# Змістовий модуль 1. Охорона праці

# Тема 1. Правові та організаційні основи охорони праці. Державне управління охороною праці, державний нагляд і громадський контроль за охороною праці.

1. Сучасний стан охорони праці в Україні та за кордоном.
2. Мета і завдання охорони праці.
3. Основні терміни та визначення в галузі охорони праці.
4. Класифікація шкідливих та небезпечних виробничих чинників.
5. Законодавство України про охорону праці. Закон України «Про охорону праці».
6. Основні принципи державної політики України у галузі охорони праці.
7. Гарантії прав працівників на охорону праці, пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці.
8. Охорона праці жінок, неповнолітніх, інвалідів.
9. Органи державного нагляду за охороною праці, їх основні повноваження і права.
10. Громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці.

# Сучасний стан охорони праці в Україні та за кордоном

Міжнародна статистика стосовно питань, які розгляда­ються свідчить, що в наш час травматизм та смертність від нещасних випадків можуть бути прирівняні до епідемії. Так, за даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) смертність від нещасних випадків на сьогодні займає третє місце після серцево-судинних і онкологічних захворювань, причому якщо від таких захво­рювань помирають в основному люди похилого віку, то внаслідок нещасних випад­ків переважно гинуть люди молодшого та середнього віку. У той же час, аналіз причин смертності в Україні (1994—2001 pp.) показує, що саме нещасні випадки у виробничій та невиробничій сферах є головною причиною смерті наших чоловіків у працездатному віці (приблизно 35% усіх смертей у цьому віці). Загалом же на сьогодні в Україні стосовно кількості загиблих і травмованих внаслідок нещасних випадків і аварій склалася така ситуація, що створюється враження ніби у нас йде тиха прихована війна, яка за своєю суттю аморальна. Адже для мирного часу така кількість людських втрат є непомірно високою. Тому питання охорони праці та здо­ров'я наших громадян у процесі їх трудової та будь-якої іншої діяльності повинні стати пріоритетними та увійти до розряду питань найвищого державного рівня, оскільки саме люди, їх життя та здоров'я є найбільшим багатством будь-якої держави.

Із вищезазначеного стає зрозумілим, що охорона праці відіграє важливу роль як **соціальний чинник**, оскільки, якими б вагомими не були трудові здобутки, вони не можуть компенсувати людині втраченого здоров'я, а тим більше життя.

Окрім соціального, охорона праці має, безперечно, важливе **економічне значен­ня** — це й висока продуктивність праці, зниження витрат на оплату лікарняних, ком­пенсацій за важкі та шкідливі умови праці тощо. Незадовільний же стан охорони праці важким тягарем лягає на економіку держави. Так в Україні щорічно майже 17 тис. чоловік стають інвалідами, чисельність пенсіонерів внаслідок трудового каліцтва перевищила 150 тис. чоловік, щорічна загальна сума виплат на фінансування пільгових пенсій та пенсій з трудового каліцтва, відшкодування заподіяної шкоди потерпілим на виробництві та інших виплат, пов'язаних із незадовільними умовами праці, перевищує 1 млрд. грн.

# 2. Мета і завдання охорони праці

Основна мета охорони праці – створення безпечних умов праці на кожному робочому місці, умов безпечної експлуатації обладнання, зменшення або повна нейтралізація дії шкідливих і небезпечних виробничих факторів на організм людини, зменшення виробничого травматизму та професійних захворювань.

Основним соціальним завданням створення безпечних умов праці є збереження та зміцнення здоров’я працівників, підвищення задоволення працею, а також продовження працездатного віку і тривалості життя людей. Створення безпечних умов праці сприяє підвищенню її продуктивності, що веде до зниження собівартості продукції. Підвищення продуктивності праці відбувається за рахунок постійного виходу на роботу (без втрат робочого часу в зв’язку з тимчасовою непрацездатністю), зменшенню стомлюваності працюючих протягом робочого дня. Собівартість продукції зменшується при скороченні витрат на компенсацію втрати робочого часу в зв’язку з тимчасовою або постійною непрацездатністю, а також при зниженні витрат на оплату пільг за роботу в несприятливих умовах.

# 3. Основні терміни та визначення в галузі охорони праці

Праця – цілеспрямована трудова (фізична, розумова, творча) діяльність людини, результатом якої є створення матеріальних, духовних цінностей для задоволення власних потреб людини, і сприяє поступальному розвитку суспільства в цілому.

Із фізіологічної точки зору в процесі праці людина витрачає фізичну та розумову енергію. Залежно від умов трудової діяльності на людину можуть безпосередньо впливати шкідливі та небезпечні чинники, які можуть привести до нещасного випадку чи професійного захворювання. Тому трудовий процес нерозривно пов'язаний з проблемами охорони праці, розкрити які дозволить даний підручник, створений на основі стандарту України ДСТУ 2293-99 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять».

*Охорона праці* – система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров’я і працездатності людини в процесі праці.

*Виробнича санітарія* – система організаційних, гігієнічних і санітарно-технічних заходів та засобів запобігання впливу шкідливих виробничих чинників на працівників.

*Гігієна праці* – галузь практичної і наукової діяльності, що вивчає стан здоров’я працівників у його обумовленості умовами праці, і на цій основі обґрунтовує заходи і засоби щодо збереження і зміцнення здоров’я працівників, профілактики несприятливого впливу умов праці.

*Небезпечний (виробничий) чинник* – виробничий чинник, вплив якого на працівника в певних умовах призводить до травм, гострого отруєння або іншого раптового різкого погіршення здоров’я, або до смерті.

*Шкідливий (виробничий) чинник* – виробничий чинник, вплив якого за певних умов може призвести до захворювання, зниження працездатності і негативного впливу на здоров’я нащадків.

*Виробнича травма* – травма, що сталася внаслідок дії виробничих чинників.

