусток, а також надання соціальних відпусток та перерв для годування дитини.

**Гарантії прав неповнолітніх на охорону праці.** Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. На кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46. Це, наприклад, бурильник шпурів, вагонетник повітряно-канатної дороги, вибірник породи, машиніст бурової установки,

машиніст відвального мосту, машиніст відвального плуга, машиніст землесосної установки, підрильник, прохідник.

Забороняється залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996р. № 59. Так, забороняється призначати неповнолітніх на роботи, які пов'язані виключно з підйманням, утриманням або переміщенням важких речей. До роботи, що потребує підймання та переміщення важких речей, допускаються неповнолітні, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом. До тривалої роботи з підймання та переміщення важких речей особи до 15 років не допускаються.

Робота неповнолітніх з вантажами не повинна становити більше 1/3 робочого часу. Вага окремого вантажу та сумарна вага вантажу, який повинні підіймати та переміщувати неповнолітні, не повинна перевищувати граничних норм, зазначених у таблицях 1 і 2.

Т а б л и ц я 1

*Граничні норми підймання та переміщення вантажів неповнолітніми під час короткочасної та тривалої роботи*

Календарний вік, років	Граничні норми ваги вантажу (кг)			
	короткочасна робота		тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	5	2,5	-	-
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,2	5,6
17	16	8	12,6	6,3

*Примітки.* Короткочасна робота — 1 - 2 підняття та переміщення вантажу; тривала — більше ніж 2 підняття та переміщення протягом 1 год. робочого часу. Календарний вік визначається як число повних років, що відраховуються від дати народження. У вагу вантажу включається вага тари і упаковки. Докладене м'язове зусилля при утриманні або переміщенні вантажу з використанням засобів малої механізації не повинно перевищувати граничної норми ваги вантажу, його тривалість — не більше 3 хв, подальший відпочинок — не менше 2 хв.

Т а б л и ц я 2

*Граничні норми сумарної ваги вантажу для неповнолітніх у розрахунку на 1 год. робочого часу*

Календарний вік, років	Сумарна вага вантажів (кг), що підіймаються (переміщуються) при виконанні роботи			
	з рівня робочої поверхні		з підлоги	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	10	5	7	3,5

15	48	12	24	6
16	160	40	80	20
17	272	72	130	32

*Примітки.* Сумарна вага вантажу дорівнює добутку ваги вантажу на кількість його підйомів (переміщень). Рівнем робочої поверхні вважається робочий рівень стола, верстата, конвеєра і т. ін. Висота підймання не повинна перевищувати 1 м. Відстань переміщення вантажу вручну не повинна перевищувати 5 м.

Трудовим законодавством передбачається обов'язкове проведення попередніх, при прийнятті на роботу неповнолітніх, і щорічних, до досягнення ними 21-річного віку, медичних оглядів (ст. 191 КЗпП України). Порядок проведення таких медичних оглядів визначається наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21.05.2007 р. № 246.

До гарантій у сфері охорони праці неповнолітніх належить також заборона на залучення працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП України). Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років. Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом (ст. 193 КЗпП України).

Крім цього, до гарантій у сфері охорони праці неповнолітніх можна віднести встановлення їм скороченого робочого часу, надання подовженої щорічної основної відпустки (31 календарний день) у зручний для них час та інші гарантії у сфері часу відпочинку, прийняття та звільнення з роботи.

**Гарантії прав осіб з інвалідністю на охорону праці.** Особа з інвалідністю – це особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист (ст. 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 6 жовтня 2005 р. № 2961-IV).

З метою встановлення ступеня обмеження життєдіяльності, причини, часу настання, групи інвалідності проводиться медико-соціальна експертиза відповідно до Положення про медико-соціальну експертизу, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 р. № 1317,

Положення про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 р. № 1317, та Інструкції про встановлення груп інвалідності, затвердженої Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 5 вересня 2011 р. № 561.

Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачає, що з метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів у разі потреби створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей осіб з інвалідністю.

Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю.

Забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості. Підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань особи з інвалідністю, наявних у неї професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи.

Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, і звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома.

Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця.

Підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до нормативу, встановленого частиною першою цієї статті, і забезпечують працевлаштування осіб з інвалідністю. При розрахунках кількість робочих місць округлюється до цілого значення.

Підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, самостійно здійснюють працевлаштування осіб з інвалідністю у рахунок нормативів робочих місць.

Виконанням нормативу робочих місць у зазначеній кількості вважається працевлаштування підприємством, установою, організацією, у тому числі підприємством, організацією громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичною особою, яка використовує найману працю, осіб з інвалідністю, для яких це місце роботи є основним.

