



International
Labour
Organization

Проект виконується
Міжнародною організацією праці



Проект фінансується
Європейським Союзом

Проект ЄС-МОП
«На шляху до здорової, безпечної та задекларованої праці в Україні»

Проект Закону України
«Про безпеку праці та здоров'я
працівників»

Міністерства розвитку економіки, торгівлі та
сільського господарства України

Внесок проекту ЄС-МОП у сприяння ефективному
узгодженню проекту закону з основними чинними
міжнародними та європейськими стандартами
у сфері праці та успішними практиками

Жовтень 2020 р.

ЗМІСТ

ПОПЕРЕДНЯ ПРИМІТКА - ЗАСТЕРЕЖЕННЯ.....	5
РОЗДІЛ І. ЗАВДАННЯ, СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ, ВИЗНАЧЕННЯ ТА ЗАКОНОДАВСТВО	6
<i>Стаття 1. Завдання</i>	<i>6</i>
<i>Стаття 2. Сфера застосування</i>	<i>7</i>
<i>Стаття 3. Визначення основних термінів</i>	<i>7</i>
<i>Стаття 4. Законодавство про безпеку і здоров'я на роботі</i>	<i>11</i>
РОЗДІЛ ІІ. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ТА СИСТЕМА БЕЗПЕКИ І ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ	11
<i>Стаття 5. Завдання державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі</i>	<i>11</i>
<i>Стаття 6. Загальні принципи державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі</i>	<i>12</i>
<i>Стаття 7. Національна система безпеки і здоров'я на роботі</i>	<i>13</i>
<i>Стаття 8. Органи державного управління національної системи безпеки і здоров'я на роботі</i>	<i>14</i>
<i>Стаття 9. Консультації та залучення</i>	<i>15</i>
<i>Стаття 10. Освіта, навчання та інформування з питань безпеки і здоров'я на роботі</i>	<i>15</i>
<i>Стаття 11. Дослідження у сфері безпеки і здоров'я на роботі</i>	<i>15</i>
<i>Стаття 12. Стандартизація</i>	<i>16</i>
<i>Стаття 13. Ліцензування та дозволи на ведення діяльності</i>	<i>16</i>
<i>Стаття 14. Безпека машин і робочого обладнання</i>	<i>16</i>
<i>Стаття 15. Нагляд і розслідування</i>	<i>17</i>
РОЗДІЛ ІІІ. ПРАВА І ЗОБОВ'ЯЗАННЯ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ	18
<i>Стаття 16. Права роботодавців</i>	<i>18</i>
<i>Стаття 17. Загальні зобов'язання роботодавців</i>	<i>18</i>
<i>Стаття 18. Одночасна чи послідовна діяльність в одній робочій зоні</i>	<i>22</i>
<i>Стаття 19. Права працівників</i>	<i>22</i>
<i>Стаття 20. Зобов'язання працівників</i>	<i>23</i>
РОЗДІЛ ІV. НАВЧАННЯ ТА ІНФОРМУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ	24
<i>Стаття 21. Навчання працівників</i>	<i>24</i>
<i>Стаття 22. Інформування працівників</i>	<i>26</i>
РОЗДІЛ V. КОНСУЛЬТАЦІЇ ТА ЗАЛУЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ	27
<i>Стаття 23. Консультації та залучення працівників</i>	<i>27</i>
<i>Стаття 24. Представники працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі</i>	<i>28</i>
<i>Стаття 25. Навчання представників працівників</i>	<i>29</i>
<i>Стаття 26. Комісії з питань безпеки і здоров'я на роботі</i>	<i>29</i>
<i>Стаття 27. Підтримка представників працівників</i>	<i>29</i>
<i>Стаття 28. Наради з органами управління підприємства та/або установи</i>	<i>29</i>
РОЗДІЛ VI. ОРГАНІЗАЦІЯ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ І ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ	30
ЧАСТИНА І. ПРИЗНАЧЕННЯ, ДІЯЛЬНІСТЬ І ОРГАНІЗАЦІЯ	30
<i>Стаття 29. Загальні положення</i>	<i>30</i>
<i>Стаття 30. Завдання служби безпеки і здоров'я на роботі</i>	<i>30</i>
<i>Стаття 31. Основні напрямки діяльності служби безпеки і здоров'я на роботі</i>	<i>30</i>
<i>Стаття 32. Організація служби безпеки і здоров'я на роботі</i>	<i>32</i>
ЧАСТИНА ІІ. ФУНКЦІОНУВАННЯ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ І ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ	32
<i>Стаття 33. Служба безпеки на роботі</i>	<i>32</i>
<i>Стаття 34. Служба здоров'я на роботі</i>	<i>33</i>