*Виробничий травматизм* – явище, що характеризується сукупністю виробничих травм і нещасних випадків на виробництві.

*Нещасний випадок на виробництві* – раптове погіршення стану здоров’я чи настання смерті працівника під час виконання ним трудових обов’язків внаслідок короткочасного (тривалістю не довше однієї робочої зміни) впливу небезпечного або шкідливого чинника.

*Професійне захворювання* – паталогічний стан людини, обумовлений надмірним напруженням організму або дією шкідливого виробничого чинника під час трудової діяльності.

*Безпека* – стан захищеності особи та суспільства від ризику зазнати шкоди.

*Рівень безпеки* – оцінка безпеки посиланням на прийнятий ризик.

*Гігієнічний норматив* – кількісний показник, який характеризує оптимальний чи допустимий рівень впливу чинників навколишнього і виробничого середовища.

*Умови праці* – сукупність чинників виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров’я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов’язків.

*Тяжкість праці* – характеристика трудової діяльності людини, яка визначає ступінь стомлення м’язів під час роботи та відображає фізіологічні витрати внаслідок фізичного навантаження.

*Робоче місце* – місце постійного або тимчасового перебування працівника під час виконання ним трудових обов’язків.

*Робоча зона* – визначений простір, у якому розташовані робочі місця постійного або непостійного (тимчасового) перебування працівників.

*Ризик* – імовірність заподіяння шкоди з урахуванням її тяжкості.

*Недопустимий ризик* – імовірність ушкодження здоров’я працівника під час виконання ним трудових обов’язків, що обумовлено ступенем шкідливості, небезпечністю умов праці та науково-технічним станом виробництва.

*Виробничий ризик* – імовірність заподіяння шкоди залежно від науково-технічного стану виробництв.

*Державні міжгалузеві та галузеві нормативно-правові акти про охорону* *праці* – правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов’язкових для виконання.

*Державний нагляд за охороною праці* – діяльність уповноважених державних органів і посадових осіб, що спрямована на забезпечення виконання органами виконавчої влади, суб’єктами господарювання і працівниками вимог актів законодавства та інших нормативно-правових актів про охорону праці.

# 4. Класифікація шкідливих та небезпечних виробничих чинників

Для оцінки конкретних умов та особливостей праці на конкретних робочих місцях проводиться гігієнічна класифікація умов праці. На основі такої класифікації розробляються заходи для запобігання чи максимальному обмеженню впливу негативних виробничих чинників на здоров’я працівника.

На підставі «Гігієнічної класифікації умов праці за показниками шкідливості та небезпечності чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», умови праці поділяються на чотири класи:

* 1-й клас – оптимальні умови праці, при яких зберігається здоров’я працюючих і створюються умови для підтримки високого рівня працездатності;
* 2-й клас – допустимі умови праці характеризуються такими рівнями чинників виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують гігієнічних нормативів для робочих місць, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступного робочого дня та не чинять впливу на стан здоров’я працюючих і їх потомство в найближчому та віддаленому періоді;
* 3-й клас – шкідливі умови праці, які характеризуються наявністю шкідливих виробничих чинників, що перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працюючих та на його потомство.

Шкідливі умови праці за ступенем перевищення гігієнічних нормативів та проявами змін в організмі працюючих поділяються на чотири ступені.

* 4-й клас – небезпечні (екстремальні) умови праці, які характеризуються такими рівнями чинників виробничого середовища, що створюють протягом робочої зміни високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень та отруєнь, каліцтв, загроз для життя.

Таким чином, поняття «умови праці» охоплює комплекс чинників, що всебічно впливають на виробничу діяльність людини, оцінка яких дозволить розробити та впровадити комплекс заходів і технічних засобів для профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшити важкість та напруженість праці.

Найважливіший фактор, який визначає умови праці та суттєво впливає на психофізіологічний стан працівника, його працездатність, – це повітряне середовище у виробничому приміщенні. Повітряне середовище характеризується фізичними і хімічними властивостями. Основні фізичні властивості – це параметри мікроклімату (температура, вологість, швидкість руху повітря, барометричний тиск), іонний склад, електромагнітні, акустичні поля тощо. Важливим показником якості повітряного середовища є його хімічний склад, який визначається природним складом повітря і різними забрудненнями в газоподібному, пароподібному, рідкому і дрібнодисперсному розпиленому стані.

У незначній кількості в чистому атмосферному повітрі присутні деякі шкідливі гази – оксид вуглецю, озон, водень, оксид та діоксин азоту та деякі інші, але вони практично не здійснюють негативного впливу на здоров’я людини, фауну і флору Землі.

Природні (фонові) параметри повітря виробничого середовища додатково забруднюються викидами різних технологічних процесів (прядіння, фарбування, хімічних процесів тощо).

У сучасному виробництві використовується понад 60 тисяч хімічних сполук, які можуть потрапляти в повітря і становити серйозну небезпеку для здоров’я людини.

Тому для створення здорових і безпечних умов праці необхідно мати гігієнічне нормування шкідливих речовин, надійні та ефективні способи визначення їх концентрації у повітрі виробничого середовища і сучасну технічну та організаційну можливість їх знешкодження.

Шкідливими є речовини, які при контакті з організмом людини можуть викликати захворювання чи відхилення від нормального стану здоров’я, що визначається сучасними методами як у процесі безпосереднього контакту з ними, так і у віддалений термін життя постраждалого, в тому числі і в наступних поколіннях. Шкідливі і небезпечні речовини будь-якого походження, що потрапляють в повітря, змінюючи його природній стан, називають емісіями (будь-які забруднення техногенного характеру).

Існує також поняття іммісія – це речовини, які забруднюють атмосферне повітря і присутні в атмосфері в безпосередній близькості від зони своєї дії, як правило, на висоті 1,5 км від поверхні землі або верхньої межі рослинності чи на висоті 1,5 км від поверхні будівлі.

