**ЛЕКЦІЯ 15: *Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства***

*Навчальна мета*: оволодіти знаннями про органи, що здійснюють нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства.

*Виховна мета*: сприяти формуванню наукового світогляду, підвищення рівня правової культури, моральних, естетичних та інших якостей особистості.

*Розвивальна мета*: розвивати інтелектуальні здібності, мовлення, пам'ять, увагу, уяву, мислення, спостережливість, активність, творчість, самостійність здобувачів вищої освіти, прищеплювати їм раціональні способи пізнавальної діяльності з зазначеної теми.

**ПЛАН**

## **1. Поняття та сутність нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства**

## **2. Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю**

## **3. Суб’єкти здійснення громадського контролю за додержанням трудового законодавства**

## ***Список літератури:***

## *Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.*

## *Кодекс законів про працю України. від 10.12.1971 № 322-VIII // [Електроний ресурс] – Режим доступу:* [*http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08*](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08)

## *Положення про Державну санітарно-епідеміологічну службу України, затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 400/2011//[Електроний ресурс] – Режим доступу:* [*http://zakon5.rada.gov.ua/laws*](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08)

## *Положення про Державну інспекцію України з питань праці, затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 386/2011//[Електроний ресурс] – Режим доступу:* [*http://zakon5.rada.gov.ua/laws*](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08)

## *Постанова КМУ від 21 серпня 2019 р. № 823 “Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю”*

##  *Постанова КМУ від 26 квітня 2017 р. № 295 “Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні”*

## ***1. ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА***

Відповідно до ст. 43 Конституції України держава створює умови для здійснення громадянами права на працю. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю є важливими способами захисту трудових прав працівників, гарантією забезпечення законності в трудових відносинах.

Важливість наглядової та контрольної діяльності щодо використання роботодавцями найманої праці зумовлюється багатьма чинниками, зокрема низьким рівнем правової культури серед роботодавців; поширенням неофіційної зайнятості, коли використання праці відбувається поза впливом трудового законодавства тощо. Поширеними є випадки несвоєчасної або неповної виплати заробітної плати, ігнорування закону у сфері охорони праці, незаконного звільнення з роботи.

Трудове законодавство не розмежовує нагляд і контроль, оскільки вони здійснюються нерозривно. Проте між ними можна виділити деякі відмінності. Так, контроль вважається однією з функцій управління, яка полягає в систематичній перевірці суб’єктом контролю виконання контрольованим об’єктом установлених вимог для отримання інформації та вжиття необхідних заходів для досягнення визначеного результату. Нагляд слід розглядати як здійснення спеціальними державними органами спостереження за дотриманням об’єктами управління (юридичними і фізичними особами) правил, передбачених нормативними актами. Нагляд виконується суб’єктом, не пов’язаним із об’єктом нагляду відносинами підпорядкування. Контроль може відбуватися і щодо підпорядкованих суб’єктів.

Повноваження наглядових органів мають владний характер і зумовлюють, як правило, прийняття індивідуального акта реагування, спрямованого на припинення порушення, подолання його наслідків. Контрольна діяльність має організаційно-управлінський характер, тому акти реагування органів контролю можуть видаватися і за відсутності правопорушень.

Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю-це діяльність компетентних державних і громадських органів, спрямована на перевірку відповідності трудовому законодавству дій роботодавців у процесі управління найманою працею, попередження і виявлення правопорушень, притягнення винних у порушенні трудових прав працівників до юридичної відповідальності.

В Україні створено систему спеціальних державних органів та інспекцій, які здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю і не залежать у своїй діяльності від роботодавців. Центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім органів державної податкової служби, які мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування. Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про працю здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об’єднання.