Стаття 35. Медичні огляди.....	34
Стаття 36. Медична картка	36
Стаття 37. Довідка про придатність для роботи	36
Стаття 38. Перша допомога, пожежогасіння, евакуація працівників, ситуації серйозної та невідворотної загрози	37
ЧАСТИНА III. ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ І ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ	38
Стаття 39. Форми	38
Стаття 40. Вимоги до внутрішньої служби	38
Стаття 41. Внутрішня служба	39
Стаття 42. Відмова від створення внутрішньої служби	39
Стаття 43. Діяльність, яка здійснюється роботодавцем або призначеним працівником	40
Стаття 44. Зовнішня служба	40
РОЗДІЛ VII. РОБОТА ЧИ ДІЯЛЬНІСТЬ ІЗ ПІДВИЩЕНИМ РИЗИКОМ.....	42
Стаття 45. Робота чи діяльність із підвищеним ризиком	42
Стаття 46. Спеціальні умови виконання робіт і видів діяльності з підвищеним ризиком	42
РОЗДІЛ VIII. ЗАХИСТ ГЕНЕТИЧНОГО СПАДКУ	44
Стаття 47. Ризики для генетичного спадку.....	44
Стаття 48. Оцінка ризиків, які можуть шкідливо впливати на генетичний спадок	44
Стаття 49. Конкретні обов'язки щодо інформування	45
Стаття 50. Нагляд за здоров'ям.....	45
Стаття 51. Результат нагляду за здоров'ям	45
Стаття 52. Реєстрація, архівування та збереження документів.....	46
РОЗДІЛ IX. ДІЯЛЬНІСТЬ, ЗАБОРОНЕНА ЗАГАЛОМ АБО ЯКА ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ ВІДПОВІДНО ДО ПЕВНИХ УМОВ ...	46
Стаття 53. Діяльність, заборонена загалом або яка здійснюється відповідно до певних умов	46
Стаття 54. Використання заборонених агентів	46
РОЗДІЛ X. БЕЗПЕКА І ЗДОРОВ'Я ВАГІТНИХ, ПРАЦІВНИЦЬ, ЯКІ НЕЩОДАВНО НАРОДИЛИ ДИТИНУ ТА ГОДУВАЛЬНИЦЬ	47
Стаття 55. Загальні положення.....	47
Стаття 56. Оцінка ризику та інформація.....	47
Стаття 57. Заходи для безпеки і здоров'я на роботі	48
Стаття 58. Види діяльності, заборонені для вагітних працівниць	48
Стаття 59. Заборонені види діяльності для годувальниць	48
Стаття 60. Адаптовані види діяльності, що за певних умов можуть виконувати вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили дитину або годувальниці	49
Стаття 61. Нічна робота	50
Стаття 62. Вільний час для допологових обстежень	50
Стаття 63. Заборона звільнення.....	50
Стаття 64. Захист прав.....	51
РОЗДІЛ XI. РОБОТА НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ.....	51
Стаття 65. Загальні принципи роботи неповнолітніх	51
Стаття 66. Допуск неповнолітньої особи до роботи.....	52
Стаття 67. Забезпечення безпеки і здоров'я неповнолітніх	53
Стаття 68. Заборона праці дітей та неповнолітніх осіб.....	55
Стаття 69. Діяльність, агенти, процеси та умови праці, заборонені для неповнолітніх осіб	55
Стаття 70. Діяльність, агенти, процеси та умови праці, які можуть виконувати неповнолітні особи за певних умов.....	57

