

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВЕТЕРИНАРНОЇ
МЕДИЦИНИ ТА БІОТЕХНОЛОГІЙ імені С.З.ГЖИЦЬКОГО**

**Кафедра безпеки виробництва
та механізації технологічних
процесів у тваринництві**
*І.Г. Ярошович, Б.П. Чайковський,
В.І. Ярошович*



Навчальний посібник
навчальної дисципліни «Охорона праці» та «Охорона праці в галузі»
на тему: Основні положення Закону України «Про охорону праці» із
внесеними змінами до № 2468-ІХ від 28.07.2022

Львів – 2023

І.Г. Ярошович, Б.П. Чайковський, В.І. Ярошович. Навчальний посібник для проведення занять на тему: Основні положення Закону України «Про охорону праці» із внесеними змінами до № 2468-ІХ від 28.07.2022 - Львів, 2023. – с.76

Комп'ютерний набір:

Занічковська В. С. - старший лаборант кафедри БВ та МТП у тваринництві

Рецензенти:

Різенко О. В. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри права ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького

Микичак Б. М. – кандидат технічних наук, доцент, директор ВСП Львівського фахового коледжу харчових технологій та бізнесу НУХТ

Навчальний посібник затверджений на засіданні кафедри БВ та МТП у тваринництві, протокол № 8 від 02. 02. 2023р.

Навчальний посібник затверджений на засіданні науково-методичної ради біолого – технологічного факультету, протокол № 6 від 22. 03. 2023 р.

Навчальний посібник укладено відповідно до Типової програми «Основи охорони праці» та «Охорона праці в галузі» для підготовки першого (бакалаврського), другого (магістерського) рівня вищої освіти. Для студентів усіх напрямів підготовки галузі знань ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького.

Вступ

Статтею 43 Конституції України гарантовано кожному працівнику належні, безпечні і здорові умови праці. Роботодавець, що використовує у своїй діяльності найманих працівників, зобов'язаний дотримуватись необхідних вимог, встановлених законодавством України, з метою гарантування безпеки праці та збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Реалізація цих завдань здійснюється за допомогою законодавчих та нормативно-правових актів із охорони праці, які регулюють суспільні відносини між роботодавцями та працівниками у процесі трудової діяльності.

Одним із перших законодавчих актів із охорони праці, прийнятих у незалежній Україні, став Закон України «Про охорону праці», який був прийнятий 14 жовтня 1992 року. Ним визначено основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності та принципи державної політики у цій сфері. Яким регулюються відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлюється єдиний порядок організації охорони праці в країні. На шляху до входу в Європейський Союз Україна взяла на себе зобов'язання щодо приведення національного законодавства у відповідність до законодавства ЄС. Із цією метою розробляють нові нормативно-правові акти, які вносять зміни до чинних нормативних актів, у 2002 році 20 листопада, прийнято нову редакцію Закону «Про охорону праці». Серед змін, внесених до цього Закону, є й така, що безпосередньо стосується діяльності людей, зайнятих у гуманітарній сфері. У новій редакції закону термін «охорона праці» визначається як 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 трудової діяльності. Хоча різниця порівняно з попереднім визначенням, здавалось би зовсім несуттєва (слово «праці» замінене словами «трудової діяльності») для людей, зайнятих у гуманітарній сфері. Під трудовою діяльністю розуміється не лише праця в класичному її розумінні, тобто процес, який відбувається між людиною і природою з використанням певних знарядь, протягом якого людина впливає на природу і використовує її з метою виробництва матеріальних благ, необхідних для задоволення своїх потреб, а будь-яка діяльність (наукова, творча, надання послуг тощо), якщо вона здійснюється в рамках трудового законодавства. І навіть у тому разі, коли працівник залучається до виконання певної роботи, передбаченої трудовою угодою, або ж сам працівник за власною ініціативою виконує дії в інтересах підприємства, установи чи організації, законодавство про охорону праці захищає його інтереси.

У законі «Про охорону праці», який складається із 9 розділів та 44 статей, задекларовані основні принципи державної політики в галузі охорони праці:

- пріоритет життя і здоров'я працівників щодо результатів виробничої діяльності підприємства;
- повна відповідальність роботодавця за створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- обов'язковий соціальний захист працівників, повне відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань;
- використання економічних методів управління охороною праці, проведення політики, що сприяє створенню безпечних і нешкідливих умов праці;
- комплексне розв'язання завдань охорони праці на основі національних програм з цих питань та з урахуванням інших напрямів економічної та соціальної політики, досягнень у галузі науки і техніки та охорони навколишнього середовища;
- встановлення єдиних нормативів з охорони праці для всіх підприємств, незалежно від форми власності і видів їхньої діяльності;
- здійснення навчання населення, професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників з охорони праці;
- співробітництво і проведення консультацій між роботодавцями та професійними спілками (представниками трудових колективів) при прийнятті рішень з охорони праці;
- міжнародне співробітництво у галузі охорони праці, використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці.

В даному навчальному посібнику ми пропонуємо Вам ознайомитися та навчитися трактувати основні принципи державної політики в галузі охорони праці, положення Закону України «Про охорону праці» у процесі трудової діяльності. А також вирішення цілого ряду організаційних питань, у системі управління охороною праці в сільськогосподарських підприємствах.

Розділ тестових завдань може бути використаний для контролю та перевірки знань фахівців першого (бакалаврського), рівня вищої освіти при офлайн форматі (очне навчання) та в онлайн (дистанційній) формі навчання.

Розділ ситуаційних задач може бути використаний для закріплення та перевірки теоретичних знань студентів другого (магістерського) рівня вищої освіти при офлайн форматі (очне навчання) та в онлайн (дистанційній) формі навчання.

Засвоєні знання з навчального посібника є допомогою при написанні випускних та дипломних робіт з розділу «Охорона праці» здобувачами рівня вищої освіти Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького.

Навчальний посібник укладено відповідно до Типової програми праце охоронних дисциплін для підготовки першого (бакалаврського), другого (магістерського) рівня вищої освіти. Для студентів усіх напрямів підготовки галузі знань ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького. А також спеціалістів служб охорони праці, роботодавців, фізичних осіб-підприємців з найманими працівниками, технічних інспекторів профспілок та страхових експертів з охорони праці розроблений на основі діючого Закону України «Про охорону праці» із внесеними змінами до № 2468-IX від 28.07.2022.

1. Перелік скорочень та умовних позначень

ДБН - Державні будівельні норми

ДНАОП - Державні Нормативні Акти з Охорони Праці

Держпраця - Державна служба України з питань праці

ДсанПіН - Державні Санітарні Правила і Норми

ДСТУ - Державні стандарти України

ЄДРПОУ - Єдиним державним реєстром підприємств та організацій України

ЄСВ - Єдиний соціальний внесок

НАПБ - Нормативний акт з пожежної безпеки)

НПАОП - Нормативно-правові акти з охорони праці

Мінсоцполітики - Міністерство соціальної політики України

Мін'юст - Міністерство юстиції України

МСЕК - Медико-соціальна експертна комісія

МОП – Міжнародна організація праці

МОЗ України - Міністерство охорони здоров'я

КЗпП - Кодекс законів про працю України

КУпАП - Кодексу України про адміністративні правопорушення

ОП – Охорона праці

ЦПД - цивільно-правовий договір

**Лабораторно – практичне заняття на тему: Основні положення
Закону України «Про охорону праці»
із внесеними змінами до № 2468-ІХ від 28.07.2022.**

Розділ І.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення понять і термінів

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.

Роботодавець - власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Працівник - особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом).

Умови праці – Сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі її професійної діяльності.

Шкідливий виробничий фактор – виробничий фактор, вплив якого може призвести до погіршення стану здоров'я, зниження працездатності працівника.

Небезпечний виробничий фактор – виробничий фактор, дія якого за певних умов може призвести до травм або іншого раптового погіршення здоров'я працівника.

Стаття 2. Сфера дії закону

Дія цього Закону поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих.

Цей закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя й здоров'я в процесі трудової діяльності; регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки і гігієни праці та виробничого середовища; встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. І є обов'язковим до виконання.

Охорона праці гіг-спеціалістів, які уклали гіг-контракти з резидентом Дія Сіті, регулюється Законом України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні"(№ 1667-ІХ від 15.07.2021 Із змінами, внесеними згідно із Законом № 2811-ІХ від 01.12.2022), затвердженими з урахуванням його положень внутрішніми документами резидента Дія Сіті та укладеними з гіг-спеціалістами гіг-контрактами.

Гіг-спеціаліст - фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником або виконавцем.

Гіг-контракт - цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього Закону *"Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні"*

Загальними засадами правового режиму Дія Сіті є:

1) свобода діяльності: - наявність у всіх резидентів Дія Сіті права самостійно провадити господарську діяльність;

- права обирати форми організації такої діяльності та форми співпраці з третіми особами з урахуванням положень цього Закону;

- наявність у фахівців права самостійно здійснювати будь-яку не заборонену законом діяльність, права обирати форми організації такої діяльності та форми співпраці з іншими особами;

2) невтручання - невтручання держави, державних органів та органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб у діяльність резидентів Дія Сіті, якщо така діяльність здійснюється в межах цього Закону та іншого законодавства України;

3) гарантія державою збереження правового режиму Дія Сіті та стабільності його умов, передбачених цим Законом та законами України.

Стаття 3. Законодавство про охорону праці

Законодавство про охорону праці складається з цього Закону, Кодексу законів про працю України, Закону України *"Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності"* та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору.

Стаття 4. Державна політика в галузі охорони праці

Державна політика в галузі охорони праці визначається відповідно до Конституції України Верховною Радою України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

Державна політика в галузі охорони праці базується на 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 в 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.

Розділ II

ГАРАНТІЇ ПРАВ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ

Стаття 5. Права на охорону праці під час укладання трудового договору

Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (стаття 43 Конституції України).

Основною, базовою формою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір.

Трудовий договір - угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації (стаття 21 КЗпП України).

Сторонами трудового договору є:

1. Працівник;
2. Роботодавець:
 - юридична особа: підприємство, установа, організація в особі керівника;
 - фізична особа як суб'єкт підприємницької діяльності;
 - самозайняті особи (приватні нотаріуси, адвокати, лікарі тощо).

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Це означає, що працівник може укласти один чи кілька трудових договорів.

Залежно від терміну трудовий договір може бути:

1. безтерміновий, що укладається на невизначений термін;
2. на визначений термін, встановлений за погодженням сторін;
3. таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Терміновий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

Під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу) роботодавець повинен поінформувати 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 та з урахуванням особливостей спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б Кодексу законів про працю України.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець не зобов'язаний забезпечувати працівнику безпечні й нешкідливі умови праці (ст. 153 КЗпП).

{Частина друга статті 5 в редакції Закону № 1213-IX від 04.02.2021; із змінами, внесеними згідно із Законом № 2434-IX від 19.07.2022 - щодо дії змін див. пункт 1 розділу II}

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.

24 березня 2022 року набрав чинності Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану", відповідно до якого на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.

У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають

у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Призупинення дії трудового договору врегульовано статтею 13 Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану".

Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

Забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством. Роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівнику його трудову книжку в день звільнення з внесеним до неї записи про звільнення.

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

Стаття 6. Права 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 причин, передбачених частиною другою цієї статті, які виникли не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.

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

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

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

Стаття 7. Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

У разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором.

Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.

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

Стаття 8. Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами

На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг,

спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби. Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором.

Згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.

Стаття 9. Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті

Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування України відповідно до *Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності"*.

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

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

{Частина четверта статті 9 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3108-IV від 17.11.2005}

Стаття 10. Охорона праці жінок

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим

обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Конституція України (ст. 24) на вищому законодавчому рівні закріпила рівність прав жінки і чоловіка. Разом з тим, трудове законодавство, враховуючи фізіологічні особливості організму жінки, інтереси охорони материнства і дитинства, встановлює спеціальні норми, що стосуються охорони праці та здоров'я жінок. Відповідно до ст. 174 КЗпП забороняється застосування праці 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). Кабінет Міністрів України своєю постановою від 27. 03.1996 р. № 381 затвердив програму вивільнення жінок із виробництв, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час.