Небезпечні і шкідливі виробничі чинники за природою дії на організм людини поділяється на фізичні, хімічні, біологічні та психофізіологічні.

Фізичні шкідливі чинники включають тверді, рідкі, газоподібні речовини будь-якого ряду і походження, які потрапляють у повітря і змінюють його природний склад, електромагнітне випромінювання, шум, вібрацію, радіацію тощо.

Хімічно шкідливі чинники і речовини за характером дії на організм людини поділяються на загальнотоксичні, подразнюючі, сенсибілізуючі, канцерогенні, мутагенні (що впливають не репродуктивну функцію).

Біологічні шкідливі і небезпечні чинники включають мікроорганізми (віруси, бактерії тощо) і мікроорганізми (тварин, рослин).

Психофізіологічні шкідливі і небезпечні виробничі чинники за характером дії на організм людини поділяються на фізичні (статичні, динамічні, гіподинамію) і психологічні (розумова перенапруга, монотонність праці, емоційні перевантаження, втома аналізаторів).

# 5. Законодавство України про охорону праці. Закон України «Про охорону праці»

Законодавчими актами, що визначають основні положення про охорону праці, є загальні закони України, а також спеціальні законодавчі акти. До загальних законів, що визначають основні положення про охорону праці належать: Конституція України, Закони України «Про охорону праці», «Про охорону здоров'я», «Про пожежну безпеку», «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист», «Про забезпечення саніта­рного та епідемічного благополуччя населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захво­рювання, які спричинили втрату працездатності», Кодекс законів про працю України (КЗпП). Спеціальними законодавчими актами в галузі охорони праці є Державні нормативні акти про охорону праці, Державні стандарти Системи стандартів безпеки праці, Будівельні норми та правила, Санітарні норми, Правила технічної експлуатації електроустановок споживачів та інші нормативні документи.

В статті 43 Конституції України записано: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується», «Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом», «Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється».

Кожен, хто працює, має право на відпочинок (ст. 45 Конституції України). Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

У тексті статті 46 Конституції України вказано на те, що громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Основоположним законодавчим документом у галузі охорони праці є Закон України «Про охорону праці», дія якого поширюється на всі підприємства, установи і організації незалежно від форм власності та видів їх діяльності, на усіх громадян, які працюють, а також залучені до праці на цих підприємствах.

*Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці*

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» за порушення законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці і представників професійних спілок винні працівники притягаються до дисциплінарної, адміністратив­ної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законодавством.

**Дисциплінарна відповідальність.** Відповідно до ст. 147 КЗпП встанов­лено такі дисциплінарні стягнення: догана, звільнення з роботи. Право накладати дисциплінарні стягнення на працівників має орган, який користується правом при­йняття на роботу цього працівника. Дисциплінарне стягнення може бути накладене за ініціативою органів, що здійснюють державний і громадський контроль за охоро­ною праці. За кожне порушення може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні дисциплінарного стягнення необхідно враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередню роботу працівника.

**Адміністративна відповідальність** накладається на посадових осіб, винних у порушеннях законодавства про охорону праці у вигляді грошового штрафу. Право накладати адміністративні стягнення з причин, зазначених у Законі України «Про охорону праці» мають службові особи Держнаглядохоронпраці. Максимальні розмі­ри та види штрафів визначаються чинним законодавством. Адміністративній відповідальності підлягають особи, які досягли на момент вчинення адміністративного правопорушен­ня шістнадцятирічного віку.

**Матеріальна відповідальність** включає відповідальність як працівника, так і власника (підприємства). У ст. 130 КЗпП зазначається, що працівники несуть мате­ріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству (установі) через порушен­ня покладених на них обов'язків, у тому числі, і внаслідок порушення правил охорони праці. Матеріальна відповідальність встановлюється лише за пряму дійсну шкоду і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству (установі) винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується пев­ною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди. Матеріальна відповідальність може бути накладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відпо­відальності. Власник підприємства (установи) або уповноважена ним особа (орган) несе матеріальну відповідальність за заподіяну шкоду працівникові незалежно від наявності вини, якщо не доведе, що шкода заподіяна внаслідок непереборної сили або умислу потерпілого.

**Кримінальна відповідальність** настає, якщо порушення вимог законодавст­ва та інших нормативних актів про охорону праці створило небезпеку для життя або здоров'я громадян. Суб'єктом кримінальної відповідальності з питань охорони праці може бути будь-яка службова особа підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, а також громадянин — власник підприємства чи уповноважена ним особа. Кримінальна відповідальність визначається в судовому порядку.

# Основні принципи державної політики України у галузі охорони праці

Основною функцією державної внутрішньої політики є створення сучасних соціальних стандартів життя громадян, забезпечення безпечних умов праці, збереження здоров’я та життя працівників. Без відповідного державного контролю та управління охороною праці неможливе виконання основної функції.

Державне управління охороною праці включає діяльність відповідних функціональних служб і структурних підрозділів загальних органів управління міністерств, об’єднань підприємств, а також підприємств, установ і організацій.

Отже, метою управління охороною праці є забезпечення безпеки праці, збереження здоров’я та працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Державне управління охороною праці передбачає виконання функцій:

* організація і координація робіт з охорони та безпеки праці;
* планування робіт з охорони та безпеки праці;
* контроль стану охорони праці та функціонування структур управління охороною праці;
* облік, аналіз та оцінка показників стану охорони та безпеки праці;
* розробка методів стимулювання робіт з охорони та безпеки праці;
* розробка тестів для професійного відбору працівників за окремими професіями.