РОЗДІЛ XII. ПРАЦІВНИКИ З ОБМЕЖЕНИМИ ФІЗИЧНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ ТА ХРОНІЧНИМИ ЗАХВОРЮВАННЯМИ	58
<i>Стаття 71. Загальні принципи.....</i>	<i>58</i>
<i>Стаття 72. Заходи позитивної дії.....</i>	<i>58</i>
<i>Стаття 73. Звільнення від деяких форм організації робочого часу.....</i>	<i>59</i>
РОЗДІЛ XIII. ПРАЦІВНИКИ, ЩО МАЮТЬ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ З ФІКСОВАНИМ ТЕРМІНОМ АБО ТИМЧАСОВІ	59
<i>Стаття 74. Загальні принципи.....</i>	<i>59</i>
<i>Стаття 75. Підготовка працівників</i>	<i>59</i>
<i>Стаття 76. Інформування працівників.....</i>	<i>59</i>
<i>Стаття 77. Нагляд за станом здоров'ям.....</i>	<i>60</i>
<i>Стаття 78. Служба безпеки і здоров'я на роботі.....</i>	<i>60</i>
<i>Стаття 79. Спеціальні положення про тимчасові трудові відносини</i>	<i>60</i>
РОЗДІЛ XIV. НЕЩАСНІ ВИПАДКИ НА РОБОТІ ТА ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ	60
<i>Стаття 80. Повідомлення про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання</i>	<i>60</i>
<i>Стаття 81. Облік нещасних випадків на роботі та професійних захворювань.....</i>	<i>61</i>
<i>Стаття 82. Офіційне розслідування нещасних випадків на роботі та професійних захворювань</i>	<i>62</i>
<i>Стаття 83. Розслідування роботодавцем нещасних випадків на роботі та професійних захворювань.....</i>	<i>63</i>
<i>Стаття 84. Відшкодування збитків, спричинених нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями</i>	<i>63</i>
РОЗДІЛ XV. СПРИЯННЯ, КОНТРОЛЬ І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ВИМОГ БЕЗПЕКИ І ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ .	64
<i>Стаття 85. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі.....</i>	<i>64</i>
<i>Стаття 86. Діяльність інспекторів праці центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі.....</i>	<i>65</i>
<i>Стаття 87. Повноваження інспекторів праці центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі.....</i>	<i>66</i>
<i>Стаття 88. Технічна інформація, консультування та підвищення обізнаності</i>	<i>67</i>
<i>Стаття 89. Оприлюднення інформації з питань безпеки і здоров'я на роботі</i>	<i>68</i>
РОЗДІЛ XVI. АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ І ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ	69
I. ПРИНЦИПИ	69
II. ФІНАНСОВІ САНКЦІЇ (ШТРАФИ).....	70
Таблиця 1	72
III. ДОДАТКОВІ (АКЦЕСОРНІ) САНКЦІЇ	74
РОЗДІЛ XVII. ЗАКЛЮЧНІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	75

ПОПЕРЕДНЯ ПРИМІТКА - ЗАСТЕРЕЖЕННЯ

Викладені тут технічні поради й рекомендації надаються в рамках Проєкту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», зокрема згідно з заходами 1.1.1 та 1.1.2 (результат 1.1) і заходом 1.2.1 (результат 1.2).

Вони покликані сприяти ефективнішому узгодженню законодавства України з міжнародними¹ та європейськими² стандартами безпеки і здоров'я на роботі (БЗР).

Ураховуючи це, їх не слід розглядати як офіційні коментарі МОП, а викладені тут настанови не слід розуміти як заміну позиції наглядових органів МОП.

¹ Особливо з такими міжнародними трудовими нормами, як Конвенція МОП 2006 р. про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187); Конвенція МОП 1981 р. про безпеку й здоров'я на роботі (№ 155); Протокол 2002 р. до Конвенції МОП 1981 р. про безпеку й здоров'я на роботі; Конвенція МОП 1985 р. про служби безпеки і здоров'я на роботі (№ 161).

² Зокрема, з такими директивами ЄС, як: Директива Ради № 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників (Рамкова директива з БЗР); Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують; Директива Ради № 94/33/ЄС від 22 червня 1994 р. про захист молодих працівників, зі змінами, внесеними Директивою Європейського Парламенту і Ради № 2007/30/ЄС від 20 червня 2007 р.; Директива Ради № 91/383/ЄЕС від 25 червня 1991 р. про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням; Директива Європейського Парламенту і Ради № 2004/37/ЄС від 29 квітня 2004 р. про захист працівників від ризиків, пов'язаних зі впливом канцерогенів або мутагенів на роботі, зі змінами, внесеними Регламентом (ЄС) 2019/1243 від 20 червня 2019 р.; Директива Європейського Парламенту і Ради № 2000/54/ЄС від 18 вересня 2000 р. про захист працівників від ризиків, пов'язаних зі впливом біологічних речовин на роботі, зі змінами, внесеними Директивою Комісії (ЄС) 2019/1833 від 24 жовтня 2019 р., якою вносяться зміни до Додатків I, III, V і VI до Директиви Європейського Парламенту і Ради № 2000/54/ЄС щодо суто технічних поправок; Директива Ради № 98/24/ЄС від 7 квітня 1998 р. про захист здоров'я і безпеку працівників від ризиків, пов'язаних з хімічними речовинами на роботі, зі змінами, внесеними Директивою Європейського Парламенту і Ради № 2014/27/ЄС від 26 лютого 2014 р.