Забороняється також залучати жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для жінок норми. Міністерство охорони здоров'я України 10 грудня 1993 року видало наказ № 241, яким встановлені граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками:

— підіймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину) — 10 кг;

— підіймання 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.

Залучення жінок до робіт у нічний час (з 22.00 до 6.00) не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід (ст. 175 КЗпП).

Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.

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

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

Особам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей).

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

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

Стаття 11. Охорона праці неповнолітніх

Законодавство з охорони праці особливу увагу звертає і на застосування за необхідності праці неповнолітніх.

Охорона праці молоді – настільки актуальна проблема, що у 2018 році Міжнародна організація праці провела Всесвітній день охорони праці під девізом «Захищене і здорове покоління». Заходи до Всесвітнього дня охорони праці 2018 року спрямовані на покращення охорони праці молодих працівників.

Не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП), а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

У статті 32 Цивільного кодексу України зазначено, що неповнолітніми вважаються особи **віком** від 14 до 18 років. За загальним правилом прийняття на **роботу** осіб молодших 16 років **не допускається**. Як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть прийматися на **роботу** особи, котрі досягли 15 років.

Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.

Порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці,

визначається положенням, яке затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

{Частина третя статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5459-VI від 16.10.2012}

Забороняється також залучати неповнолітніх до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми затверджені МОЗ України (табл. 1).

Таблиця 1 Граничні норми підіймання та переміщення важких речей неповнолітніми

Календарний вік, років	Граничні норми маси вантажу, кг			
	Короткочасна робота		Тривала робота	
	Юнаки	Дівчата	Юнаки	Дівчата
14	5,0	2,5	-	-
15	12,0	6,0	8,4	4,2
16	14,0	7,0	11,2	5,6
17	16,0	8,0	12,6	6,3

Примітка: 1. *Короткочасна робота- 1-2 підняття та переміщення вантажу; Тривала – більше ніж 2 підняття та переміщення протягом 1 год робочого часу.*

2. *Календарний вік визначається кількістю повних років, що відлічуються від дати народження.*

3. *У вагу вантажу включається вага тари і упаковки.*

4. *Докладне м'язове зусилля при утриманні або переміщенні вантажу з використанням засобів малої механізації не повинно перевищувати граничної ваги вантажу, його тривалість – не більше 3 хв., подальший відпочинок – не менше 2 хв.*

Вік, з якого допускається прийняття на роботу, тривалість робочого часу, відпусток та деякі інші умови праці неповнолітніх визначаються законом.

Не допускається зараховувати на роботу осіб, молодших 16 років. Однак, як виняток, можуть прийматися на роботу особи, які досягли 16 років, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається оформляти на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, яка не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час після досягнення ними 14-річного віку, за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ст. 188 КЗпП).

Забороняється залучати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП). Усі особи, молодші 18 років, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (ст. 191 КЗпП).

Для неповнолітніх у віці від 16 до 18 років встановлений скорочений 36-годинний робочий тиждень, а для 15-річних - 24-годинний.

Заробітна плата працівникам молодше 18 років за скороченій тривалості щоденної роботи сплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій за повної тривалості щоденної роботи (ст. 194 КЗпП).

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

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

Стаття 12. Охорона праці осіб з інвалідністю

{Назва статті 12 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2249-VIII від 19.12.2017}

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 19.12.2017 № 2249-VIII внесено зміни до термінів «інвалід», «дитина-інвалід» та «інвалід війни». Їх замінено на такі терміни, як «особа з інвалідністю», «дитина з інвалідністю», «особи з інвалідністю внаслідок війни». Однак на побутовому рівні слово «інвалід» продовжує використовуватися.

Встановлення трудових прав, гарантій працюючим осіб з інвалідністю в Україні регулюються Конвенцією про права інвалідів, Кодексу законів про працю України, законами України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про реабілітацію інвалідів в Україні».

Підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій.

Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

{Частина третя статті 12 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1331-IV від 25.11.2003}

{Текст статті 12 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2249-VIII від 19.12.2017}

Керівник підприємства у випадках, передбачених законодавством, зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю.

Відповідно до медичних рекомендацій інвалідам встановлюється неповний робочий день, а також за необхідності створюються пільгові умови праці.

Залучати осіб з інвалідністю до надурочних робіт і робіт у нічний час без їх згоди не допускається. Керівники підприємств, на яких працюють інваліди, зобов'язані для них створити умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертизи та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів щодо безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

Згідно із ч. 2 ст. 188¹ КУпАП невиконання посадовою особою, яка користується правом приймати на роботу і звільняти з роботи, фізичною особою, яка використовує найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, неподання до Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування інвалідів тягнуть за собою накладення штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. У разі невиконання нормативу штраф буде накладено на посадову особу, яка має право приймати на роботу і звільняти працівників, а також на фізичну особу, яка використовує найману працю.

Щодо гарантій для працівників – осіб з інвалідністю, то кожен з них має знати: – відповідно до ст.26 Кодексу законів про працю України ***не мають права встановлювати випробувальний термін для працівників-інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендацій МСЕК;***
– ***працюючий інвалід має право відмовитися працювати в нічний час і надурочно (ст. 55, 63, 172 КЗпП України);***

Розділ III ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Стаття 13. Управління охороною праці та обов'язки роботодавця

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 (далі - акти 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.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.

{Статтю 13 доповнено частиною четвертою згідно із Законом № 1213-IX від 04.02.2021}

Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердження проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником.

{Статтю 13 доповнено частиною п'ятою згідно із Законом № 1213-IX від 04.02.2021}

При виконанні дистанційної роботи роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи.

{Статтю 13 доповнено частиною шостою згідно із Законом № 1213-IX від 04.02.2021}

Стаття 14. Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці

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 поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

- проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

При виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу, про надомну роботу працівник самостійно визначає своє робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому, а роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи. При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу визначене працівником робоче місце має характеризуватися наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами.

{Статтю 14 доповнено частиною третьою згідно із Законом № 1213-IX від 04.02.2021}

Стаття 15. Служба охорони праці на підприємстві

На підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

{Частина перша статті 15 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5459-VI від 16.10.2012}

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.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю.

Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб.

Спеціалісти служби охорони праці у разі виявлення порушень охорони праці мають право:

- видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці;

- 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 вимог нормативно-правових актів з охорони праці;

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

- надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.

Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець.

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.

Стаття 16. Комісія з питань охорони праці підприємства

На підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці.

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, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

{Частина друга статті 16 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5459-VI від 16.10.2012}

Рішення комісії мають рекомендаційний характер.

Стаття 17. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб

віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

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

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

- 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.

Стаття 18. Навчання з питань охорони праці

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 затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

{Частина третя статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5459-VI від 16.10.2012}

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 проведення навчання та перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці визначається типовим положенням, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Основним нормативно-правовим актом, що встановлює порядок та види навчання, інструктажів, а також форми перевірки знань з охорони праці, є НПАОП 0.00-4.12-05 "Типове положення про порядок проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці", із змінами на 30. 01. 2017р. наказ №140 Мінсоцполітики. Зареєстровано 20. 02. 2017р. №234/30102 в Мін'юсті України.

Згідно доповнення до типового положення слова "спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці" замінити словом "Держпраці", слова "нагляду за" замінити словом "управління".

{Частина п'ята статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5459-VI від 16.10.2012}

Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.

У разі виявлення у працівників, у тому числі посадових осіб, незадовільних знань з питань охорони праці, вони повинні у місячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань.

Вивчення основ охорони праці, а також підготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці з урахуванням особливостей виробництва відповідних об'єктів економіки забезпечуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти і науки, в усіх навчальних закладах за програмами, погодженими із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.

Стаття 19. Фінансування охорони праці

Фінансування охорони праці здійснюється роботодавцем. Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається, поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах.

{Дію частини другої статті 19 зупинена на 2005 рік в частині виділення видатків на охорону праці окремим рядком згідно із Законом № 2285-IV від 23.12.2004; із змінами, внесеними згідно із Законом № 2505-IV від 25.03.2005}

Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

{Частина третя статті 19 в редакції Закону № 3458-VI від 02.06.2011}

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації.

{Частина четверта статті 19 в редакції Закону № 77-VIII від 28.12.2014}

Суми витрат з охорони праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, визначаються згідно з *переліком заходів та засобів з охорони праці*, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Стаття 20. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді

У колективному договорі, угоді сторони передбачають 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, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Стаття 21. Додержання вимог щодо охорони праці під час проектування, будівництва (виготовлення) та реконструкції підприємств, об'єктів і засобів виробництва

Виробничі будівлі, споруди, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, що вводяться в дію після будівництва (виготовлення) або реконструкції, капітального ремонту тощо, та технологічні процеси повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці.

Проектування виробничих об'єктів, розроблення нових технологій, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працюючих повинні провадитися з урахуванням вимог щодо охорони праці. Експертиза проектів будівництва на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці проводиться відповідно до статті 31 Закону України "Про регулювання містобудівної діяльності".

{Частина друга статті 21 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1026-V від 16.05.2007, № 3038-VI від 17.02.2011; в редакції Закону № 191-VIII від 12.02.2015}

Роботодавець повинен одержати дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (далі - дозвіл). Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, видає дозволи на безоплатній основі на підставі висновку експертизи стану охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання, проведеної експертно-технічними центрами, які належать до сфери управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, або незалежними експертними організаціями, які забезпечують науково-технічну підтримку державного нагляду у сфері промислової безпеки та охорони праці. На застосування машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки виробник або постачальник устаткування підвищеної небезпеки отримує дозвіл до прийняття зобов'язань на постачання. Одержання дозволу не вимагається у разі експлуатації (застосування) устаткування підвищеної небезпеки, яке прийнято в експлуатацію з видачою відповідного сертифіката або щодо якого зареєстровано декларацію про готовність до експлуатації, а також у разі реєстрації машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.

{Частина статті 21 в редакції Законів № 1454-VI від 04.06.2009, № 3395-VI від 19.05.2011; із змінами, внесеними згідно із Законами № 5459-VI від 16.10.2012, № 1193-VII від 09.04.2014}

Порядок видачі дозволів або відмови в їх видачі, переоформлення, видачі дублікатів, анулювання дозволів центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, переліки видів робіт, машин,

механізмів та устаткування підвищеної небезпеки, проведення або експлуатація (застосування) яких потребує отримання дозволу, та граничні розміри тарифів на проведення експертизи стану охорони праці та безпеки промислового виробництва суб'єкта господарювання, висновок якої є підставою для видачі дозволів, встановлюються Кабінетом Міністрів України.

{Частина статті 21 в редакції Законів № 3395-VI від 19.05.2011, № 5459-VI від 16.10.2012}

Строк дії дозволу становить:

- на виконання робіт або на експлуатацію машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки - п'ять років (з подальшим його продовженням);
- на застосування машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки - безстроково.

{Частина статті 21 в редакції Закону № 3395-VI від 19.05.2011}

Підставою для переоформлення документа дозвільного характеру є:

- зміна найменування суб'єкта господарювання - юридичної особи або прізвища, імені та по батькові фізичної особи - підприємця;
- зміна місцезнаходження суб'єкта господарювання.

{Частина статті 21 в редакції Закону № 3395-VI від 19.05.2011}

Підставою для відмови у переоформленні, видачі дублікату дозволу є:

- подання роботодавцем неповного пакета документів, необхідних для переоформлення, видачі дублікату дозволу згідно із встановленим законодавством вичерпним переліком;
- виявлення в документах, поданих роботодавцем, недостовірних відомостей;
- зміна ідентифікаційного коду за Єдиним державним реєстром підприємств та організацій України (ЄДРПОУ) юридичної особи або реєстраційного номера облікової картки платника податків з Державного реєстру фізичних осіб - платників податків, зазначеного у дозволі.