Нормативно-методичною основою системи управління охороною праці є:

* законодавчі акти про охорону та безпеку праці;
* постанови і розпорядження з проблем охорони та безпеки праці Кабінету Міністрів України, інших вищих органів управління;
* постанови та рішення вищих органів профспілкових організацій з питань охорони та безпеки праці;
* нормативна і нормативно-технічна документація.

Органи державного управління охороною праці, в установленому порядку, інформують населення України, роботодавців, працівників про реалізацію державної політики з охорони праці, виконання загальнодержавної, регіональної чи галузевої програм з цих проблем, про рівень і причини аварійності, виробничого травматизму та професійних захворювань, аналіз виконання державних рішень з проблем безпеки праці, охорони здоров’я та життя працівників.

Згідно з Законом України «Про охорону праці» (стаття 31) визначено, що державне управління охороною праці здійснюють:

* Кабінет Міністрів України;
* спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
* Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;
* місцеві державні адміністрації;
* органи місцевого самоврядування.

Кабінет Міністрів України:

* забезпечує реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
* подає на затвердження Верховною Радою України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
* спрямовує і координує діяльність міністрів, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за станом праці;
* встановлює єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади:

* проводять єдину науково-технічну політику з проблем охорони праці;
* здійснюють науково-методичне керівництво діяльністю підприємств у вирішенні проблем охорони праці;
* розробляють та впроваджують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок;
* укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці;
* беруть активну участь в опрацюванні, перегляді та доповненні нормативно-правових актів з проблем охорони праці;
* організовують для персоналу навчання та перевірку знань з охорони праці;
* створюють, при необхідності, аварійно-рятувальної служби, а також здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи;
* здійснює відомчий контроль за станом охорони та безпеки праці на підприємствах галузі.

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань безпеки праці та соціальної політики, забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням служб санітарно-епідеміологічного нагляду спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з проблем охорони здоров’я, визначає порядок та здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативно-правовим актам з охорони праці.

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці:

* здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику та здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці, міністерствами, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування;
* розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування від нещасних випадків, всеукраїнських об’єднань роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища та контролює її виконання;
* здійснює нормотворчу діяльність, розробляє та затверджує правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці або вносить зміни до них;
* координує роботу міністерств, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб’єктів підприємницької діяльності з проблем безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
* бере участь у міжнародному співробітництві та організації виконання міжнародних договорів, які ратифіковані Верховною Радою України, з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

# 7. Гарантії прав працівників на охорону праці, пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці

У Кодексі законів про працю «Загальні положення» (розділ І) викладені правові норми і гарантії здійснення громадянами України своїх прав на працю, регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності.

У розділі ІІ міститься Закон про колективний договір (угоду), який передбачає здійснення комплексних заходів щодо організації безпечних і нешкідливих умов праці, визначає обов’язки сторін, надає соціальні гарантії працівникам тощо.

Трудовий договір (угода) – офіційний документ між роботодавцем і працівниками, за яким вони зобов’язуються виконувати роботу, визначену цим договором (угодою) з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку та вимог безпеки праці, а роботодавець зобов’язується виплачувати без затримки заробітну плату і забезпечувати безпечні умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством і угодою сторін.

Проект колективного договору (угоди) обговорюється і затверджується на зборах (конференції) трудового колективу.

Колективний договір (угода) укладається в письмовій формі терміном на один рік і поширюється на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами профспілки і незалежно від форми власності.

Колективний договір (угода) у системі нормативно-правового регулювання взаємовідносин між роботодавцем і працівниками є найважливішим документом. Він повинен містити основні положення з питань безпеки охорони праці, положення в галузі робочого часу, заробітної плати, матеріального стимулювання, соціального захисту, зміцнення виробничої і трудової дисципліни тощо.

Колективний договір (угода) обов’язково повинен містити зобов’язання сторін щодо заходів направлених на захист прав і соціальних інтересів працівників, які потерпіли на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань, а також інтересів членів сімей загиблих і їх утриманців.

Згідно зі статтею 11 Закону України «Про охорону праці» саме колективний договір (угода) повинен встановлювати розмір матеріальної допомоги у передбачених законом випадках: особам, які одержали легкі травми з тимчасовою непрацездатністю, важко травмованим працівникам, а також членам сімей загиблих і їх утриманцям.

До розділу колективного договору (угоди) «Охорона праці» обов’язково включаються заходи щодо поліпшення умов, безпеки праці жінок, підлітків та інвалідів, стимулювання та надання їм пільг за виконання вимог охорони праці.

Мінімальний розмір одноразової допомоги у разі смерті потерпілого складає не менше п’ятирічного заробітку працівника на його сім’ю, а також не менше річного заробітку на кожного утриманця і на дитину працівника, що народилася після його смерті.

При укладанні трудового договору (угоди) кожний працівник підприємства відповідно до законодавства про охорону праці повинен бути проінформований під розписку про:

* умови праці на даному підприємстві;
* наявність на робочому місці, де він буде працювали, шкідливих і небезпечних виробничих факторів, які ще не ліквідовано, та можливі наслідки їх впливу на здоров’я працюючого;
* його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до діючого законодавства і колективного договору (угоди).

У колективному договорі (угоді) може бути передбачено:

- надання працівникам додаткової відпустки за несприятливі умови праці (понад розміри, встановлені чинними нормативними актами);

- встановлення залежно від конкретних умов праці додаткових оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення або скороченої тривалості робочого часу тощо.

Умови трудового договору не повинні включати положення, вимоги, що не відповідають діючому законодавству та іншим нормативним актам про охорону праці. Також трудова угода не може бути оформлена з працівником, який за станом здоров’я (на основі медичного висновку) не може виконувати заплановану роботу.