#### **4. Організація охорони праці на підприємстві.**

Організація охорони праці на підприємстві покладається національним законодавством на роботодавця. Так, відповідно до ст. 13 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме: створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання; розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці; забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються; впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо; забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування,



моніторинг за їх технічним станом; забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин; організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів; розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці; здійснює контроль за дотриманням працівником технологічних процесів, правил поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці; організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці; вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків. Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

У свою чергу, на працівників покладено обов'язки щодо дотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці. Так, працівник зобов'язаний: дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства; знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди. За порушення зазначених вимог працівник несе безпосередню відповідальність (ст. 14 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII).

Важливе значення для організації охорони праці на підприємстві має належно організована діяльність служби охорони праці та комісії з питань охорони праці.

**Служба охорони праці** створюється роботодавцем на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям у процесі праці відповідно до

Типового положення про службу охорони праці, затвердженого Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15 листопада 2004 р. № 255.

На основі Типового положення про службу охорони праці з урахуванням специфіки виробництва та видів діяльності, чисельності працівників, умов праці та інших факторів роботодавець розробляє і затверджує Положення про службу охорони праці відповідного підприємства, визначає структуру служби охорони праці, її чисельність, основні завдання, функції та права її працівників відповідно до законодавства. Об'єднання підприємств у разі виконання ними делегованих функцій в галузі охорони праці розробляють і затверджують Положення про службу охорони праці відповідно до статті 36 Закону України "Про охорону праці" та Типового положення про службу охорони праці.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю і створюється на підприємствах з кількістю працюючих 50 і більше осіб. На підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку. На підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

Основними завданнями служби охорони праці є: 1) в разі відсутності впровадженої системи якості відповідно до ISO 9001 опрацювання ефективної системи управління охороною праці на підприємстві та сприяння удосконаленню діяльності у цьому напрямку кожного структурного підрозділу і кожного працівника. Забезпечення фахової підтримки рішень роботодавця з цих питань; 2) організація проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози життю або здоров'ю працівників; 3) вивчення та сприяння впровадженню у виробництво досягнень науки і техніки, прогресивних і безпечних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту працівників; 4) контроль за дотриманням працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, положень (у разі наявності) галузевої угоди, розділу «Охорона праці» колективного договору та актів з охорони праці, що діють в межах підприємства; 5) інформування та надання роз'яснень працівникам підприємства з питань охорони праці.

Спеціалісти служби охорони праці мають право:

- видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи (за формою згідно з додатком) щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці. Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець. Припис складається в 2 примірниках, один з яких видається керівникові робіт, об'єкта, цеху, другий залишається та реєструється у службі охорони праці, і зберігається

протягом 5 років. Якщо керівник структурного підрозділу підприємства відмовляється від підпису в одержанні припису, спеціаліст з охорони праці надсилає відповідне подання на ім'я особи, якій адміністративно підпорядкований цей структурний підрозділ, або роботодавцю;

- зупиняти роботу виробництв, дільниці, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працівників;

- вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимоги нормативно-правових актів з охорони праці;

- надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності посадових осіб та працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці;

- за поліпшення стану безпеки праці вносити пропозиції про заохочення працівників за активну працю;

- залучати, за погодженням з роботодавцем і керівниками підрозділів підприємства, спеціалістів підприємства для проведення перевірок стану охорони праці.

**Комісія з питань охорони праці** може створюватися на підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу. Комісія складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства, затвердженого Наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21 березня 2007 р. № 55.

Рішення про доцільність створення комісії з питань охорони праці, її кількісний та персональний склад приймається трудовим колективом на загальних зборах (конференції) за поданням роботодавця і професійної спілки. На підставі Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства за участі представників кожної сторони розробляється Положення про комісію з питань охорони праці підприємства, яке затверджується ухвалою загальних зборів (конференції) трудового колективу.

Основними завданнями комісії з питань охорони праці є: 1) захист законних прав та інтересів працівників у галузі охорони праці; 2) підготовка на основі аналізу стану безпеки та умов праці на виробництві рекомендацій роботодавцю та працівникам щодо профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, практичної реалізації принципів державної політики в галузі охорони праці на підприємстві; 3) узгодження через двосторонні консультації позицій сторін у вирішенні практичних питань у галузі охорони праці для забезпечення поєднання інтересів роботодавця та трудового

колективу, кожного працівника, запобігання конфліктним ситуаціям на підприємстві; 4) вироблення пропозицій щодо включення до колективного договору найбільш важливих питань з охорони праці, визначення достатніх асигнувань на комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів і підвищення існуючого рівня охорони праці та ефективний контроль за цільовим витрачанням цих коштів; 5) захист прав та інтересів потерпілих працівників під час розгляду питань щодо призначення їм страхових виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; надання додаткових пілг і компенсацій згідно з положеннями колективного договору за рахунок роботодавця.