{Частина статті 21 в редакції Закону № 3395-VI від 19.05.2011}

Переоформлення, видача дублікату дозволу здійснюються на безоплатній основі.

{Частина статті 21 в редакції Закону № 3395-VI від 19.05.2011}

Набуття права на виконання робіт підвищеної небезпеки та експлуатації (застосування) машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки може здійснюватися на підставі декларації відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з охорони праці. Переліки видів робіт, машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки, виконання або експлуатація (застосування) яких може здійснюватися на підставі такої декларації, встановлюються Кабінетом Міністрів України.

{Статтю 21 доповнено новою частиною згідно із Законом № 2185-VI від 13.05.2010; із змінами, внесеними згідно із Законом № 3395-VI від 19.05.2011}

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви на одержання дозволу та необхідних документів приймає рішення про видачу дозволу або про відмову в його видачі із зазначенням підстав, визначених цією статтею.

{Частина статті 21 в редакції Закону № 1454-VI від 04.06.2009}

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, приймає рішення про відмову у видачі дозволу в разі:

- неподання роботодавцем необхідних документів та (або) їх оформлення з порушенням встановлених вимог;
- подання недостовірних відомостей або висновку за результатами експертизи, який затверджено чи складено більш як за рік до дня подання заяви;
- встановлення згідно з висновком за результатами експертизи невідповідності об'єкта експертизи вимогам законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці.

{Частина статті 21 в редакції Закону № 1454-VI від 04.06.2009}

Підставою для анулювання дозволу є:

- заява роботодавця або уповноваженої ним особи про анулювання дозволу;
- припинення юридичної особи (злиття, приєднання, поділ, перетворення або ліквідація) або підприємницької діяльності фізичною особою - підприємцем;
- виявлення у поданих роботодавцем документах недостовірних відомостей щодо виконання робіт підвищеної небезпеки або експлуатації (застосування) устаткування підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл;
- повторне порушення вимог законодавства про охорону праці під час виконання робіт підвищеної небезпеки або експлуатації (застосування) устаткування підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл;
- виникнення аварії, вибуху, пожежі, нещасного випадку, якщо в акті розслідування встановлено, що причиною такої події стало недодержання вимог законодавства про охорону праці під час виконання робіт підвищеної небезпеки або експлуатації (застосування) устаткування підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл;
- створення перешкод під час проведення посадовими особами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, або його територіального органу перевірки додержання вимог законодавства про охорону праці під час виконання робіт підвищеної небезпеки або експлуатації (застосування) устаткування підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл.

{Статтю 21 доповнено новою частиною згідно із Законом № 3395-VI від 19.05.2011}

Перелік підстав для анулювання дозволу, наведений у частині дванадцятій цієї статті, є вичерпним.

{Статтю 21 доповнено новою частиною згідно із Законом № 3395-VI від 19.05.2011}

Про анулювання дозволу роботодавець повідомляється у письмовій формі із зазначенням підстав щодо анулювання цього дозволу протягом п'яти днів з дня прийняття рішення органом, який видав дозвіл

{Статтю 21 доповнено новою частиною згідно із Законом № 3395-VI від 19.05.2011}

{Частина статті 21 виключено на підставі Закону № 2367-VI від 29.06.2010}

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, оприлюднює інформацію про всі видані та анульовані дозволи у засобах масової інформації.

{Частина статті 21 в редакції Закону № 1454-VI від 04.06.2009}

Експертиза проектної та іншої документації на виготовлення і впровадження нових технологій і засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту, реєстрація, огляди, випробування тощо виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення провадяться у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України.

{Частина статті 21 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3038-VI від 17.02.2011}

У разі коли роботодавець не одержав зазначеного дозволу, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування, за поданням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, вживає заходів до скасування державної реєстрації цього підприємства у встановленому законом порядку за умови, якщо протягом місяця від часу виявлення вказаних недоліків роботодавець не провів належних заходів з їх усунення.

Технологічні процеси, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, хімічні речовини і їх сполуки та інша небезпечна продукція, придбані за кордоном, допускаються в експлуатацію (до застосування) лише за умови проведення експертизи на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці, що чинні на території України.

{Частина статті 21 виключено на підставі Закону № 3038-VI від 17.02.2011}

Не допускається застосування у виробництві шкідливих речовин у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації.

Усі дозволи, передбачені цією статтею, при здійсненні діяльності в межах території виключної (морської) економічної зони України та на континентальному шельфі на умовах угоди про розподіл продукції, укладеної відповідно до Закону України "Про угоди про розподіл продукції", надаються інвестору в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

{Статтю 21 доповнено частиною згідно із Законом № 2562-VI від 23.09.2010; із змінами, внесеними згідно із Законом № 3395-VI від 19.05.2011}

Видача дозволу особі, яка приватизувала єдиний майновий комплекс державного або комунального підприємства, здійснюється шляхом переоформлення раніше виданого дозволу на строк його дії.

{Статтю 21 доповнено частиною двадцять третьою згідно із Законом № 2468-IX від 28.07.2022}

Стаття 22. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій

Роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок.

На сьогоднішній день в Україні розслідування та введення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві проводяться згідно таких Постанов КМУ:

- Постанова КМУ № 337 від 17 квітня 2019 року "Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві" (далі - Порядок № 337);

- Постанова КМУ №1 від 05.01.2021 де доповнено Порядок № 337 пунктом 141¹ - 141¹⁴ розділом такого змісту: Процедура розслідування випадків смерті медичних працівників державних і комунальних закладів охорони здоров'я, що надають первинну, екстрену, а також в стаціонарних умовах вторинну (спеціалізовану) і третинну (високоспеціалізовану) медичну допомогу пацієнтам з гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2, внаслідок інфікування коронавірусом SARS-CoV-2) (далі - Порядок № 1);

- Постанова КМУ № 59 від 20 січня 2023 року - внесення змін до Порядку № 337 і доповнено пунктом 141¹⁵ - 141²⁹ розділом такого змісту: "Процедура розслідування нещасних випадків у період дії правового режиму воєнного (надзвичайного) стану в Україні або окремих її місцевостях. (далі – Порядок № 59).

Стаття 23. Інформація та звітність про стан охорони праці

Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників або осіб, уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці, та 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.

Працівникам та/або їхнім представникам забезпечується доступ до інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного нагляду за охороною праці.

{Частина друга статті 23 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5459-VI від 16.10.2012}

Органи державного управління охороною праці у встановленому порядку інформують населення України, працівників про реалізацію державної політики з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих чи регіональних програм з цих питань, про рівень і причини аварійності, виробничого травматизму і професійних захворювань, про виконання своїх рішень щодо охорони життя та здоров'я працівників.

На державному рівні ведеться єдина державна статистична звітність з питань охорони праці, форма якої погоджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, професійними спілками та Фондом соціального страхування України.

Стаття 24. Добровільні об'єднання громадян, працівників і спеціалістів з охорони праці

З метою об'єднання зусиль найманих працівників, учених, спеціалістів з охорони праці та окремих громадян для поліпшення охорони праці, захисту працівників від

виробничого травматизму і професійних захворювань можуть створюватись асоціації, товариства, фонди та інші добровільні об'єднання громадян, що діють відповідно до закону.

Розділ IV

СТИМУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Стаття 25. Економічне стимулювання охорони праці

До працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором, угодою.

При розрахунку розміру страхового внеску для кожного підприємства Фондом соціального страхування України, за умови досягнення належного стану охорони праці і зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності внаслідок здійснення роботодавцем відповідних профілактичних заходів, може бути встановлено знижку до нього або надбавку до розміру страхового внеску за високий рівень травматизму і професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці.

Розрахунок розміру страхового внеску із застосуванням знижок та надбавок для кожного підприємства, передбачених частиною другою цієї статті, провадиться відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Стаття 26. Відшкодування юридичним, фізичним особам і державі збитків, завданих порушенням вимог з охорони праці

Роботодавець зобов'язаний відшкодувати збитки, завдані порушенням вимог з охорони праці іншим юридичним, фізичним особам і державі, на загальних підставах, передбачених законом.

Роботодавець відшкодовує витрати на проведення робіт з рятування потерпілих під час аварії та ліквідації її наслідків, на розслідування і проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, на складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці осіб, які проходять обстеження щодо наявності професійного захворювання, а також інші витрати, передбачені законодавством.

Розділ V

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

Стаття 27. Документи, що належать до нормативно-правових актів з охорони праці

Нормативно-правові акти з охорони праці - це правила, норми, регламенти, положення, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання.

{Стаття 27 із змінами, внесеними згідно із Законом № 124-IX від 20.09.2019}

Стаття 28. Опрацювання, прийняття та скасування нормативно-правових актів з охорони праці

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 України та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці.

{Частина перша статті 28 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5459-VI від 16.10.2012}

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.

{Частина четверту статті 28 виключено на підставі Закону № 124-IX від 20.09.2019}

Стаття 29. Тимчасове припинення чинності нормативно-правових актів з охорони праці

У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити про це відповідний орган державного нагляду за охороною праці. Він може звернутися до зазначеного органу з клопотанням про встановлення необхідного строку для виконання заходів щодо приведення умов праці на конкретному виробництві чи робочому місці до нормативних вимог.

Відповідний орган державного нагляду за охороною праці розглядає клопотання роботодавця, проводить у разі потреби експертизу запланованих заходів, визначає їх достатність і за наявності підстав може, як виняток, прийняти рішення про встановлення іншого строку застосування вимог нормативних актів з охорони праці.

Роботодавець зобов'язаний невідкладно повідомити заінтересованих працівників про рішення зазначеного органу державного нагляду за охороною праці.

Стаття 30. Поширення дії нормативно-правових актів з охорони праці на сферу трудового і професійного навчання

Нормативно-правові акти з охорони праці є обов'язковими для виконання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на дільницях та в інших місцях трудового і професійного навчання, облаштованих у будь-яких навчальних закладах.

Організація охорони праці на зазначених об'єктах, а також порядок розслідування та обліку нещасних випадків з учнями і студентами під час трудового та професійного навчання у навчальних закладах визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти і науки, за погодженням з відповідним профспілковим органом.

До учнів і студентів, які проходять трудове і професійне навчання (виробничу практику) на підприємствах під керівництвом їх персоналу, застосовується

законодавство про охорону праці у такому ж порядку, що й до працівників підприємства.

Розділ VI

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Стаття 31. Органи державного управління охороною праці

Державне управління охороною праці здійснюють:

- Кабінет Міністрів України;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;
- міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;
- Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

Стаття 32. Компетенція Кабінету Міністрів України в галузі охорони праці

Кабінет Міністрів України:

- забезпечує проведення державної політики в галузі охорони праці;
{Абзац другий частини першої статті 32 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5459-VI від 16.10.2012}
- подає на затвердження Верховною Радою України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- спрямовує і координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці;
- встановлює єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці.
{Частину другу статті 32 виключено на підставі Закону № 5459-VI від 16.10.2012}

Стаття 33. Повноваження міністерств та інших центральних органів виконавчої влади в галузі охорони праці

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади:

- проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці;
- розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок;
- здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці;
- укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці;
- беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці;

- організовують навчання і перевірку знань з питань охорони праці;
- створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи;
- здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі.

Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою міністерства та інші центральні органи виконавчої влади створюють у межах граничної чисельності структурні підрозділи з охорони праці або покладають реалізацію повноважень з охорони праці на один з існуючих структурних підрозділів чи окремих посадових осіб відповідних органів.

{Частина друга статті 33 в редакції Закону № 5459-VI від 16.10.2012}

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці.