ЗАКОН УКРАЇНИ

«Про безпеку і здоров'я на роботі»

«КОМЕНТАР: термін «безпека праці та здоров'я працівників» слід у всьому тексті замінити терміном «безпека і здоров'я на роботі». Причини: 1) цей закон регулює безпеку і здоров'я не тільки працівників, а й роботодавців, учнів, стажерів, самозайнятих осіб та інших осіб, на яких може впливати трудова діяльність; 2) увага у цьому законі зосереджена саме на безпеці та здоров'ї НА РОБОТІ, а не у рамках інших видів діяльності, якими ці особи (роботодавці, працівники тощо) можуть займатися (як, наприклад, дозвілля, навчання у школі, сімейні заходи, особисте життя, спорт тощо)».

Розділ I. ЗАВДАННЯ, СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ, ВИЗНАЧЕННЯ ТА ЗАКОНОДАВСТВО

Стаття 1. Завдання

1. Цей Закон визначає правові, організаційні, економічні та соціальні засади безпеки праці і здоров'я на роботі в Україні та регулює соціально-трудові відносини у цій сфері.

2. Його завданням є забезпечення безпеки, здоров'я та благополуччя працівників на роботі та попередження нещасних випадків на роботі та професійних захворювань.

3. Цим Законом у національну правову систему України імплементуються такі директиви Європейського Союзу:

- 1) Директива № 89/391/ЄЕС Ради щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі;
- 2) Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та здоров'я на роботі для вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць;
- 3) Директива Ради 94/33/ЄС від 22 червня 1994 року про захист молоді на роботі, зі змінами, внесеними Директивою № 2007/30/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2007 року;
- 4) Директива 91/383/ЄЕС від 25.06.1991 Про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпеки та здоров'я працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням.

3. Цим Законом у національну правову систему України також частково імплементуються директиви щодо захисту генетичного спадку, які містять мінімальні вимоги щодо безпеки і здоров'я на роботі та захисту від хімічних, фізичних і біологічних чинників на роботі, зокрема:

- 1) Директива 2004/37/ЄС від 29.04.2004 р. про захист працівників від ризиків, пов'язаних з ураженням канцерогенами або мутагенами на роботі, з останніми змінами, внесеними Регламентом (ЄС) 2019/1243 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року;
- 2) Директива № 2000/54/ЄС від 18 вересня 2000 року про захист працівників від небезпек, пов'язаних з впливом біологічних агентів на роботі, з останніми змінами, внесеними Директивою Комісії (ЄС) 2019/1833, від 24 жовтня 2019 року, про внесення змін до Додатків I, III, V та VI до Директиви 2000/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради стосовно суто технічних поправок;
- 3) Директива Ради № 98/24/ЄС від 7 квітня 1998 року про захист здоров'я та забезпечення безпеки працівників під час роботи, пов'язаної з використанням хімічних речовин на робочих місцях, з останніми змінами, внесеними

Директивою № 2014/27/ЄС від 26 лютого 2014 року, Європейського Парламенту та Ради.

4. Цим Законом також забезпечується подальше наближення національного законодавства з питань безпеки та здоров'я на роботі до міжнародних стандартів праці, встановлених Міжнародною організацією праці, зокрема, до таких:

- 1) Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187);
- 2) Конвенція про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище (№ 155);
- 3) Протокол 2002 року до Конвенції про безпеку та здоров'я на роботі 1981 року;
- 4) Конвенція про служби гігієни праці 1985 р. (№ 161).

Стаття 2. Сфера застосування

1. Дія цього Закону поширюється на всіх працівників і роботодавців, незалежно від їхньої форми власності та виду діяльності.

2. Дія цього Закону не поширюється на певні види державної служби, через особливі характеристики яких неминуче виникає конфлікт із ним, зокрема, такі як військова служба, органи внутрішніх справ, Національна поліція, Служба судової охорони, Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації України, органи та підрозділи цивільного захисту, Державна кримінально-виконавча служба України, органи прокуратури та інші правоохоронні органи, створені відповідно до законодавства України. **«КОМЕНТАР: стаття 2(2) Директиви 89/391/ЄЕС».**

3. У випадках, вказаних у попередньому пункті, безпека та здоров'я працівників та осіб, які виконують таку особливу діяльність у вищезазначених державних службах, повинні забезпечуватися, наскільки можливо, у світлі цілей та принципів, викладених у цьому Законі, та регулюватися законами України у відповідній сфері, указами Президента України, а нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України та органів виконавчої влади, що здійснюють нагляд за діяльністю відповідних державних служб. **«КОМЕНТАР: стаття 2(2) Директиви 89/391/ЄЕС».**