Комісія з питань охорони праці має право:

- звертатись до роботодавця, трудового колективу, профспілкового комітету або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу, відповідних служб підприємства з пропозиціями щодо регулювання відносин у сфері охорони праці;

- створювати робочі групи з числа членів комісії для розробки узгоджених рішень з питань охорони праці із залученням спеціалістів різних служб підприємства, фахівців експертних організацій, служб охорони праці органів виконавчої влади, страхових експертів, технічних інспекторів праці профспілок (на договірних засадах між роботодавцем та відповідною організацією);

- одержувати від працівників, керівників структурних підрозділів і служб підприємства та профспілкового комітету інформацію та мати доступ до документації, що є необхідною для виконання завдань, передбачених Типовим положенням про комісію з питань охорони праці;

- здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства з охорони праці безпосередньо на робочих місцях, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою та використанням санітарно-побутових приміщень тощо;

- ознайомлюватися з будь-якими матеріалами з охорони праці, аналізувати стан умов і безпеки праці на підприємстві, виконання відповідних програм і колективних договорів;

- вільного доступу на всі ділянки підприємства і обговорення з працівниками питань охорони праці;

- відповідно до Порядку призначення, перерахування та проведення страхових виплат, затвердженого Постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 27 квітня 2007 р. № 24, приймати рішення про відсоток зменшення розміру одноразової допомоги потерпілому (але не більше ніж на 50 %), якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено,

що ушкодження здоров'я працівника настало не тільки з вини роботодавця, а й унаслідок порушення потерпілим нормативно-правових актів з охорони праці.

Комісію з питань охорони праці очолює голова, який обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу. Заступник голови та секретар обираються на засіданні комісії. Не допускається обирати головою комісії з питань охорони праці роботодавця. На посаду секретаря може бути обраний працівник служби охорони праці.

Члени комісії виконують свої обов'язки на громадських засадах. У разі залучення до окремих перевірок вони можуть увільнятися від основної роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

Комісія з питань охорони праці здійснює свою діяльність на основі планів, що розробляються на певний період (квартал, півріччя, рік) і затверджуються головою комісії.

Засідання комісії проводяться в міру необхідності, але не рідше одного разу на квартал. Засідання вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше половини її членів від кожної сторони. Якщо під час голосування кількість голосів «за» та «проти» однакова, голова комісії має право вирішального голосу.

Рішення комісії з питань охорони праці оформляється протоколом і має рекомендаційний характер. У випадку незгоди роботодавця з рішенням комісії він повинен надати протягом 5 днів з дня одержання зазначеного рішення письмове аргументоване пояснення.

До системи заходів з організації охорони праці на підприємстві входить, зокрема, атестація робочих місць за умовами праці, обов'язкові медичні огляди працівників, навчання з питань охорони праці, забезпечення працівників засобами індивідуального захисту та відповідним харчуванням. Так, на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому, проводиться **атестація робочих місць** за умовами праці. Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації.

Атестація робочих місць проводиться відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442 та Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджених Постановою Міністерства праці України від 1 вересня 1992 р. № 41.

Атестація робочих місць за умовами праці (надалі - атестація) проводиться на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних

виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому.

Основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах.

Атестація проводиться згідно з цим Порядком та методичними рекомендаціями щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, що затверджуються Мінсоцполітики і МОЗ.

Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству, організації, в строки, передбачені колективним договором, але не рідше ніж один раз на п'ять років. До складу комісії включається уповноважений представник виборного органу первинної профспілкової організації, а в разі відсутності профспілкової організації - уповноважена найманими працівниками особа. Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації.

Позачергово атестація проводиться у разі докорінної зміни умов і характеру праці з ініціативи роботодавця, профспілкового комітету, трудового колективу або його виборного органу, органів Держпраці.

До проведення атестації можуть залучатися проектні та науково-дослідні організації, технічні інспекції праці профспілок, територіальні органи Держпраці.

Атестація робочих місць передбачає: установлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці; санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці; комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідальність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам; установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією; обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці; визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу у несприятливих умовах; складання переліку робочих місць, виробництв, професій та посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників; аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці.

**Обов'язкові медичні огляди працівників.** Відповідно до ст. 17 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ на роботодавця покладається обов'язок забезпечити за свої кошти 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.