{Частина третя статті 33 в редакції Закону № 5459-VI від 16.10.2012}

Порядок контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці визначає центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

{Частина статті 33 в редакції Закону № 5459-VI від 16.10.2012; із змінами, внесеними згідно із Законом № 341-IX від 05.12.2019}

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці:

- здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику в цій галузі та здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування;

- розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування України, всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання;

- здійснює нормо проектну діяльність, розробляє правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці або зміни до них та вносить відповідні пропозиції на розгляд центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у зазначеній сфері;

{Абзац четвертий частини п'ятої статті 33 в редакції Закону № 5459-VI від 16.10.2012}

- координує роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності в галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

- одержує безоплатно від міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів статистики, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності відомості та інформацію, необхідні для виконання покладених на нього завдань;

- видає дозволи на початок виконання робіт підвищеної небезпеки та початок експлуатації (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;

{Частина статті 33 доповнено абзацом згідно із Законом № 1454-VI від 04.06.2009}

- бере участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, вивчає, узагальнює і поширює світовий досвід з цих питань, опрацьовує та подає у встановленому порядку пропозиції щодо удосконалення і поступового наближення чинного законодавства про охорону праці до відповідних міжнародних та європейських норм.

Рішення, прийняті центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

Стаття 34. Повноваження Ради міністрів Автономної Республіки Крим та місцевих державних адміністрацій в галузі охорони праці

Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій:

- забезпечують виконання законів та реалізацію державної політики в галузі охорони праці;

- формують за участю представників профспілок, Фонду соціального страхування України і забезпечують виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;

- забезпечують соціальний захист найманих працівників, зокрема зайнятих на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці, вживають заходів до проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;

- вносять пропозиції щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності;

- здійснюють контроль за додержанням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці.

Для виконання зазначених функцій Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації створюють структурні підрозділи з охорони праці, що

діють згідно з типовим положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України, або покладають реалізацію цих повноважень на один з існуючих структурних підрозділів чи окремих посадових осіб відповідних органів

{Частина друга статті 34 в редакції Закону № 5459-VI від 16.10.2012}

Стаття 35. Повноваження органів місцевого самоврядування в галузі охорони праці

Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції:

- затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;

- приймають рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.

Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують належне утримання, ефективну і безпечну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, додержання вимог щодо охорони праці працівників, зайнятих на цих об'єктах.

Для виконання функцій, зазначених у частині другій цієї статті, сільська, селищна, міська рада створює у складі свого виконавчого органу відповідний підрозділ або призначає спеціаліста з охорони праці.

Стаття 36. Повноваження об'єднань підприємств у галузі охорони праці

Повноваження в галузі охорони праці асоціацій, корпорацій, концернів та інших об'єднань визначаються їх статутами або договорами між підприємствами, які утворили об'єднання. Для виконання делегованих об'єднанням функцій в їх апаратах створюються служби охорони праці.

Стаття 37. Організація наукових досліджень з проблем охорони праці

Фундаментальні та прикладні наукові дослідження з проблем охорони праці, ідентифікації професійної небезпечності організовуються в межах загальнодержавної та інших програм з цих питань і проводяться науково-дослідними інститутами, проектно-конструкторськими установами та організаціями, вищими навчальними закладами та фахівцями.

Розділ VII

ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

Стаття 38. Органи державного нагляду за охороною праці

Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту;

{Абзац четвертий частини першої статті 38 в редакції Закону № 2228-IX від 21.04.2022}

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

{Частина перша статті 38 в редакції Закону № 5459-VI від 16.10.2012}

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється цим Законом, *Кодексом цивільного захисту України*, законами України *"Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку"*, *"Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення"*, іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України.

{Частина третя статті 38 із змінами, внесеними згідно із Законами № 5459-VI від 16.10.2012, № 2228-IX від 21.04.2022}

Стаття 39. Права і відповідальність посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці

Посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, мають право:

- безперешкодно відвідувати підконтрольні підприємства (об'єкти), виробництва фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та здійснювати в присутності роботодавця або його представника перевірку додержання законодавства з питань, віднесених до їх компетенції;

- одержувати від роботодавця і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;

- видавати в установленому порядку роботодавцям, керівникам та іншим посадовим особам юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, місцевим державним адміністраціям та органам місцевого самоврядування обов'язкові для виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків в галузі охорони праці, охорони надр, безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки;

- забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень,

випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів праці, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції, а також скасовувати або припиняти дію виданих ними дозволів і ліцензій до усунення порушень, які створюють загрозу життю працюючих;

- притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства про охорону праці;

- надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати матеріали відповідним органам для притягнення цих осіб до відповідальності згідно із законом.

{Абзац сьомий частини першої статті 39 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1697-VII від 14.10.2014}

Рішення посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, за необхідності обґрунтовуються результатами роботи та висновками експертно-технічних центрів, дослідних, випробувальних лабораторій та інших підрозділів (груп) технічної підтримки, що функціонують у складі органів державного нагляду за охороною праці відповідно до завдань інспекційної служби або створюються і діють згідно із законодавством як незалежні експертні організації. Наукова підтримка наглядової діяльності здійснюється відповідними науково-дослідними установами.

Посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, є державними службовцями, і на них поширюється дія Закону України "Про державну службу". Вони несуть відповідальність згідно із законом за виконання покладених на них обов'язків. Посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, мають право носити формений одяг, зразки якого затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 40. Соціальний захист посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці

Посадовим особам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, держава гарантує соціальний захист.

Працівники правоохоронних органів надають допомогу посадовим особам органів державного нагляду у виконанні ними службових обов'язків та вживають заходів щодо припинення незаконних дій осіб, які перешкоджають виконувати ці обов'язки, вдаються до погроз, шантажу, нанесення тілесних ушкоджень посадовим особам органів державного нагляду або членам їх сімей, завдають шкоди їх майну.

За особами, які звільнені з посад в органах державного нагляду за віком або через хворобу чи каліцтво, а також за членами сім'ї або утриманцями загиблої під час виконання службових обов'язків посадової особи зберігається право на пільги згідно з законодавством.

Пенсійне забезпечення посадових осіб органів державного нагляду здійснюється згідно з законодавством за рахунок держави.

Стаття 41. Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників.

Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, 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 ділянках, 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.

У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Надати право технічній інспекції профспілок галузевого рівня, що здійснює контроль за дотриманням умов праці та техніки безпеки працівників, зазначених у статті 1 Закону України "Про підвищення престижності шахтарської праці", зупиняти ведення робіт на підприємстві у разі грубих порушень правил техніки безпеки та охорони праці.

{Статтю 41 доповнено частиною п'ятою згідно із Законом № 345-VI від 02.09.2008}

Стаття 42. Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають 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 за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

Не можуть бути ущемлені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці. Їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Якщо уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони 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 затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

{Частина п'ята статті 42 із змінами, внесеними згідно із Законом № 5459-VI від 16.10.2012}

Розділ VIII

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ

Стаття 43. Штрафні санкції до юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб та працівників

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

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

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

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

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

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

{Стаття 43 в редакції Закону № 3458-VI від 02.06.2011}

Стаття 44. Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці

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

Розділ IX ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування, крім частини четвертої статті 19, яка набирає чинності з 1 січня 2003 року.

2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк з часу набрання чинності цим Законом:

внести до Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законодавчих актів у відповідність із цим Законом;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

Контрольні питання

1. Ким і коли затверджений Закон України «Про охорону праці»?
2. Визначення поняття «Охорона праці»?
3. Визначення поняття «Роботодавець» ?
4. Визначення поняття «Працівник» ?
5. Визначення поняття «Умови праці» ?
6. Визначення поняття «Шкідливий виробничий фактор» ?
7. Визначення поняття «Небезпечний виробничий фактор» ?
8. Визначення поняття «Гіг-спеціаліст»?
9. Визначення поняття «Гіг-контракт»?
10. Визначення поняття «Трудовий договір»?
11. Сфера дії Закону України «Про охорону праці»?
12. Охарактеризуйте загальні засади правового режиму Дія Сіті?
13. З чого складається законодавство про охорону праці?
14. Які основні права громадян гарантуються при укладенні трудового договору?
15. Яка процедура оформлення трудового договору?
16. Яка процедура оформлення трудового договору у період дії воєнного стану?
17. Згідно, якої статті Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" можна призупинення дії трудового договору
18. Які основні права працівників на охорону праці гарантуються на підприємстві ?
19. Які права працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці ?
20. Які основні засоби індивідуального захисту видаються працівникові зі шкідливими і небезпечними умовами праці ?
21. Як і в якому розмірі здійснюється відшкодування власником шкоди працівникам у разі ушкодження їх здоров'яка стаття передбачає охорону праці жінок ?
22. Якої ваги вантажі дозволяється переносити жінкам за час робочої зміни ?
23. Яка тривалість до і після родової повністю оплачуваної відпустки жінок ?
24. Яка тривалість частково оплачуваної відпустки жінок по догляду за дитиною ?
25. Які пільги мають жінки з двома і більше дітьми віком до 14 р.?
26. З якого віку і при яких умовах дозволяється праця неповнолітніх ?
27. Яка тривалість робочого тижня неповнолітніх ?
28. За згодою кого можна звільнити неповнолітнього з роботи ?
29. Охорона праці осіб з інвалідністю?
30. Управління охороною праці ?
31. Обов'язки роботодавця?
32. Обов'язки працівників?
33. Служба охорони праці на підприємстві?
34. Хто зобов'язаний організовувати медичні огляди працівників?
35. Ким здійснюється фінансування охорони праці на підприємстві?
36. Як регулюється питання охорони праці на підприємстві?
37. Хто відповідає за охорону праці на підприємстві?
38. До яких видів відповідальності притягаються працівники за порушення законодавства з охорони праці ?
39. При якій кількості працюючих осіб створюється служба охорони праці.
40. З якою метою створюється комісія з питань охорони праці?

41. Ким проводиться навчання з питань охорони праці?
42. Фінансування охорони праці?
43. Ким проводиться контроль за дотримання вимог НПАОП?
44. Що таке ДНАОП?
45. Ким проводяться опрацювання, прийняття та скасування нормативно-правових актів з охорони праці?
46. Ким здійснюється Державне управління охороною праці?
47. Яка компетенція Кабінету Міністрів України в галузі охорони праці?
48. Яке повноваження Міністерства та інших центральних органів виконавчої влади?
49. Ким здійснюється Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці?
50. Які мають права посадові особи центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці?
51. Ким здійснюється громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці?
52. Які мають права уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці?
53. Яку передбачено відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці?

Тестові завдання

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Дія якого Закону поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих?

- А) – Закон України «Про асоціації органів місцевого самоврядування»;
- Б) – Закон України «Про охорону праці»;
- В) – Закон України «Про забезпечення безпеки працівників»;
- Г) – Закон України «Про професійний розвиток працівників»;
- Д) – Закон України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України».

2. Виробничий фактор, вплив якого може призвести до погіршення стану здоров'я, зниження працездатності працівника це...

- А) – Небезпечний виробничий фактор;
- Б) – Виробничий фактор;
- В) – Шкідливий виробничий фактор;
- Г) – Неприятливий фактор виробничого середовища;
- Д) – Поганий фактор.

3. Виробничий фактор, дія якого за певних умов може призвести до травм або іншого раптового погіршення здоров'я працівника це...

- А) – Виробничий фактор;
- Б) – Неприятливий фактор виробничого середовища;

- В) – Шкідливий виробничий фактор;
- Г) – Поганий фактор;
- Д) – Небезпечний виробничий фактор.

4. Фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником або виконавцем це...

- А) – Роботодавець;
- Б) – Гіг-роботодавець;
- В) – Спеціаліст;
- Г) – Гіг-спеціаліст;
- Д) – Гіг-працівник.

5. Що являє собою поняття «шкідливий виробничий фактор»?