Головна відмінність між державним наглядом і контролем та громадським контролем полягає в наявності у державних органів та інспекцій не лише контрольно-наглядових, а й владних повноважень, зокрема, давати власнику або уповноваженому ним органу обов’язкові для виконання приписи щодо усунення виявлених порушень, зупиняти діяльність підприємства або окремих його підрозділю у разі створення обстановки, небезпечної для життя і здоров’я працюючих, притягати винних до юридичної відповідальності. Натомість органи громадського контролю мають значні повноваження зі здійснення перевірочної діяльності щодо захисту трудових прав, проте не наділені засобами примусу. Усунути виявлені порушення, притягати винних до відповідальності вони можуть, звернувшись до компетентного державного органу.

Наглядом і контролем охоплено всі аспекти застосування праці, не обмежуючись виключно трудовими відносинами. За змістом наглядова і контрольна діяльність поділяється на загальний нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства, а також нагляд і контроль у сфері охорони праці.

Основними сферами нагляду і контролю є встановлення умов праці та їх застосування. При встановленні умов праці важливого значення набуває необхідність перевірки їх відповідності вимогам статей 9 і 16 КЗпП України, які забороняють у договірному порядку погіршувати становище працівників порівняно з чинним трудовим законодавством та угодами із соціально-економічних питань. Під час перевірки стану застосування чинного законодавства та умов праці особлива увага приділяється відповідності індивідуальних актів роботодавця вимогам нормативно-правових (у тому числі локальних) актів про працю.

***2.* ПОРЯДОК ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ**

Державний контроль за додержанням законодавства про працю здійснюється у формі проведення інспекційних відвідувань та невиїзних інспектувань інспекторами праці:

Держпраці та її територіальних органів;

виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об’єднаних територіальних громад (з питань своєчасної та у повному обсязі оплати праці, додержання мінімальних гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин) (далі - виконавчі органи рад).

Інспекторами праці є посадові особи Держпраці та її територіальних органів, виконавчих органів рад (далі - органи контролю), посадовими обов’язками яких передбачено повноваження щодо здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю (далі - контрольні повноваження).

**Проведення інспекційних відвідувань та організація невиїзних інспектувань**

Інспекційні відвідування проводяться:

1) за зверненням працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю;

2) за зверненням фізичної особи, стосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин;

3) за рішенням керівника органу контролю про проведення інспекційних відвідувань з питань виявлення неоформлених трудових відносин, прийнятим за результатами аналізу інформації, отриманої із засобів масової інформації, інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством, та джерел, зазначених у підпунктах 1, 2, 4-7 цього пункту;

4) за рішенням суду, повідомленням правоохоронних органів про порушення законодавства про працю;

5) за повідомленням посадових осіб органів державного нагляду (контролю), про виявлені в ході виконання ними контрольних повноважень ознак порушення законодавства про працю;

6) за інформацією:

Держстату та її територіальних органів про наявність заборгованості з виплати заробітної плати;

ДФС та її територіальних органів про:

- невідповідність кількості працівників роботодавця обсягам виробництва (виконаних робіт, наданих послуг) до середніх показників за відповідним видом економічної діяльності;

- факти порушення законодавства про працю, виявлені у ході здійснення контрольних повноважень;

- факти провадження господарської діяльності без державної реєстрації у порядку, встановленому законом;

- роботодавців, що мають заборгованість із сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування у розмірі, що перевищує мінімальний страховий внесок за кожного працівника;

Пенсійного фонду України та його територіальних органів про:

- роботодавців, які нараховують заробітну плату менше мінімальної;

- роботодавців, у яких стосовно працівників відсутнє повідомлення про прийняття на роботу;

- роботодавців, у яких протягом місяця кількість працівників, що працюють на умовах неповного робочого часу, збільшилась на 20 і більше відсотків;

- працівників, які виконують роботи (надають послуги) за цивільно-правовими договорами в одного роботодавця більше року;

- роботодавців, у яких стосовно працівників відсутні нарахування заробітної плати у звітному місяці (відпустка без збереження заробітної плати без дотримання вимог [Кодексу Законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08) та [Закону України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80) “Про відпустки”);

- роботодавців, у яких протягом року не проводилась індексація заробітної плати або сума підвищення заробітної плати становить менше суми нарахованої індексації;

- роботодавців, у яких 30 і більше відсотків працівників працюють на умовах цивільно-правових договорів;

- роботодавців з чисельністю 20 і більше працівників, у яких протягом місяця відбулося скорочення на 10 і більше відсотків працівників;

7) за інформацією профспілкових органів про порушення прав працівників, які є членами профспілки, виявлених в ході здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

Звернення фізичних осіб, стосовно яких порушено правила оформлення трудових відносин, працівників і роботодавців може бути подане через уповноваженого представника.