Працівник, працюючи на підприємстві, має право відмовитися від дорученої роботи у випадку виникнення ситуації, що загрожує йому чи іншим працюючим, які його оточують, або навколишньому середовищу. Внаслідок простою, із вказаних причин, за працівником зберігається середній заробіток. Згідно з трудовим договором (угодою) умови на робочому місці, безпека роботи машини, обладнання та безпека технологічних процесів, стан засобів колективного та індивідуального захисту, санітарно-побутові умови повинні повністю відповідати діючим законодавчим актам і нормативним вимогам про охорону праці.

Якщо керівництво підприємства (незалежно від форм власності) не виконує вимог законодавства про охорону праці, то працівник має право достроково розірвати трудовий договір за власним бажанням, при цьому такому працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але сумою не менше трьохмісячного заробітку.

Не менше двох разів на рік проводиться перевірка виконання положень колективного договору (угоди), які розглядаються на зборах або конференціях працюючих. Невиконання зобов’язань по колективному договору (угоді) приводить до адміністративної та дисциплінарної відповідальності службових осіб.

Особливою формою трудового договору (угоду) є контракт, який може бути:

* строковим;
* безстроковим;
* на час виконання певної роботи.

Згідно з Законом України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу України про адміністративні порушення» і «Кримінального Кодексу України» ухилення від участі в переговорах щодо укладання, доповнення або змін умов колективного договору (угоди); порушення строків переговорів або ухилення роботодавців, уповноважених трудових колективів від переговорів або незабезпечення роботи комісій із представників сторін з укладання, доповненню або зміні умов колективного договору (угоди), вважається адміністративним порушенням за яке передбачається накладання на порушника штрафу в розмірі десяти мінімальних заробітних плат.

Порушення чи невиконання умов колективного договору (угоди) роботодавцями, уповноваженими трудового колективу, представниками трудових колективів передбачає накладання штрафу у розмірі до ста мінімальних заробітних плат.

Ненадання представникам роботодавців, уповноваженим трудовими колективами, іншим представникам трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів, для здійснення контролю за виконанням умов колективного договору (угоди) передбачає адміністративну відповідальність у вигляді накладання штрафу у розмірі п’яти мінімальних заробітних плат.

Відповідно до Конституції України, Закону України «Про охорону праці», «Основ законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» з 01.04.2001 було введено в дію Закон «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Держава гарантує усім застрахованим працюючим громадянам забезпечення прав у страхуванні від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

Для виконання цих функцій був створений Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань – некомерційна самоврядна організація, яка діє на підставі статуту, затвердженого її правлінням. З 1 січня 2023 року функції Фонду виконує Пенсійний фонд України.

Для страхування від нещасного випадку на виробництві не потрібна згода або заява працівника. Страхування здійснюється в безособовій формі. Всі особи, які згідно із Законом підлягають обов’язковому страхуванню, вважаються застрахованими незалежно від фактичного виконання роботодавцем своїх зобов’язань щодо сплати страхових внесків. Усі застраховані є членами Пенсійного фонду України.

Розмір страхових внесків залежить від встановленого для кожного підприємства класу професійного ризику – всього 67 класів. Клас професійного ризику та страховий тариф визначається на підставі Закону України та постанови Кабінету Міністрів України від 13.09.2000 № 1423 «Про затвердження Порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання».

Постановою КМ України від 27.06.2003 № 985 визначаються розміри страхових внесків залежно від класу професійного ризику виробництва, знижкою до них (за низькі рівні травматизму, професійної захворюваності та належний стан охорони праці) або відповідною надбавкою (за високий рівень травматизму, професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці). Страхові внески становлять 0,86% (для першого класу) і 13,8% (для 67-го класу ризику) від фактичних витрат на оплату праці найманих працівників за кожний відповідний місяць календарного року, а при врахуванні пільг, внески можуть становити лише 0,2%. При цьому розмір знижки чи надбавки не може перевищувати 50% страхового тарифу, встановленого для відповідної галузі економіки чи виду робіт.

Клас професійного ризику виробництва для кожної галузі економіки характеризується інтегральним показником професійного ризику і, відповідно, чим вищий інтегральний показник, тим вищий клас професійного ризику виробництва.

Інтегральний показник професійного ризику виробництва визначається співвідношенням витрати у минулому календарному році у галузі економіки на відшкодування збитків потерпілим на виробництві до фактичних витрат на оплату праці за минулий календарний рік у цій галузі економіки за формулою

|  |  |
| --- | --- |
| , | (1.1) |

 де *Іппр* – інтегральний показник професійного ризику виробництва в галузі економіки, %;

 *Взб* – сума відшкодування збитків потерпілим на виробництві, яка нарахована в минулому календарному році в галузі економіки, грн.;

*Взп* – фактичні витрати на оплату праці в минулому календарному році в галузі економіки, грн.

Контроль за станом травматизму на підприємстві і за відрахуванням страхових внесків здійснюють страхові експерти.

При порушенні нормативних актів про охорону праці, внаслідок чого зростає ризик виникнення нещасних випадків, професійних захворювань, рішенням відповідного робочого органу Пенсійного фонду України на основі відповідного подання страхового експерта, який обслуговує дане підприємство, переводиться у більш високий клас професійного ризику виробництва.

Згідно з таким рішенням підприємство сплачує більші страхові внески. Значні страхові внески погіршують економічний стан підприємства і змушують адміністрацію підприємства дбати про стан безпеки виробництва, удосконалення технології, щоб покращити умови праці, зменшити виробничий травматизм і професійні захворювання.

Відшкодування збитків, заподіяних працівникові внаслідок ушкодження його здоров’я або у разі смерті працівника, здійснюється Пенсійним Фондом України. Згідно з Законом «Про загальнообов’язкове соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» працівники, а в окремих випадках і члени їх сімей, забезпечуються в порядку державного соціального страхування:

* допомогою у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю, пологах і доглядом за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
* допомогою з нагоди народження дитини, допомогою на поховання;
* пенсіями по інвалідності, по старості, в разі втрати годувальника;
* пенсіями за вислугу років для деяких категорій працівників.