- А) – умови праці, які впливають на погіршення стану здоров'я працівника та зниження його працездатності;
- Б) – умови праці, дія яких за певних умов може призвести до травм або іншого раптового погіршення здоров'я працівника;
- В) – умови праці, дія яких може призвести до хронічної патологій, з втратою повної чи тимчасової працездатності працівника;
- Г) – умови праці, які впливають на навколишнє середовище;
- Д) – умови праці, які впливають на прибутки підприємства.

6. Згідно якого Закону України регулюється охорона праці фізичної особи, яка за гіг-контрактом є підрядником або виконавцем.

- А) – Закон України «Про забезпечення безпеки працівників»;
- Б) – Закон України «Про охорону праці»;
- В) – Закон України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України»;
- Г) – Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»;
- Д) – Закон України «Про професійний розвиток працівників».

7. Державна політика в галузі охорони праці визначається відповідно до та спрямована на (між словами "відповідно до..." та "спрямована на..." необхідно вставити правильний варіант речення)

- А) – ... Трудового кодексу України ... встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин;
- Б) – ... Конституції України Верховною Радою України ... створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- В) – ... Конституції України ... надання рівних умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, та всебічного розвитку;
- Г) – ... Конституції України ... подолання економічного спаду;
- Д) – ... Закону України «Про охорону праці» ... запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

8. До законодавства про охорону праці входить... (виберіть декілька правильних відповідей).

- А) – Закон України «Про охорону праці»;

- Б) – Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”;
- В) – Закон України «Про відпустки»;
- Г) – Закон України «Про розвиток підприємств в Україні»;
- Д) – Кодекс законів про працю України.

9. Ким визначається державна політика в галузі охорони праці в Україні?

- А) – Президентом України;
- Б) – Кабінетом Міністрів України;
- В) – Верховною Радою України;
- Г) – Профільним міністерством;
- Д) – Кабінет Міністрів України за поданням Прем’єр-міністром України.

10. Дайте визначення терміну "Охорона праці"?

- А) – 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;
- Б) – це система санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя людини;
- В) – це заходи по організації виробничого процесу;
- Г) – це засоби, які спрямовані на покращення умов праці;
- Д) – це система правових заходів та засобів, які спрямовані на забезпечення безпечних умов праці.

11. Законодавство про охорону праці складається з:

- А) – Закону України «Про охорону праці» та Кодексу законів про працю України;
- Б) – Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів;
- В) – Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів;
- Г) – Закону «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.
- Д) – Кодексу законів про працю України та ССБП.

12. Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю це –

- А) – працівник;
- Б) – роботодавець;
- В) – гіг-спеціаліст;
- Г) – підприємець;
- Д) – директор.

13. Назвіть термін "особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом)" – це ...

- А) – працівник;
- Б) – роботодавець;
- В) – директор;
- Г) – голова профкому;
- Д) – гіг-спеціаліст.

14. Назвіть правильне визначення терміну "Умови праці "

- А) – 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;
- Б) – виробничий фактор, вплив якого може призвести до погіршення стану здоров'я, зниження працездатності працівника;
- В) – виробничий фактор, дія якого за певних умов може призвести до травм або іншого раптового погіршення здоров'я працівника;
- Г) – сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі її професійної діяльності;
- Д) – умови праці, які впливають на погіршення стану здоров'я працівника та зниження його працездатності.

15. Назвіть правильне визначення терміну "Гіг-контракт"

- А) – це цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та надання послуг, а також соціальні гарантії;
- Б) – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації;
- В) – угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а

роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін;

Г) – цивільно-правовий договір, за яким фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником або виконавцем;

Д) – цивільно-правовий договір, за яким роботодавець і працівник зобов'язується виконувати роботи або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а роботодавець зобов'язується оплачувати виконані роботи та надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та надання послуг, а також соціальні гарантії.

РОЗДІЛ 2

ГАРАНТІЇ ПРАВ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ

1. Назвіть яка стаття Кодексу законів про працю України забороняє застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт?

А) – ст. 174 КЗпП;

Б) – ст. 167 КЗпП;

В) – ст. 175 КЗпП;

Г) – ст. 180 КЗпП;

Д) – ст. 169 КЗпП.

2. Скільки календарних днів повинна надаватися відпустка особам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку?

А) – 20 календарних днів;

Б) – 56 календарних днів;

В) – 30 календарних днів;

Г) – 25 календарних днів;

Д) – 48 календарних днів.

3. З якого віку вважаються особи неповнолітніми згідно статті 32 Цивільного кодексу України?

А) – з 13-18 років

Б) – з 14-16 років

В) – з 14-18 років

Г) – з 15-18 років

Д) – з 15 -16 років.

4. Відповідно до якої статті Кодексу законів про працю України не мають права встановлювати випробувальний термін для працівників-інвалідів?

А) – ст. 18;

Б) - ст. 38;

В) – ст. 40;

Г) – ст. 33;

Д) – ст. 26.

5. Кабінет Міністрів України прийняв постанову від 27. 03.1996 р. № 381. Що у ній було затверджено?

- А) – затверджено зниження норм виробітку для вагітних жінок;
- Б) – затверджено закон про заборону звільнення жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- В) – затверджено програму вивільнення жінок із виробництв, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час;
- Г) – затверджено оплачувану відпустку в зв'язку з вагітністю;
- Д) – затверджено рівність прав чоловіків та жінок.

6. Ким здійснюється відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті?

- А) – фондом соціального страхування України відповідно до Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні»;
- Б) – фондом соціального страхування України «Безпечна праця»;
- В) – фондом соціального страхування України «Бережи себе»;
- Г) – фондом соціального страхування України відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»;
- Д) – фондом соціального страхування України відповідно до Закону України «Про охорону праці».

7. В якому році і під яким девізом МОП провела Всесвітній день охорони праці, який був спрямований на покращення охорони праці молодих працівників?

- А) – В 2018р. Міжнародною організацією праці, «Захищене і здорове покоління»;
- Б) – В 2014р. Міжнародною організацією праці, «Наша молодь - наше майбутнє»;
- В) – В 2014р. Міжнародною організацією праці, «Захищене і здорове покоління»;
- Г) – В 2018р. Міжнародною організацією праці, «Наша молодь - наше майбутнє»;
- Д) – В 2016р. Міжнародною організацією праці, «Наша молодь - наше майбутнє».

8. Встановлення трудових прав, гарантій працюючим осіб з інвалідністю в Україні регулюються ... (виберіть декілька правильних відповідей)

- А) – Конвенцією про права інвалідів, Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», Конституцією України;
- Б) – Конвенцією про права інвалідів, Кодексу законів про працю України, законами України «Про відпустки»;
- В) – Конституцією України, Кодексу законів про працю України;
- Г) – «Про охорону праці», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про реабілітацію інвалідів в Україні»;
- Д) – Конвенцією про права інвалідів, «Про реабілітацію інвалідів в Україні», Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від

нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”.

9. Назвіть статтю та розділ Закону України «Про охорону праці», де закріплено право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці?»

- А) – стаття 14 розділ 3;
- Б) – стаття 40 розділ 7;
- В) – стаття 7 розділ 2;
- Г) – стаття 4 розділ 2;
- Д) – стаття 44 розділ 8.

10. Назвіть граничні норми підіймання та переміщення важких речей неповнолітніми дівчатами віком 15 років при тривалій та короткочасній роботах (кг)?

- А) – 5,0; 8,4;
- Б) – 4,2; 6,0;
- В) – 7,0; 11,2;
- Г) – 5,6; 7,0;
- Д) – 6,3; 8,0.

11. Хто повинен забезпечувати працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами?

- А) – Інспекція з охорони праці;
- Б) – Фонд соціального страхування;
- В) – Держпраці;
- Г) – Роботодавець;
- Д) – Територіальна громада.

12. Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються...?

- А) – 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;
- Б) – газованою солоною водою;
- В) – оплачуваними перервами санітарно-оздоровчого призначення та скороченням тривалості робочого часу;
- Г) – додатковою оплачуваною відпусткою та пільговою пенсією;
- Д) – безоплатними ліками та наданням медичних послуг.

13. Назвіть коли і яким наказом МОЗ України було встановлено граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками?

- А) – 19.12.2017 р. №2249-VIII;

- Б) – 25.11.2003 р. № 1331-IV;
- В) – 19.12.2017 р. № 2249-VIII;
- Г) – 27.03.1996 р. № 381;
- Д) – 10.12.1993 р. № 241.

14. Назвіть правильне визначення терміну "Трудовий договір"

- А) – Сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі її професійної діяльності;
- Б) – це угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін;
- В) – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації;
- Г) – цивільно-правовий договір, за яким фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником або виконавцем;
- Д) – цивільно-правовий договір, за яким роботодавець і працівник зобов'язується виконувати роботи або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а роботодавець зобов'язується оплачувати виконані роботи та надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та надання послуг, а також соціальні гарантії.

15. З якого часу набрав чинності Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" , відповідно до якого на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України?

- А) – 27 лютого 2022 року;
- Б) – 24 березня 2022 року;
- В) – 24 квітня 2022 року;
- Г) – 24 вересня 2022 року;
- Д) – 27 жовтня 2022 року.

16. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за (необхідно вставити правильний варіант відповіді) до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

- А) – 1 календарний день;
- Б) – 5 календарних днів;
- В) – 10 календарних днів;
- Г) – 15 календарних днів.

Д) – 30 календарних днів.

РОЗДІЛ 3 ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

1. На підприємстві з якою кількістю працюючих осіб роботодавець повинен створити службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці?

- А) – 10 осіб;
- Б) – 20 осіб;
- В) – 30 осіб;
- Г) – 40 осіб;
- Д) – 50 осіб.

2. Сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку можуть залучатися для виконання функцій служби ОП якщо на підприємстві працює менше ніж ...?

- А) – 10 осіб;
- Б) – 20 осіб;
- В) – 30 осіб;
- Г) – 50 осіб;
- Д) – 40 осіб.

3. Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці від фонду оплати праці за попередній рік ставлять не менше ніж... ?

- А) – 0,3%;
- Б) – 0,5%;
- В) – 0,7%;
- Г) – 0,9%;
- Д) – 1%.

4. Термін дії дозволу для роботодавця на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки становить...?

- А) – 1 рік;
- Б) – 2 роки;
- В) – 3 роки;
- Г) – 4 роки;
- Д) – 5 років.

5. Хто забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці та кому вона підпорядковується?

- А) – Комісія з питань охорони праці і підпорядковується спеціалістами на договірних засадах, які мають відповідну підготовку;
- Б) – Служба охорони праці і підпорядковується безпосередньо роботодавцю;
- В) – Керівники і підпорядковується спеціалістами на договірних засадах, які мають відповідну підготовку;
- Г) – Служба охорони праці і підпорядковується безпосередньо працівнику;
- Д) – Організація безпеки працівників і підпорядковується безпосередньо працівнику.

**6. Коли повинен проводитись і хто оплачує медичний огляд працівника?
(виберіть декілька правильних відповідей)**

- А) – попереднього (під час прийняття на роботу);
- Б) – за кошти роботодавця, щорічно для осіб віком до 21 року;
- В) – періодичних (протягом трудової діяльності);
- Г) – за кошти працівника;
- Д) – за кошти Держпраці та роботодавця, щорічно для осіб віком до 21 року.

7. Що повинен робити роботодавець відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, при нещасних випадках?

- А) – організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій;
- Б) – не допускати застосування у виробництві шкідливих речовин у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації;
- В) – забезпечити фінансування та організувати проведення періодичних медичних оглядів працівників;
- Г) – проводити інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги;
- Д) – проводити підготовку та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці.

8. Ким здійснюється фінансування охорони праці?

- А) – роботодавцем;
- Б) – працівником;
- В) – Кабінетом Міністрів України;
- Г) – Службою охорони праці;
- Д) – Фондом соціального страхування України.