Про проведення інспекційного відвідування інспектор праці повідомляє об’єкту відвідування або уповноваженій ним посадовій особі.

Про проведення інспекційного відвідування з питань виявлення неоформлених трудових відносин інспектор праці повідомляє об’єкту відвідування або уповноваженій ним посадовій особі, якщо тільки він не вважатиме, що таке повідомлення може завдати шкоди інспекційному відвідуванню.

Під час проведення інспекційного відвідування інспектор праці повинен пред’явити об’єкту відвідування або уповноваженій ним посадовій особі своє службове посвідчення.

Тривалість інспекційного відвідування, невиїзного інспектування не може перевищувати 10 робочих днів, для суб’єктів мікропідприємництва та малого підприємництва - двох робочих днів.

Інспектори праці за наявності службового посвідчення безперешкодно, без попереднього повідомлення мають право:

1) під час проведення інспекційних відвідувань з питань виявлення неоформлених трудових відносин, самостійно і в будь-яку годину доби з урахуванням вимог законодавства про охорону праці проходити до будь-яких виробничих, службових, адміністративних приміщень об’єкта відвідування, в яких використовується наймана праця;

2) ознайомлюватися з будь-якими книгами, реєстрами та документами, ведення яких передбачено законодавством про працю, що містять інформацію/відомості з питань, які є предметом інспекційного відвідування, невиїзного інспектування, з метою перевірки їх відповідності нормам законодавства та отримувати завірені об’єктом відвідування їх копії або витяги;

3) наодинці або у присутності свідків ставити керівнику та/або працівникам об’єкта відвідування запитання, що стосуються законодавства про працю, отримувати із зазначених питань усні та/або письмові пояснення;

4) за наявності ознак кримінального правопорушення та/або створення загрози безпеці інспектора праці залучати працівників правоохоронних органів;

5) на надання робочого місця з можливістю ведення конфіденційної розмови з працівниками щодо предмета інспекційного відвідування;

6) фіксувати проведення інспекційного відвідування з питань виявлення неоформлених трудових відносин засобами аудіо-, фото- та відеотехніки;

7) отримувати від державних органів інформацію, необхідну для проведення інспекційного відвідування, невиїзного інспектування.

Вимога інспектора праці про надання об’єктом відвідування для ознайомлення документів та/або їх копій чи витягів з документів, пояснень, доступу до приміщень, організації робочого місця, внесена в межах повноважень, є обов’язковою для виконання.

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

1) перевіряти в інспектора праці наявність службового посвідчення;

2) не допускати до проведення інспекційного відвідування у разі:

відсутності службового посвідчення;

якщо на офіційному веб-сайті Держпраці відсутні рішення Мінсоцполітики про форми службового посвідчення інспектора праці, акта, довідки, припису, вимоги, перелік питань, що підлягають інспектуванню;

3) подавати в письмовій формі свої пояснення, зауваження про усунення порушень до акта або припису;

4) вимагати від інспектора праці внесення запису про проведення інспекційного відвідування до відповідного журналу перевірок об’єкта відвідування (за його наявності) перед наданням акта для підпису керівником об’єкта відвідування або його уповноваженим представником;

5) перед підписанням акта бути поінформованим про свої права та обов’язки;

6) вимагати від інспектора праці додержання вимог законодавства;

7) вимагати нерозголошення інформації, що становить комерційну таємницю або є конфіденційною інформацією об’єкта відвідування;

8) оскаржувати в установленому законом порядку неправомірні дії інспектора праці;

9) отримувати консультативну допомогу від інспектора праці з метою запобігання порушенням під час проведення інспекційних відвідувань, невиїзних інспектувань.