За працівниками, які втратили працездатність внаслідок нещасного випадку, або професійного захворювання на виробництві, зберігаються місце роботи і посада та середня заробітна плата на весь період лікування та відновлення працездатності.

Якщо потерпілий не може виконувати попередньої роботи проводиться його навчання і перекваліфікація та працевлаштування відповідно до медичних висновків та рекомендацій.

Термін перебування на інвалідності у зв’язку з нещасним випадком, професійним захворюванням на виробництві 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 та в пільгових розмірах.

# 8. Охорона праці жінок, неповнолітніх, інвалідів

Конституція України (стаття 24) гарантує рівність прав жінок і чоловіків. Цю рівність забезпечено спеціальними заходами, враховуючи фізіологічні особливості організму жінки, інтереси охорони материнства і дитинства, які дають можливість поєднувати працю з материнством.

Держава гарантує умови до повної реалізації права громадян на працю для неповнолітніх, інвалідів та літніх людей, не допускаючи того, щоб умови роботи шкодили їх здоров’ю.

Кодексом законів про працю в Україні (стаття 174) забороняється використання праці жінок та неповнолітніх осіб віком до 18 років на важких роботах, на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, на підземних роботах (нефізичні роботи – санітарно-побутове обслуговування). Забороняється залучати жінок та неповнолітніх осіб до піднімання та переміщення вантажів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Піднімання та пересування вантажів для цих категорій працюючих допускається тільки в межах санітарних норм (до 7 кг при постійному перенесенні вантажів протягом зміни; до 10 кг при періодичному). Максимальна загальна маса вантажу, який жінка може підіймати протягом години, становить:

* 350 кг (вантаж піднімається з робочої поверхні).
* 170 кг (вантаж піднімається з підлоги).

Граничні норм підіймання та переміщення вантажів для неповнолітніх (в залежності від віку та статі) наведені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Граничні норми підіймання та переміщення вантажів неповнолітніми

|  |  |
| --- | --- |
| Календарний вік, років | Граничні норми маси 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 |

Відповідно до Кодексу законів про працю (стаття 178) вагітні жінки згідно з медичним висновком повинні бути переведені на легку роботу, яка б виключала вплив несприятливих факторів на здоров’я при збереженні середнього заробітку за попередньою роботою.

Вагітні жінки та жінки, що мають дітей до трьох років, не залучаються до роботи в нічні години та вихідні дні, до наднормованих робіт, забороняється направляти таких жінок у відрядження.

Жінки, що мають дітей 3–14 років, або дітей-інвалідів, не залучаються до наднормованих робіт, не направляються у відрядження без їх згоди. Жінок із дітьми віком до 3-х років можуть, за їх бажанням, переводити на легшу або зручнішу для них роботу із збереженням середнього місячного заробітку. Така норма закону застосовується і до вагітних жінок.

Не допускається звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до 3-х років, а також якщо дитина потребує домашнього догляду до 6-ти років. Ця норма закону застосовується до одиноких матерів, які мають дітей віком до 14-ти років або дитину-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов’язковим працевлаштуванням.

Вагітним жінкам і при пологах надається відпустка тривалістю 126 календарних днів (70 днів до пологів і 56 днів після пологів). У разі народження двох або більше дітей чи при ускладнених пологах відпустка після пологів становить 70 днів.

По догляду за дитиною до 2-х років виплачується допомога по соціальному страхуванню, а до 3-х років без збереження заробітної плати. На основі медичних висновків (догляд за дитиною) надається жінці відпустка до шести років. Жінці, яка має двох або більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда і працює, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів без урахування вихідних.

Законодавство передбачає надання матеріальної допомоги жінкам з дітьми віком до 14 років, а також позачергове забезпечення путівками до санаторію або будинку відпочинку.

Вагітність жінки або наявність у неї дітей не можуть бути причиною відмови їй у прийнятті на роботу, звільненні або зменшенні заробітної плати. Терміни відпустки жінки по вагітності, догляд за дитиною зараховуються в загальний стаж роботи і професійний стаж.

Законодавство дозволяє приймати на роботу неповнолітніх віком від 16 років. У виняткових випадках за погодженням із профспілками, за згодою одного із батьків чи опікуна можуть прийматись на роботу особи, які досягли 15-річного віку (КЗпПУ, стаття 188).

Для поглиблення виробничої підготовки допускається приймати учнів загальноосвітніх шкіл, професійних навчальних закладів у вільний від навчання час та за згодою одного з батьків для виконання легкої роботи при досягненні ними 14-річного віку.

Неповнолітні особи приймаються на роботу лише після обов’язкового попереднього медичного огляду, і зобов’язані щороку проходити медичний огляд до досягнення ними 21-річного віку.

Тривалість робочого дня для неповнолітніх (віком від 16 до 18 років) не повинна перевищувати 36 годин на тиждень, а для осіб віком від 15 до 16 років і для учнів 14–15 років, які працюють під час канікул, – 24 години на тиждень. На підприємстві для молодих робітників можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Неповнолітні працівники (віком до 18 років) не можуть залучатися до виконання важких, небезпечних робіт або робіт із шкідливими умовами праці, а також до нічних, наднормованих робіт та робіт у вихідні дні.

У трудових правовідносинах неповнолітні працюючі прирівнюються до повнолітніх. Так заробітна плата неповнолітнім при скороченні тривалості щоденної роботи виплачується в тому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи (КЗпПУ, стаття 198). Також неповнолітні мають право самостійно укладати трудові договори (угоди), розпоряджатися своєю заробітною платою і звертатися до судових та інших органів за захистом своїх прав та інтересів. Щорічна відпустка неповнолітнім працівникам (до 18 років) надається обов’язково влітку і тривалістю один календарний місяць (КЗпПУ, стаття 75).