Порядок проведення медичних оглядів вищезазначених осіб встановлено наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій» від 21 травня 2007 р. № 246. Так, проведення попереднього (періодичних) медичного огляду здійснюється комісією з проведення медичних оглядів закладів охорони здоров'я. Комісію очолює заступник головного лікаря або уповноважена головним лікарем особа, що має підготовку з професійної патології. Комісія має право доповнювати види та обсяги необхідних обстежень і досліджень з урахуванням специфіки дії виробничих факторів і медичних протипоказань.

На підставі списку працівників, які підлягають періодичним медоглядам, заклад охорони здоров'я складає план-графік їх проведення, погоджує його з роботодавцем і закладом державної санітарно-епідеміологічної служби. У плані-графіку вказуються строки проведення медоглядів, лабораторні, функціональні та інші дослідження та лікарі, залучені до їх проведення. Медогляд лікарями проводиться тільки за наявності результатів зазначених досліджень.

За результатами періодичних медичних оглядів (протягом місяця після їх закінчення) комісія оформляє Заключний акт за результатами періодичного медичного огляду працівників. У разі необхідності комісія має право направити працівника з підозрою на захворювання, а також працівника зі стажем роботи більше 10 років на додаткові обстеження, консультації та оздоровчі заходи в спеціалізовані заклади охорони здоров'я, на кафедри та курси професійних захворювань вищих медичних навчальних закладів і закладів післядипломної освіти.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок» від 23 травня 2001 р. № 559 закріплює перелік професій, виробництв та організацій, діяльність за якими пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб, та порядок проведення обов'язкових попередніх та періодичних профілактичних медичних оглядів працівників цих професій, виробництв та організацій.

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.

За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий

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

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

**Навчання з питань охорони праці.** Відповідно до ст. 18 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджено Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26 січня 2005 р. № 15.

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

Порядок навчання та перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників у процесі трудової діяльності, а також учнів, курсантів, слухачів та студентів навчальних закладів під час трудового і професійного навчання встановлює Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затверджене Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26 січня 2005 р. № 15.

Працівники, під час прийняття на роботу та періодично, повинні проходити на підприємстві інструктажі з питань охорони праці. За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці (далі - інструктажі) поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

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

Вступний інструктаж проводиться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця, який в установленому Типовим положенням порядку пройшов навчання і перевірку



знань з питань охорони праці. Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнано, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програма та тривалість інструктажу затверджуються роботодавцем.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником: новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до фізичної особи, яка використовує найману працю; який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого; який виконуватиме нову для нього роботу; відрядженим працівником іншого підприємства, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

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

Первинний інструктаж на робочому місці проводиться індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт.

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

Повторний інструктаж проводиться в терміни, визначені нормативно правовими актами з охорони праці, які діють у галузі, або роботодавцем (фізичною особою, яка використовує найману працю) з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше: на роботах підвищеної небезпеки - 1 раз на 3 місяці; для решти робіт - 1 раз на 6 місяців.

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

Позаплановий інструктаж з учнями, студентами, курсантами, слухачами проводиться під час проведення трудового і професійного навчання при порушеннях ними вимог нормативно - правових актів з охорони праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо. Позаплановий інструктаж може проводитись індивідуально з окремим працівником або з

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

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками: при ліквідації аварії або стихійного лиха; при проведенні робіт, на які відповідно до законодавства оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

Цільовий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників. Обсяг і зміст цільового інструктажу визначаються залежно від виду робіт, що виконуватимуться.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю. Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі завершуються перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці, особою, яка проводила інструктаж. При незадовільних результатах перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після первинного, повторного чи позапланового інструктажів протягом 10 днів додатково проводяться інструктаж і повторна перевірка знань. При незадовільних результатах перевірки знань після цільового інструктажу допуск до виконання робіт не надається. Повторна перевірка знань при цьому не дозволяється.

**Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту та відповідним харчуванням.** Відповідно до ст. 8 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII 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.

Порядок забезпечення засобами індивідуального захисту працівників, для яких їх застосування є обов'язковим під час трудового процесу, передбачено наказом Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» від 29 листопада 2018 р. № 1804.

Наказ від 29 листопада 2018 р. № 1804 також визначає орієнтовний перелік робіт, які вимагають застосування відповідних засобів індивідуального захисту. Наприклад, захист органів слуху (навушники, вкладиші для вух, шумозахисні шоломи): роботи на пресах по металу; роботи з пневматичним інструментом, перфораторами; роботи з експлуатації та обслуговування насосного устаткування; роботи з копрами для забивання палій; роботи наземного персоналу в аеропортах; роботи у деревообробній і текстильній промисловості.

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.