**Складення акта, припису та прийняття рішень за результатами інспекційного відвідування, невиїзного інспектування**

За результатами інспекційного відвідування або невиїзного інспектування складаються акт і у разі виявлення порушень законодавства про працю - припис про їх усунення.

Акт складається в останній день інспекційного відвідування або невиїзного інспектування у двох примірниках, які підписуються інспектором праці, що його проводив, та керівником об’єкта відвідування або його уповноваженим представником.

Один примірник акта залишається в об’єкта відвідування.

Якщо об’єкт відвідування не погоджується з викладеною в акті інформацією, акт підписується із зауваженнями, які є його невід’ємною частиною.

Зауваження можуть бути подані об’єктом відвідування не пізніше трьох робочих днів з дати підписання акта. Письмова вмотивована відповідь на зауваження надається інспектором праці не пізніше ніж через три робочих дні з дати їх надходження.

Матеріали, зафіксовані засобами аудіо-, фото- та відеотехніки в ході інспекційних відвідувань, долучаються до акта у паперовому або електронному вигляді на дисках для лазерних систем зчитування, на яких проставляється номер акта. Про долучення таких матеріалів робиться відмітка в акті.

Припис є обов’язковою для виконання у визначені строки письмовою вимогою інспектора праці про усунення об’єктом відвідування порушень законодавства про працю, виявлених під час інспекційного відвідування або невиїзного інспектування.

Припис вноситься об’єкту відвідування не пізніше ніж протягом наступного робочого дня після підписання акта (відмови від підписання), а в разі наявності зауважень - наступного дня після їх розгляду.

У приписі зазначається строк для усунення виявлених порушень. У разі встановлення строку виконання припису більше ніж три місяці у приписі визначається графік та заплановані заходи усунення виявлених порушень з відповідним інформуванням інспектора праці згідно з визначеною у приписі періодичністю.

Припис складається у двох примірниках, які підписуються інспектором праці, який проводив інспекційне відвідування або невиїзне інспектування, та керівником об’єкта відвідування або його уповноваженим представником.

Один примірник припису залишається в об’єкта відвідування.

Стан виконання припису перевіряється після закінчення зазначеного у ньому строку усунення недоліків, якщо об’єкт відвідування не надав відповідь або надав її в обсязі, недостатньому для підтвердження факту усунення виявлених порушень.

**Застосування заходів впливу у зв’язку з порушенням законодавства про працю, оскарження припису або вимоги**

У разі наявності порушень вимог законодавства про працю, зафіксованих актом інспекційного відвідування або актом невиїзного інспектування, після розгляду зауважень об’єкта відвідування (у разі їх надходження) інспектор праці проводить аналіз матеріалів інспекційного відвідування або невиїзного інспектування, за результатами якого вносить припис та/або вживає заходів до притягнення винної у допущенні порушень посадової особи до встановленої законом відповідальності.

У разі виконання припису в установлений у ньому строк заходи до притягнення об’єкта відвідування та його посадових осіб до відповідальності не вживаються.

Заходи до притягнення об’єкта відвідування та його посадових осіб до відповідальності за використання праці неоформлених працівників, несвоєчасну та не у повному обсязі виплату заробітної плати, недодержання мінімальних гарантій в оплаті праці вживаються одночасно із внесенням припису незалежно від факту усунення виявлених порушень у ході інспекційного відвідування або невиїзного інспектування.

Припис або вимога інспектора праці можуть бути оскаржені у 10-денний строк з дати їх отримання до керівника або заступника керівника відповідного територіального органу Держпраці.

У разі незгоди з рішенням керівника або заступника керівника відповідного територіального органу Держпраці таке рішення може бути оскаржене до керівника або заступника керівника Держпраці.

Подання в установлений строк скарги тимчасово припиняє виконання припису або вимоги.

Скарга розглядається у 30-денний строк з дати її надходження, якщо інше не встановлено законом.

За результатами розгляду скарг вимоги, приписи можуть бути скасовані повністю або в окремій частині.