9. Що повинен одержати роботодавець для виконання робіт підвищеної небезпеки і якою статтею Закону це регулюється?

- А) – патент, ст.15;
- Б) – ліцензію, ст.39;
- В) – сертифікат, ст.8;
- Г) – рішення, ст.19;
- Д) – дозвіл, ст.21.

10. З якою періодичністю повинні проходити навчання з питань охорони праці працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою?

- А) – один раз на 5 років;
- Б) – кожних півроку;
- В) – один раз на 2 роки;
- Г) – один раз на рік;
- Д) – один раз на 3 місяці.

11. Ким встановлюється порядок видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки, переліки видів робіт, машин, механізмів та устаткування підвищеної небезпеки, що потребують дозволів?

- А) – Верховна Рада України;
- Б) – Державна інспекція праці;
- В) – Кабінет Міністрів України;
- Г) – Орган місцевого самоврядування;
- Д) – Асоціація профспілок України.

12. Для підприємств або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю витрати на охорону праці становлять:

- А) – 5 відсотків від фонду оплати праці за попередній рік;
- Б) – не більше 1 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік;
- В) – не більше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік;
- Г) – 1 відсоток від фонду оплати праці за попередній рік;
- Д) – не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

13. Який з нижче перелічених обов'язків працівника є неправдивим?

- А) – 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;
- Б) – знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва;
- В) – користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;
- Г) – не обов'язково проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди.

14. Які зобов'язання роботодавця перед працівником при укладанні трудового договору про дистанційну роботу згідно ст. 153 КЗпП?

- А) – При виконанні дистанційної роботи роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи;
- Б) – Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення своїх обов'язків;

- В) – При виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу, роботодавець не зобов'язаний забезпечувати працівнику безпечні й нешкідливі умови праці;
- Г) – При виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу, роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи;
- Д) – Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього і періодичних медичних оглядів працівників.

15. Згідно якої статті ЗУ "Про охорону праці" роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві?

- А) ст. 13;
- Б) ст. 19;
- В) ст. 22;
- Г) ст. 34;
- Д) ст. 42.

РОЗДІЛ 4 СТИМУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

1. Види заохочень працівників за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці визначаються...

- А) – умовами роботодавця, контрактом;
- Б) – конституцією України, Умовами роботодавця;
- В) – колективним договором, контрактом;
- Г) – колективним договором, угодою;
- Д) – законами охорони праці, угодою.

2. Згідно якої статті ЗУ "Про охорону праці" йдеться про відшкодування юридичним, фізичним особам і державі збитків, завданих порушенням вимог з охорони праці?

- А) – ст.10;
- Б) – ст.18;
- В) – ст.20;
- Г) – ст.23;
- Д) – ст.26.

3. Хто зобов'язаний відшкодувати збитки, завдані порушенням вимог з охорони праці іншим юридичним, фізичним особам і державі, на загальних підставах, передбачених законом?

- А) – профспілки;
- Б) – роботодавець;
- В) – держпраці;
- Г) – фонд соціального страхування України;
- Д) – фізичні особи.

4. Економічне стимулювання охорони праці – це...

- А) – зменшення заробітної плати для збільшення прибутку підприємства;
- Б) – застосування до працівників будь-яких заохочень за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці;
- В) – заохочення підприємців зменшенням податків, за умови збільшення вироблення продукції;
- Г) – застосування до працівників грошових винагород для заохочення відвідування роботи;
- Д) – застосування до працівників грошових винагород, надання відгулів.

5.Що враховується при розрахунку розміру страхового внеску для кожного підприємства Фондом соціального страхування України?

- А) – дотримання санітарно-гігієнічних норм на підприємстві;
- Б) – дотримання заходів та засобів, які спрямовані на забезпечення безпечних умов праці;
- В) – наявність лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя людини;
- Г) – наявність на підприємстві служби охорони праці;
- Д) – рівень травматизму і професійної захворюваності та стан охорони праці на підприємстві.

6. В якому Законі України вказується про розрахунок розміру страхового внеску із застосуванням знижок та надбавок для кожного підприємства?

- А) – ЗУ "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування";
- Б) – ЗУ "Про страхування";
- В) – ЗУ "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування";
- Г) – ЗУ "Фонд соціального страхування України";
- Д) – ЗУ "Про охорону праці".

РОЗДІЛ 5

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

1.Нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП) – розробляє...

- А) Служба охорони праці підприємства;
- Б) Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю професійних спілок і Фонду соціального

- страхування України та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці;
- В) Орган місцевого самоврядування за участю профспілок;
 - Г) Кабінет міністрів України;
 - Д) Профільний комітет з питань охорони праці при Верховній Раді України.

2. До найважливіших нормативно-правових актів з питань охорони праці належать...

- А) – ДСТУ;
- Б) – ДБН;
- В) – ДНАОП;
- Г) – НАПБ;
- Д) – ДсанПіН.

3. На скільки видів уніфікованої форми поділяється ДНАОП?

- А) – 5;
- Б) – 3;
- В) – 10;
- Г) – 12;
- Д) – 8.

4. На скільки груп поділяються акти, залежно від державних органів, які затвердили міжгалузеві ДНАОП?

- А) – 5;
- Б) – 3;
- В) – 10;
- Г) – 12;
- Д) – 8.

5. Правила, норми, регламенти, положення, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання все це -

- А) – акти Президента України;
- Б) – постанови Верховної Ради України;
- В) – нормативно-правові акти з охорони праці;
- Г) – державна політика охорони праці;
- Д) – типові положення.

6. Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці проводяться ...

- А) – Кабінетом Міністрів України в галузі охорони праці;
- Б) – органами місцевого самоврядування;
- В) – Радою міністрів;
- Г) – повноважені корпорації у галузі охорони праці;
- Д) – центральним органом виконавчої влади.

7. Тимчасове припинення чинності нормативно-правових актів з охорони праці можливе ... (виберіть декілька правильних відповідей)

- А) – Після прийняття рішення відповідним органом державного нагляду за охороною праці;
- Б) – За визначенням некомпетентності декількох працівників;
- В) – При виявленні в документах, поданих роботодавцем, недостовірних відомостей;
- Г) – У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці;
- Д) – Після затвердження Верховною Радою України.

8. Ким затверджуються санітарні правила та норми?

- А) – Фонду соціального страхування України, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я;
- Б) – Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю;
- В) – Центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я;
- Г) – Органами державного нагляду за охороною праці, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я;
- Д) – Органом виконавчої влади місцевих Рад, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

9. Як часто переглядаються нормативно-правові акти з охорони праці?

- А) – в міру впровадження досягнень науки і техніки, Один раз на 5 років;
- Б) – Не переглядаються;
- В) – Переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки та по заявці роботодавця, , але не рідше одного разу на рік;
- Г) – Переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на 10 років;
- Д) – Переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на рік.

10. Правила, норми, регламенти, положення, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання це –

- А) – охорона праці;
- Б) – умови праці;
- В) – нормативно-правові акти з охорони праці;
- Г) – громадський контроль;
- Д) – гіг-контракт.

РОЗДІЛ 6 ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

1. Державне управління охороною праці здійснюють:

- А) – Кабінет Міністрів України, ДСНС, Верховна Рада України;
- Б) – Кабінет Міністрів, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ОП, міністерства та Рада міністрів Автономної Республіки Крим;
- В) – Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ОП, Кабінет Міністрів України, ДСНС;
- Г) – ДСНС, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ОП, міністерства та Рада міністрів Автономної Республіки Крим;
- Д) – Верховна Рада України, міністерства та Рада міністрів Автономної Республіки Крим.

2. Який орган державного управління ОП подає на затвердження Верховною Радою України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища?

- А) – Кабінет Міністрів України;
- Б) – Кабінет Міністрів, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ОП, міністерства та Рада міністрів Автономної Республіки Крим;
- В) – Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ОП, профспілки;
- Г) – Міністерства, ДСНС;
- Д) – ФСС, Рада міністрів Автономної Республіки Крим.

3. Який орган державного управління ОП проводить єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці?

- А) – Кабінет Міністрів України;
- Б) – Кабінет Міністрів, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ОП, міністерства та Рада міністрів Автономної Республіки Крим;
- В) – Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ОП;
- Г) – Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;
- Д) – Рада міністрів Автономної Республіки Крим.

4. Який орган державного управління ОП вносить пропозиції щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності?

- А) – Кабінет Міністрів України;
- Б) – Кабінет Міністрів, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ОП, міністерства та Рада міністрів Автономної Республіки Крим;
- В) – Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ОП;
- Г) – Міністерства;
- Д) – Рада міністрів Автономної Республіки Крим.

**5. Які, компетенції Кабінету Міністрів України в галузі охорони праці:
(можливо декілька варіантів відповіді)**

- А) – прийманні рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності;
- Б) – забезпеченні проведення державної політики в галузі охорони праці;
- В) – спрямуванні і координації діяльності міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці;
- Г) – проведенні єдиної науково-технічної політики в галузі охорони праці;
- Д) – організації навчання і перевірки знань з питань охорони праці.

**6. Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції можуть...
(можливо декілька варіантів відповіді)**

- А) – забезпечувати виконання законів та реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
- Б) – приймати рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності;
- В) – здійснювати контроль за додержанням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці;
- Г) – затверджувати цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища;
- Д) – здійснюють нормо проектну діяльність, розробляє правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці або зміни до них.

**7. До повноважень міністерств та інших центральних органів виконавчої влади в галузі охорони праці входять:
(можливо декілька варіантів відповіді)**

- А) – проведення єдиної науково-технічної політики в галузі охорони праці;
- Б) – здійснення методичного керівництва діяльністю підприємств галузі з охорони праці;
- В) – затвердження цільової регіональної програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища;
- Г) – створення у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснення керівництва їх діяльністю, забезпечення виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи;
- Д) – внесення пропозицій щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.

8. Що створюють для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою міністерства та інші центральні органи виконавчої влади?

- (можливо декілька варіантів відповіді)**
- А) – відділення при місцевих радах;

- Б) – окремі посадові особи відповідних органів;
- В) – структурні підрозділи з охорони праці;
- Г) – службу охорони праці підприємства;
- Д) – комітет по нагляду за охороною праці.

9. Хто організовує навчання і перевірку знань з питань охорони праці?

- А) – Кабінет Міністрів України;
- Б) – Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;
- В) – Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій;
- Г) – Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;
- Д) – Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції.

10. Оберіть хибне твердження. Державне управління охороною праці здійснюють:

- А) – Приватні підприємці;
- Б) – Кабінет Міністрів України;
- В) – міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;
- Г) – центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;
- Д) – Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

РОЗДІЛ 7

ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

1. Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють:

- А) – Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;
- Б) – Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;
- В) – Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту;
- Г) – Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення;
- Д) – Усі відповіді правильні.

2. Органи державного нагляду за охороною праці...

- А) – Залежать від суб'єктів підприємства, організацій;
- Б) – Не залежать від господарських органів;

- В) – Залежать від політичних формувань;
Г) – Не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування;
Д) – Залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування.

3. В якій статті ЗУ "Про охорону праці" йдеться про соціальний захист посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці?

- А) – ст. 40;
Б) – ст. 45;
В) – ст. 39;
Г) – ст. 38;
Д) – ст. 41.

4. Хто здійснює громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці в особі своїх виборних органів і представників?

- А) – об'єднання працівників;
Б) – юридичні особи;
В) – професійні спілки;
Г) – роботодавець;
Д) – фізичні особи.

5. Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється Законами України ...? (можливо декілька варіантів відповіді)

- А) – Кодексом цивільного захисту України, «Про охорону праці»;
Б) – Кодексом цивільного захисту України, «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»;
В) – ЗУ «Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»;
Г) – Кодексом цивільного захисту України та іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України;
Д) – ЗУ «Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку», Кодексом цивільного захисту України, «Про охорону праці».

6. На посадову особу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, як на держслужбовця поширюється дія якого Закону України?