Звільнення з ініціативи адміністрації підприємства або уповноваженого ним органу неповнолітнього працівника можливе тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх (КЗпПУ, стаття 198) з додержанням всіх вимог закону про порядок звільнення.

Професійну підготовку, підвищення кваліфікації молоді роботодавець проводить індивідуально або в бригадах за рахунок підприємства. Після закінчення виробничого навчання працівників, присвоюється кваліфікація, згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником і надається робота відповідно до набутої кваліфікації. Під час навчання працівників виплачується заробітна плата.

Законодавство України вимагає від адміністрації підприємства створення належних умов, які дозволяють поєднувати роботу працівника з навчанням. Так, для здачі вступних екзаменів до вищих і середніх спеціальних закладів працівникам надається відпустка:

* для вступу до середніх навчальних закладів – 10 календарних днів;
* для вступу до вищих навчальних закладів – 15 календарних днів.

Студенти заочних, вечірніх відділень вищих навчальних закладів (ВНЗ) користуються відповідними пільгами:

* можуть отримати один вільний день на тиждень без збереження заробітної плати;
* один раз на рік оплачується проїзд до місця навчання і назад.

Роботодавець зобов’язаний у випадках, передбачених законодавством, організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій. Забороняється залучати інвалідів до наднормованих робіт у нічний час.

Роботодавець, який використовує працю інвалідів, зобов’язаний створити для них відповідні умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертизи та індивідуальних програм реабілітації. При цьому необхідно вживати додаткових заходів щодо умов безпеки праці відповідно до специфічних особливостей цієї категорії працівників.

# 9. Органи державного нагляду за охороною праці, їх основні повноваження і права

В Україні у сучасних умовах виникає 3 центри управління охороною праці: державне управ­ління (не адміністративне); управління з боку роботодавця (власника підприємства); управління з боку працівників підприємства (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Комплексне управління охороною праці

Держава створює законодавчу базу з питань охорони праці; комплекс інспекцій, що здійснюють нагляд за виконанням прийнятих нормативно-правових актів про охорону праці; інфраструктуру виробничо-технічного, інформаційного, наукового та фінансового забезпечення діяльності в галузі охорони праці.

Роботодавець (власник підприємства) економічно зацікавлений в тому, щоб люди, які працюють на його підприємстві не травмувались та не хворіли, і тому забез­печує виконання нормативно-правових актів про охорону праці. Окрім того, меха­нізм соціального страхування передбачає збільшення страхового внеску, якщо на підприємстві зростає травматизм та профзахворювання працівників. Істотне значення у системі управління охороною праці на підприємстві відіграють громадські інсти­туції в особі профспілок, уповноважених трудових колективів та комісії з питань охорони праці.

Працівники повинні відповідально ставитись до охорони праці, знати та викону­вати вимоги, визначені нормативною документацією. В сучасних умовах кожному працівнику необхідно постійно підтримувати високий фізичний, психологічний та фаховий рівень, програмувати шляхи здорового довголіття, запобігати виникненню випадків травматизму та профзахворювань. Інакше у працівника буде значно менше шансів отримати роботу на ринку праці.

В спрощеному вигляді будь-яку систему управління (керування) можна підроз­ділити на дві підсистеми: таку, що управляє і таку, якою управляють. В свою чергу, у системі управління виділяють об'єкт, яким управляють та орган, який здійснює таке управління. Останній, на основі аналізу отриманої інформації — зовнішньої (наприклад, наказу міністерства) або внутрішньої про стан об'єкта, розробляє і видає управлінську інформацію (наприклад, наказ по підприємству). Як правило, на великих та середніх підприємствах на підставі управлінської інформації деякий виконавчий орган (наприклад, керівники структурних підрозділів) здійснюють управ­лінську дію на об'єкт. У багатьох випадках орган, що здійснює управління та виконав­чий орган об'єднують одним поняттям — суб'єкт управління.

До основних **функцій** управління охороною праці належать:

— прогнозування і планування робіт, їх фінансування;

— організація та координація робіт;

* облік показників стану умов і безпеки праці;

Дійове управління охороною праці можна здійснювати тільки при наявності повної, своєчасної і точної інформації про стан охорони праці на об'єкті. Одержати таку інформацію, виявити можливі відхилення від норм та правил з охорони праці, перевірити додержання вимог законодавства про охорону праці та виконання відповідних планів, програм, приписів, прийнятих рішень можна тільки на підставі регулярного та об'єктивного контролю. Тому контроль стану охорони праці є найбільш відповідальна та трудомістка функція процесу управління.

**Контроль** за охороною праці може бути:

**відомчим**, що здійснюється посадовими особами, повноважними представни­ками та службами міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, а також асоціації, корпорації, концерну або іншого об'єднання підприємств;

**регіональним**, що здійснюється посадовими особами, повноважними предста­вниками та службами місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого само­врядування;

**громадським**, що здійснюється виборними органами та представниками про­фесійних спілок, інших громадських організацій;

**страховим**, що здійснюється страховими експертами з охорони праці Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захварювань;

**внутрішнім**, що здійснюється в межах підприємства (установи, організації) відповідними службами, посадовими особами та громадськими інспекторами (уповно­важеними трудових колективів) цього підприємства.

**Внутрішній контроль підрозділяєть­ся на**:

* оперативний (повсякденний); такий, що здійснюється службою охорони пра­ці підприємства;
* громадський;
* адміністративно-громадський трьохступеневий.

**Оперативний контроль** з боку керівників робіт і підрозділів, а також інших посадо­вих осіб підприємства проводиться згідно із затвердженими посадовими обов'язками. Служба охорони праці контролює виконання вимог з охорони праці у всіх струк­турних підрозділах та службах підприємства.