## ***3. Суб’єкти здійснення громадського контролю за додержанням трудового законодавства***

***3. Громадський контроль за станом охорони праці на підприємстві***

На сьогодні важливість контрольної діяльності щодо забезпечення охорони праці зумовлюється низкою факторів, зокрема: низьким рівнем правової культури серед роботодавців; значним поширенням неофіційної зайнятості; ігноруванням роботодавцями законодавства про працю тощо. Саме тому вкрай важливим є державний та громадський контроль за охороною праці.

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки. Однак, якщо на підприємстві немає профспілки, громадський контроль за станом охорони праці здійснюють уповноважена найманими працівниками особа або комісія з питань охорони праці на підприємстві.

**Професійні спілки та їх об’єднання**

Відповідно до ст. 41 Закону України «Про охорону праці» громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці на підприємстві забезпечують професійні спілки, їх об’єднання в особі виборних органів і представників.

Професійні спілки, зокрема, здійснюють контроль за створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров’ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров’ю працівників. Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об’єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь. Для здійснення цих функцій згідно з Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV профспілки, їх об’єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них.

Уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов’язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді. У разі ненадання аргументованої відповіді у зазначений термін дії чи бездіяльність посадових осіб можуть бути оскаржені до місцевого суду. Варто зазначити, що згідно зі ст. 38 названого Закону виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві наділений важливими повноваженнями щодо укладення та контролю за виконанням колективного договору, звітування про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звернення з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору.

Крім того, уповноважені представники профспілок беруть участь: в опрацюванні загальнодержавної, галузевих і регіональних програм покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також в опрацюванні нормативно-правових актів з питань охорони праці; в організації соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань у порядку і на умовах, що визначаються законодавством та колективним договором; у визначенні порядку перегляду і збільшення тарифів на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань залежно від рівня виробничого травматизму і ступеня шкідливості умов праці; у роботі комісій з питань охорони праці підприємств, з атестації посадових осіб на знання ними нормативно-правових актів з охорони праці, з приймання в експлуатацію нових і реконструйованих об’єктів виробничого призначення на відповідність їх вимогам нормативно-правових актів з охорони праці, з атестації робочих місць за умовами праці.

**Уповноважена найманими працівниками особа**

За відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа. Така особа має право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов’язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці. Для виконання цих обов’язків роботодавець своїм коштом організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважену особу від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за нею середнього заробітку. Якщо уповноважена особа вважає, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вона може звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Зазначені особи також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств чи виробництв фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, цими органами. Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці діють відповідно до Типового положення, що затверджене наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007 р. № 56.

 **Комісія з питань охорони праці**

Важливою організаційно-правовою гарантією забезпечення громадського контролю за дотриманням законодавства з охорони праці є право на створення й функціонування комісії з питань охорони праці на підприємствах, яка у своїй діяльності керується: Кодексом законів про працю України; Законами України «Про охорону праці», «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»; Типовим положенням про комісію з питань охорони праці підприємства, затвердженим наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007 р. № 55. Комісія з питань охорони праці підприємства може бути створена, відповідно до ст. 16 Закону України «Про охорону праці», на підприємствах, в організаціях, господарствах, незалежно від форми власності й виду діяльності. Комісія є постійно діючим консультативно-дорадчим органом, метою створення якої є забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Комісія складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства. Важливою є норма, закріплена в ст. 23 Закону України «Про охорону праці», якою встановлено, що роботодавець зобов’язаний інформувати працівників або осіб, уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці, а також Фонд соціального страхування України про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

### Контрольні питання

* 1. *Що розуміється під наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства?*
	2. *Чим відрізняються категорії «нагляд» та «контроль»?*
	3. *Які органи входять у систему державних органів, що здійснюють нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства?*
	4. *Які повноваження мають професійні спілки щодо здійснення громадського контролю за додержанням трудового законодавства?*
	5. *Який порядок обрання уповноважених з питань охорони праці?*
	6. *Які права мають уповноважені з питань охорони праці?*