- А) – Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці»;
Б) – Закону України «Про державну службу»;
В) – Закону України «Про угоди про розподіл продукції»;
Г) – Закону України «Про регулювання заходів та засобів охорони праці»;

Д) – Закон України «Про охорону праці».

7. Хто здійснює громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці?

- А) – професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників;
- Б) – органи місцевого самоврядування;
- В) – міністерства та інші центральними органами виконавчої влади;
- Г) – наймані спеціалісти;
- Д) – комісія з питань охорони праці.

8. Пенсійне забезпечення посадових осіб органів державного нагляду здійснюється згідно з законодавством за чий рахунок?

- А) – податків працівників підприємства;
- Б) – волонтерського фонду;
- В) – накопичень із заробітної плати посадової особи органів державного нагляду;
- Г) – держави;
- Д) – бюджету професійної спілки.

9. Які права мають уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці? (можливі кілька варіантів правильних відповідей)

- А) забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів праці, виконання певних робіт;
- Б) безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці;
- В) притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства про охорону праці;
- Г) надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді;
- Д) вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці.

10. Відповідно до якого документу діють уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці?

- А) – статуту підприємства;
- Б) – патенту;
- В) – дозволу;
- Г) – типового положення;
- Д) – інструкції.

11. До якого виду відповідальності притягають винних у порушенні законодавства про охорону праці?

- А) – матеріальної;

- Б) – кримінальної;
- В) – адміністративної;
- Г) – дисциплінарної;
- Д) – штрафні санкції.

12. Оберіть хибне твердження. Якщо уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони:

- А) – можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці;
- Б) – 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;
- В) – ніяк на це не можуть повпливати;
- Д) – мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств чи виробництв фізичних осіб та можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці.

РОЗДІЛ 8 ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ

1. Максимальний розмір штрафу не може перевищувати...

- А) – 5% середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;
- Б) – 3% середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;
- В) – 6% середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;
- Г) – 10% середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю; Д) – 2% середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

2. За порушення вимог, передбачених якою статтею ЗУ "Про охорону праці", юридична чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, сплачує штраф із розрахунку 25%?

- А) – ст. 20;
- Б) – ст. 19;
- В) – ст. 21;
- Г) – ст. 18;
- Д) – ст. 22.

3. Несплата або неповна сплата юридичними чи фізичними особами штрафу тягне за собою нарахування пені за несплачену суму штрафу з розрахунку ____ річних облікової ставки Національного банку України, що діяла в період такої несплати, за кожен день протермінування.

- А) – 50%;
- Б) – 60%;
- В) – 100%;
- Г) – 110%;
- Д) – 120%.

4. За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до якої відповідальності?

- А) – дисциплінарної відповідальності;
- Б) – адміністративної відповідальності;
- В) – матеріально відповідальності;
- Г) – кримінальної відповідальності;
- Д) – усі відповіді правильні.

5. Відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення {Стаття 43 в редакції Закону № 3458-VI від 02.06.2011} назвіть які дії здійснюються, коли відбулось адміністративні правопорушення?

- А) – заходи впливу до осіб віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років, які вчинили адміністративні правопорушення;
- Б) – притягнення до відповідальності роботодавців за невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- В) – притягнення до відповідальності посадових осіб і працівників за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці;
- Г) – притягнення до відповідальності посадових осіб за будь-яку дискримінація у сфері праці;
- Д) – притягнення до відповідальності роботодавців за порушення прав осіб із інвалідністю.

6. За порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, притягаються до ... ?

- А) – сплати штрафу в порядку, встановленому законом;
- Б) – кримінальної відповідальності;
- В) – попередження, з подальшою більш складною адміністративною відповідальністю;
- Г) – конфіскації майна;
- Д) – громадські роботи.

7. Максимальний розмір штрафу не може перевищувати...?

- А) – 25 відсотків від різниці між розрахунковою мінімальною сумою витрат на охорону праці у звітному періоді та фактичною сумою цих витрат за такий період;
- Б) – п'яти відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;
- В) – 120 відсотків річних фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;
- Г) – п'яти відсотків від різниці між розрахунковою мінімальною сумою витрат на охорону праці у звітному періоді та фактичною сумою цих витрат за такий період;
- Д) – 50 відсотків середньомісячного фонду заробітної плати юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

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

- А) – бюджету органів охорони праці;
- Б) – бюджету центральних органів виконавчої влади;
- В) – бюджету, що йде на виплати працівникам;
- Г) – бюджету органів місцевого самоврядування;
- Д) – Державного бюджету України.

Відповіді на тестові завдання

№ питання	Відповідь	№ питання	Відповідь
Розділ 1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ		Розділ 2 ГАРАНТІЇ ПРАВ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ	
1	Б) – Закон України «Про охорону праці»	1	А) – ст. 174 КЗпП
2	В) – Шкідливий виробничий фактор	2	Б) – 56 календарних днів
3	Д) – Небезпечний виробничий фактор	3	В) – з 14-18 років
4	Г) – Гіг-спеціаліст	4	Д) – ст. 26
5	А) – умови праці, які впливають на погіршення стану здоров'я працівника та зниження його працездатності	5	В) – затверджено програму вивільнення жінок із виробництва, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час
6	Г) – Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»	6	Г) – фондом соціального страхування України відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»
7	Б) – ... Конституції України Верховною Радою України ... створення належних, безпечних і здорових умов праці	7	А) – В 2018р. Міжнародною організацією праці, «Захищене і здорове покоління»
8	А) – Закон України “Про охорону праці”; Б) – Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”;	8	Б) – Конвенцією про права інвалідів, Кодексу законів про працю України, законами України «Про відпустки»; Г) – «Про охорону праці», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про реабілітацію інвалідів в Україні»

	Д) – Кодекс законів про працю України		
9	В) – Верховною Радою України	9	В) – стаття 7 розділ 2
10	А) – 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	10	Б) – 4,2; 6,0
11	Б) – Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів	11	Г) – Роботодавець
12	Б) – роботодавець	12	А) – 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
13	А) – працівник	13	Д) – 10.12.1993 р. № 241.
14	Г) – сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які	14	Б) – це угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною

	впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі її професійної діяльності		особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін
15	А) – це цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та і надання послуг, а також соціальні гарантії	15	Б) – 24 березня 2022 року
		16	В) – 10 календарних днів
Розділ 3 ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ		Розділ 4 СТИМУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ	
1	Д) – 50 осіб	1	Г) – колективним договором, угодою
2	Б) – 20 осіб;	2	Д) – ст.26
3	Б) – 0,5%;	3	Б) – роботодавець
4	Д) – 5 років.	4	Б) – застосовування до працівників будь-яких заохочень за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці;
5	Б) – Служба охорони праці і підпорядковується безпосередньо роботодавцю	5	Д) – рівень травматизму і професійної захворюваності та стан охорони праці на підприємстві.
6	А) – попереднього (під час прийняття на роботу);	6	А) – ЗУ "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування";

	<p>Б) – за кошти роботодавця, щорічно для осіб віком до 21 року;</p> <p>В) – періодичних (протягом трудової діяльності);</p>		
7	<p>А) – організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій;</p>	РОЗДІЛ 6 ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ	
8	<p>А) – роботодавцем</p>	1	<p>Б) – Кабінет Міністрів, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ОП, міністерства та Рада міністрів Автономної Республіки Крим;</p>
9	<p>Д) – дозвіл, ст.21.</p>	2	<p>А) – Кабінет Міністрів України;</p>
10	<p>Г) – один раз на рік;</p>	3	<p>Г) – Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;</p>
11	<p>В) – Кабінет Міністрів України;</p>	4	<p>Д) – Рада міністрів Автономної Республіки Крим.</p>
12	<p>Д) – не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік</p>	5	<p>Б) – забезпеченні проведення державної політики в галузі охорони праці;</p> <p>В) – спрямуванні і координації діяльності міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці;</p>
13	<p>Г) – не обов'язково проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди</p>	6	<p>Б) – приймати рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності;</p> <p>Г) – затверджувати цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища</p>
14	<p>В) – При виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу, роботодавець не зобов'язаний</p>	7	<p>А) – проведення єдиної науково-технічної політики в галузі охорони праці;</p>

	забезпечувати працівнику безпечні й нешкідливі умови праці;		Б) – здійснення методичного керівництва діяльністю підприємств галузі з охорони праці; Г) – створення у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснення керівництва їх діяльністю, забезпечення виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи;
15	В) ст. 22	8	Б) – окремі посадові особи відповідних органів; В) – структурні підрозділи з охорони праці;
		9	Г) – Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;
		10	А) – Приватні підприємці;
РОЗДІЛ 5 НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ		РОЗДІЛ 7 ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ	
1	Б) Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування України та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці;	1	Д) – Усі відповіді правильні
2	В) – ДНАОП	2	Г) – Не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємництва, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування;
3	Д) – 8.	3	А) – ст. 40;
4	Д) – 8.	4	В) – професійні спілки;
5	В) – нормативно-правові акти з охорони праці	5	В) – ЗУ «Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»; Г) – Кодексом цивільного захисту України та іншими нормативно-правовими

			актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України;
6	Д) – центральним органом виконавчої влади.	6	Б) – Закону України «Про державну службу»;
7	А) – Після прийняття рішення відповідним органом державного нагляду за охороною праці; Г) – У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці;	7	А) – професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників;
8	В) – Центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я;	8	Г) – держави;
9	Г) – Переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на 10 років;	9	Б) безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці; Д) вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці.
10	В) – нормативно-правові акти з охорони праці;	10	Г) – типового положення;
		11	Б) – кримінальної; В) – адміністративної; Г) – дисциплінарної
		12	В) – ніяк на це не можуть повпливати;
РОЗДІЛ 8			
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ			
1	А) – 5% середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману		
2	працю;		
3	Б) – ст. 19;		
4	Д) – 120%.		
5	Д) – усі відповіді правильні		
6	В) – притягнення до відповідальності посадових осіб і працівників за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці;		
7			
8	А) – сплати штрафу в порядку, встановленому законом		
	Б) – п'яти відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;		
	Д) – Державного бюджету України.		

Ситуаційні задачі

1. **Умова задачі:** Оскільки на території підприємства розміщена аміачна холодильна установка, в грудні 2016 р. розробили та затвердили в установленому порядку декларацію безпеки. Крім зміни форми власності з колективної на закрите акціонерне товариство, інших змін на підприємстві немає.

Просимо роз'яснити, який порядок та послідовність дій при перегляді декларації безпеки (хто може проводити перегляд, чи необхідно проводити експертизу?).

2. **Умова задачі:** Прошу роз'яснити, якою є періодичність узгодження плану ліквідації аварій на нашому підприємстві з органами МНС – тільки після розробки (тобто раз на 5 років) чи щороку? І якщо це треба робити кожний рік, то якою передбачається форма узгодження?

3. **Умова задачі:** Працівник підприємства, яких приймають на роботу з шкідливими та небезпечними виробничими факторами, проходять попередні та періодичні медичні огляди. Іноді виникає виробнича необхідність направляти працівників, які працюють у нормальних умовах праці, для виконання робіт за сумісництвом в умовах впливу вищезазначених факторів.

Чи необхідно в цих умовах мати медичний висновок про можливість виконання таких робіт (проводити додатково до основної професії медичні огляди з урахуванням шкідливих і небезпечних виробничих факторів, зумовлених іншими умовами праці)?

4. **Умова задачі:** Що необхідно зробити, якщо роботодавець всупереч умовам колективного договору не забезпечує вчасно і в повному обсязі працюючих засобами індивідуального захисту?

5. **Умова задачі:** Як на підприємстві провести атестацію робочих місць за умовами праці?