У справі створення здорових та безпечних умов праці значна роль відводиться **громадському контролю**, який здійснюється громадськими інспекторами з охорони праці або представниками трудових колективів (якщо профспілкова організація на підприємстві не створювалася), а також комісією з питань охорони праці підприєм­ства (за рішенням загальних зборів або конференції працівників підприємства).

**Адміністративно-громадський трьохступеневий контроль** проводиться на трьох рівнях (ступенях). На першому рівні контролю начальник виробничої дільниці (май­стер) спільно з громадським інспектором профгрупи щоденно перевіряють стан охо­рони праці на виробничій дільниці. На другому рівні — начальник цеху спільно з громадським інспектором та спеціалістами відповідних служб цеху (механік, елек­трик, технолог) два рази в місяць (згідно із затвердженим графіком) перевіряють стан охорони праці в цеху. На третьому рівні контролю щомісячно (згідно із затвер­дженим графіком) комісія підприємства під головуванням керівника (головного ін­женера) перевіряє стан охорони праці в цілому на підприємстві. До складу комісії входять: керівник служби охорони праці, голова комісії з охорони праці (або представ­ник профкому), керівник медичної служби, працівник пожежної охорони та головні спеціалісти підприємства (технолог, механік, енергетик). Результати роботи комісії фіксуються в журналі трьохступеневого контролю і розглядаються на нараді. За результатами наради видається наказ по підприємству.

# 10. Громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці

Державні інспектори або контролери органів державного нагляду мають право:

* відвідувати в будь-який час підприємства, які контролюються, перевіряти умови праці, стан охорони праці, знайомитись з документацією, отримувати інформацію та пояснення роботодавців з питань, що перевіряються;
* видавати керівникам підприємств, керівним посадовим особам міністерств, комітетів, об’єднань підприємств, відповідальним за охорону праці працівникам державних адміністрацій, обов’язкові для виконання розпорядження (приписи) про виявлені порушення і недоліки в дотриманні вимог охорони та безпеки праці, де вказані терміни їх усунення;
* призупиняти роботу підприємства або об’єкта, де виявлені небезпечні для здоров’я та життя працюючих порушення норм і правил охорони праці;
* притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці;
* надсилати роботодавцям або відповідальним посадовим особам подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді або про накладання на них стягнення за порушення вимог охорони праці;
* подавати позов до прокуратури для притягнення до кримінальної відповідальності винних.

Громадський контроль здійснюється профспілками та їх об’єднаннями через свої виборні органи і представників (контролерів), а при відсутності профорганізації – уповноваженими трудовим колективом.

Громадський контроль здійснюється за додержанням законодавства з охорони праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників засобами індивідуального та колективного захисту, а також спецодягом, спецвзуттям.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці діють відповідно до Типового положення, затвердженого Держпраці і погодженого з профспілками.

Уповноважені (контролери) для виконання цих обов’язків проходять навчання з питань охорони праці і трудового законодавства за рахунок роботодавця.

Вони звільняються під час навчання і здійснення контролю від своїх безпосередніх трудових обов’язків із збереженням середньої заробітної плати, яка визначається у колективному договорі (угоді).

Уповноважені мають право безперешкодно перевіряти стан охорони праці робочих місць, дільниць, цехів, відділів та будь-яких інших підрозділів підприємства та інформувати роботодавця про виявлені недоліки і вносити пропозиції по усуненню виявлених порушень.

Якщо уповноважені з охорони праці вважають, що вжиті роботодавцем профілактичні заходи є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці.

Коли в процесі перевірки виявлені умови, що загрожують здоров’ю чи життю працівників, профспілки і уповноважені мають право вимагати від роботодавців негайно припинити роботу на робочих місцях, виробничих дільницях, цехах, інших структурних підрозділах або на підприємствах, чи виробництвах в цілому на термін необхідний для усунення виявлених загроз чи небезпек.

# Література

1. Кодекс законів про працю України. (Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71) / Верховна Рада Української РСР. – Офіц. вид. – К.: Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР), 1971, додаток до № 50, ст. 375. – (Бібліотека офіціальних видань). Поточна редакція – від 14.08.2021. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Кодекс цивільного захисту України / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К.: Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 34-35, ст.458. – (Бібліотека офіціальних видань). Поточна редакція – від 10.06.2021.– Режим доступу:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text>.
3. Про охорону праці. Закон України / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К.: Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст.668. – (Бібліотека офіціальних видань). Поточна редакція – від 14.08.2021.– Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
4. Вахонєва Т.М. Основи охорони праці в Україні: навч. посіб. – Київ : Білка, 2019. – 508 с.
5. Гандзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці : Підручник. 6-е вид. / За ред. М.П. Гандзюка. – К.: Каравела, 2018. – 384 с.
6. Грибан В.Г., Негодченко О.В. Охорона праці : Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2021. – 280 с.
7. Запорожець О.І., Протоєрейський О.С., Франчук Г.М., Боровик І. М. Основи охорони праці: Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2021. – 264 с.
8. Кулалаєва Н.В., Михайлюк В.О., Халмурадов Б.Д. Ручні та пересувні засоби пожежогасіння: основні типи, будова та безпечне використання. Навчальний посібник. Київ, 2011. – 189 с.
9. Основи охорони праці : підручник / М. С. Одарченко,. А. М. Одарченко, В. І. Степанов, Я. М. Черненко. – Х. : Стиль-Издат, 2017. – 341 с.
10. Правила пожежної безпеки в Україні (НАПБ А.01.001-2004), затверджені наказом МНС України 19.10.2004 року № 126. (Зі змінами від 18.02.2008 (№ 128), та від 24.02.2012 (№ 537).
11. Основи охорони праці на підприємствах індустрії моди : навч. посіб. / В. О. Мусієнко, І. В. Панасюк, О. О. Романюк. – Київ : Гордон, 2018. – 508 с.