6. **Умова задачі:** Чи потрібно вносити до Переліку робіт з підвищеною небезпекою, що виконуються в університеті, роботи на персональному комп'ютері з віднесенням їх до п. 4 «Роботи в зонах дії струму високої частоти, іонізуючого випромінювання, електростатичного та електромагнітного полів», відповідно до Переліку робіт з підвищеною небезпекою, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 21.01.2005 р. № 15?

7. **Умова задачі:** Яку гранично допустиму масу вантажу допускається піднімати та переміщувати чоловікам постійно протягом робочої зміни та чергуючи з іншою роботою?

8. **Умова задачі:** Просимо роз'яснити, чи мають працівники рентген служби лікарні право безплатно отримувати молоко або інші рівноцінні харчові продукти, і якщо так, то як підтвердити їхнє право на отримання зазначених продуктів?

Чи мають працівники рентген служби лікарні право отримувати соки, якщо так, то на яких підставах, умовах і як це підтвердити?

Чи обов'язково зазначати у висновку експерта з умов праці про право працівників на безоплатне отримання соків, молока або інших рівноцінних харчових продуктів, чи достатньо лише наказу про результати атестації робочих місць за умовами праці на підприємстві для цих працівників?

9. Умова задачі: Яку гранично допустиму масу вантажу допускається піднімати та переміщувати жінкам постійно протягом робочої зміни та чергуючи з іншою роботою?

10. Умова задачі: Чи має здійснюватися та за якими нормативними документами видача молока в обсязі 0,5 л прибиральнику, зайнятому прибиранням туалетів, душових із застосуванням мийних засобів? Прибирання цехів також є його обов'язком?

11. Умова задачі: Скільки часу повинні працювати та відпочивати працівники, які виконують роботи на відкритому повітрі в умовах знижених температур (від -5 до 25 °C)?

12. Умова задачі: Просимо надати роз'яснення щодо відповідності вимогам законодавства збірника інструкції з охорони праці, розробленого на підприємстві, а також можливості використання таких інструкцій іншими підприємствами як типових для окремих спеціальностей та видів робіт.

13. Умова задачі: Статтею 8 Закону України «Про охорону праці» забороняється залучення жінок до підняття вантажів, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, а п. 6. 1. 1. 1 додатка 4 до Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 №246, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 23 липня 2007 р. за №846/14113, передбачено медичний огляд жінок, що працюють з фізичним навантаженням, а саме, підняттям та переміщенням вантажу масою, більше 7 кг постійно протягом робочої зміни.

Прошу роз'яснити щодо залучення жінок до вказаних робіт, а саме підняття вантажу масою більше 7 кг постійно протягом робочої зміни.

14. Умова задачі: Прошу роз'яснити, чим керуватися при розрахунку розміру доплат працівникам за шкідливі і важкі умови праці. Чи правомірне застосування у цьому питанні Типового положення про оцінку умов праці на робочих місцях, якщо так, то як прив'язати до нього нову Гігієнічну класифікацію праці МОЗ України?

15. Умова задачі: На підприємстві в робочий час сталася бійка між працівником і охоронцем, внаслідок чого останньому нанесено тілесні ушкодження середньої тяжкості, через які охоронець перебував на амбулаторному лікуванні протягом 28 днів. Як потрібно визначити цю травму – як виробничу чи побутову?

Наводимо приклад, як правильно розв'язувати ситуаційні задачі :

Умова задачі: На підприємстві з кількістю працюючих понад 60 осіб було змінено штатний розпис і посаду інженера з охорони праці переведено на умови неповного робочого дня тривалістю 4 год з оплатою 0,5 посадового окладу.

Прошу роз'яснити, чи не порушуються при цьому вимоги Закону України «Про охорону праці»?

Розв'язок задачі: *(Дисципліна охорона праці нормативна і всі розв'язування ситуаційних задач повинні посилатися на законодавство про охорону праці в Україні).* Відповідно до ст. 13 Закону України «Про охорону праці», 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 створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їхні обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання.

Згідно із ст. 15 Закону «Про охорону праці» на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади з питань нагляду за охороною праці. Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства.

Типовим положенням про службу охорони праці, затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці від 15.11.2004 №255, зареєстрованим у Міністерстві юстиції 01.12.2004 за №1526/10125 (далі – Типове положення), визначено основні завдання та функції служби охорони праці. На основі Типового положення з урахуванням специфіки виробництва та видів діяльності, чисельності працівників, умов праці на 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.

Правові основи господарської діяльності (господарювання) встановлено Господарським кодексом України, у п. 3 ст. 64 якого зазначено, що підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис. Ст. 6 Господарського кодексу «Загальні принципи господарювання» заборонено незаконне втручання органів державної влади та органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб у господарські відносини.

Таким чином, підприємство з урахуванням специфіки виробництва та видів діяльності, чисельності працівників, умов праці та інших факторів самостійно вирішує питання щодо структури служби охорони праці.

У даній ситуації, якщо роботодавець розробив і затвердив Положення про службу охорони праці свого підприємства, визначив структуру служби охорони праці, її чисельність, основні завдання, функції та права її працівників відповідно до законодавства, то при цьому вимоги Закону України «Про охорону праці» не порушуються.

Література

1. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. Підручник — Львів: УАД, 2006 — 336 с.
2. Гогіташвілі Г.Г. Основи охорони праці / Г.Г. Гогіташвілі, В.М. Лапін, А. Яцюк, В.М. Сторожук, О.В. Мельников. — К.: Знання, 2016. — 312 с.
3. Запорожець О.І., Протоєрейський О.С., Франчук Г.М., Боровик І. М. Основи охорони праці. Підручник. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 264 с.
4. Зеркалов Д. В. Охорона праці в галузі: Загальні вимоги : навч. посіб. / Д. В. Зеркалов. — К. : Основа, 2011. — 551 с.
5. Катренко Л.А., Кіт Ю.В., Пістун І.П. Охорона праці. Курс лекцій. Практикум: Навч. посіб. — Суми: Університетська книга, 2009. — 540 с.
6. Русаловський А. В. Правові та організаційні питання охорони праці: Навч. посіб. — 4-те вид., допов. і перероб. — К.: Університет «Україна», 2009. — 295 с.
7. Основи охорони праці: Підручник/О.І.Запорожець. — К.:Центр учбової літератури, 2020, с.264
8. Основи охорони праці: /В.В. Березуцький, Т.С. Бондаренко, Г.Г.Валенко та ін.; за ред. проф. В.В. Березуцького. — Х.:Факт, 2005. — 480 с.
9. Основи охорони праці: Підручник. 2-ге видання / К.Н.Ткачук, М.О.Халімовський, В.В.Зацарний та ін. — К.: Основа, 2006 — 448 с.
10. Охорона праці: навч. посіб. / З.М. Яремко, С.В. Тимошук, О.І. Третяк, Р.М. Ковтун; за ред. проф. З.М. Яремка. — Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. — 374 с.
11. Б.П. Чайковський, І.Г. Ярошович, Б.Т. Грималюк, Н.І. Павлик, А.В. Шалько, І.В. Шпиль Основні положення Закону України «Про охорону праці», за редакцією 2002 року. Методичні вказівки для проведення практичних занять з нормативної дисципліни Основи охорони праці. — Львів.: - 2014.- 68с.

Основні законодавчі та нормативно-правові акти

1. Закон України «Про охорону праці» в редакції Закону від 21.11.2002 № 229-IV, 2003, ВВР, № 2, ст.10
{Із змінами, внесеними згідно із Законами
№ 1331-IV від 25.11.2003, ВВР, 2004, № 14, ст.205
№ 1344-IV від 27.11.2003, ВВР, 2004, № 17-18, ст.250
№ 2285-IV від 23.12.2004, ВВР, 2005, № 7-8, ст.162
№ 2505-IV від 25.03.2005, ВВР, 2005, № 17, № 18-19, ст.267
№ 3108-IV від 17.11.2005, ВВР, 2006, № 1, ст.18
№ 1026-V від 16.05.2007, ВВР, 2007, № 34, ст.444
№ 345-VI від 02.09.2008, ВВР, 2008, № 42-43, ст.293
№ 1454-VI від 04.06.2009, ВВР, 2009, № 44, ст.654
№ 2185-VI від 13.05.2010, ВВР, 2010, № 28, ст.353
№ 2367-VI від 29.06.2010, ВВР, 2010, № 34, ст.486
№ 2562-VI від 23.09.2010, ВВР, 2011, № 6, ст.47
№ 3038-VI від 17.02.2011, ВВР, 2011, № 34, ст.343

№ 3395-VI від 19.05.2011, ВВР, 2011, № 50, ст.537

№ 3458-VI від 02.06.2011, ВВР, 2011, № 50, ст.551

№ 5459-VI від 16.10.2012, ВВР, 2013, № 48, ст.682

№ 1193-VII від 09.04.2014, ВВР, 2014, № 23, ст.873

№ 1697-VII від 14.10.2014, ВВР, 2015, № 2-3, ст.12

№ 77-VIII від 28.12.2014, ВВР, 2015, № 11, ст.75

№ 191-VIII від 12.02.2015, ВВР, 2015, № 21, ст.133

№ 2249-VIII від 19.12.2017, ВВР, 2018, № 6-7, ст.43

№ 124-IX від 20.09.2019, ВВР, 2019, № 46, ст.295

№ 341-IX від 05.12.2019, ВВР, 2020, № 13, ст.68

№ 1213-IX від 04.02.2021, ВВР, 2021, № 20, ст.178

№ 1667-IX від 15.07.2021

№ 2228-IX від 21.04.2022

№ 2434-IX від 19.07.2022 - щодо дії змін див. пункт 1 розділу II

№ 2468-IX від 28.07.2022}

2. Конституція України;

3. Кодекс законів про працю України;

4. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я»;

5. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»;

6. Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»;

7. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 413 "Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту";

8. Постанова КМУ № 337 від 17 квітня 2019 року "Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві" (далі - Порядок № 337);

9. Постанова КМУ № 1 від 05.01.2021 де доповнено Порядок № 337 пунктом 141¹ - 141¹⁴ розділом такого змісту: Процедура розслідування випадків смерті медичних працівників державних і комунальних закладів охорони здоров'я, що надають первинну, екстрену, а також в стаціонарних умовах вторинну (спеціалізовану) і третинну (високоспеціалізовану) медичну допомогу пацієнтам з гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2, внаслідок інфікування коронавірусом SARS-CoV-2) (далі - Порядок № 1);

10. Постанова КМУ № 59 від 20 січня 2023 року - внесення змін до Порядку № 337 і доповнено пунктом 141¹⁵ - 141²⁹ розділом такого змісту: "Процедура розслідування нещасних випадків у період дії правового режиму воєнного (надзвичайного) стану в Україні або окремих її місцевостях (далі – Порядок № 59);

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

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

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

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

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

Інтернет-ресурси

1. Офіційний сайт Держгірпромнагляду; <http://www.dnopr.kiev.ua>
2. Офіційний сайт Міністерства надзвичайних ситуацій України; <http://www.mns.gov.ua>
3. Офіційний сайт Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.<http://www.social.org.ua>
4. Інформаційно-пошукова правова система «Нормативні акти України (НАУ)»: <http://www.nau.ua>
5. Портал «Украина строительная: строительные компании Украины, строительные стандарты: ДБН ГОСТ ДСТУ»: <http://www.budinfo.com.ua>
6. Офіційний сайт Держпраці; <http://www.ohoronapraci.kiev.ua>

Зміст

1. Вступ.....	3
2. Перелік скорочень та умовних позначень.....	5
3. Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	6
4. Розділ II. ГАРАНТІЇ ПРАВ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ.....	8
5. Розділ III. ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	17
6. Розділ IV. СТИМУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	28
7. Розділ V. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	29
8. Розділ VI. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ.....	30
9. Розділ VII. ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД І ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ.....	34
10. Розділ VIII. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ.....	37
10. Розділ IX. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	42
11. Контрольні питання.....	39
12. Тестові завдання.....	40
13. Відповіді на тестові завдання.....	63
14. Ситуаційні задачі.....	69
15. Література	72