Стаття 3. Визначення основних термінів

1. Терміни в цьому Законі вживаються у такому значенні:

- 1) працівник - будь-яка фізична особа, що, незалежно від наявності офіційно укладеного трудового договору, зобов'язується за винагороду виконувати інтелектуальну чи фізичну діяльність на користь іншої особи, під її керівництвом, наглядом, контролем та управлінням, а також особи, що проходять навчання, стажування чи виробничу практику; самозайняті працівники, які за законодавством вважаються економічно залежними від бенефіціара діяльності; особи, які виконують роботи або надають послуги на користь іншої особи за рішенням суду.
- 2) самозайнятий працівник — фізична особа, яка здійснює діяльність самостійно та за власний рахунок.
- 3) молода чи неповнолітня особа — особа віком до 18 років; **«КОМЕНТАРІ: Директива 94/33/ЄС»**
- 4) дитина — молода особа віком до 15 років, яка має проходити обов'язкове загальне навчання; **«КОМЕНТАРІ: Директива 94/33/ЄС»**
- 5) підліток — молода особа віком не молодше 15 років, яка вже не має проходити обов'язкове загальне навчання; **«КОМЕНТАРІ: Директива 94/33/ЄС»**
- 6) легка робота — будь-яка робота, що, відповідно до властивостей завдань, які вона передбачає, та конкретних умов, за яких вони виконуються, не може бути шкідливою для безпеки, здоров'я та розвитку дітей і не може зашкодити їм у

відвіданні школи, участі у програмах професійної орієнтації або навчання, затверджених компетентним органом, або їхньої можливості використовувати отримане навчання; **«КОМЕНТАРІ: Директива 94/33/ЄС»**

- 7) роботодавець — будь-яка фізична або юридична особа, що перебуває у трудових відносинах із працівником і несе відповідальність за підприємство та/або установу, а також приймає стажерів, практикантів та учнів; що отримує вигоду від діяльності економічно залежного самозайнятого працівника; отримує вигоду від роботи, виконуваної особами на підставі рішення суду; або, у випадках, передбачених цим законом, несе відповідальність за приміщення, в якому виконуються роботи.
- 8) строковий працівник — працівник, трудові відносини якого регулюються строковим трудовим договором, укладеним безпосередньо з роботодавцем, в якому закінчення контракту визначається об'єктивними умовами, такими як настання конкретної дати, виконання конкретного завдання або настання певної події;
- 9) тимчасовий працівник — працівник, який перебуває у трудових відносинах із агентством тимчасового працевлаштування, яке є роботодавцем, та працівником, відповідно до яких перший направляється на роботу до підприємства та/або установи та під їхнім керівництвом — юридичної особи, що отримує користь від його роботи чи послуг.
- 10) представники працівників із питань безпеки праці та здоров'я працівників - особи, обрані з метою представництва інтересів працівників, які стосуються безпеки праці та здоров'я (надалі - представники працівників);
- 11) запобігання — сукупність державної політики та програм, а також усі положення або заходи, що вживаються чи плануються при ліцензуванні та на всіх етапах діяльності підприємства, установи чи служби, спрямовані на попередження, усунення чи зменшення професійних ризиків, яких працівники можуть потенційно зазнавати;
- 12) система управління питаннями безпеки і здоров'я на роботі - інтегрована система політики, планів, програм, технічних ресурсів, заходів, практичних методів і процедур, спрямованих на підвищення рівня безпеки, здоров'я та добробуту працівників на роботі, шляхом планування та запровадження заходів запобігання, оцінки, контролю, усунення та зменшення професійних ризиків на всіх етапах робочого процесу, включно з етапами планування та проєктування;
- 13) управління професійними ризиками — систематичний і постійний процес моніторингу, контролю та перегляду професійних ризиків, зокрема, виявлення факторів небезпеки, аналіз, зваження та оцінка професійних ризиків, а також здійснення найвідповідніших запобіжних і захисних заходів для усунення професійних ризиків чи їхнього зменшення до прийняттого рівня;
- 14) безпечні умови праці - стан умов праці, за яких несприятливі чи шкідливі професійні чинники відсутні або їхній рівень не перевищує гранично допустимих значень;
- 15) вагітна працівниця — вагітна працівниця, що повідомила свого роботодавця про свій стан з наданням відповідного підтверджувального документу;
- 16) працівниця, яка нещодавно народила – жінка-працівниця, яка має народжену нею дитину віком до 1 року, і яка повідомила свого роботодавця про свій стан з наданням відповідного підтверджувального документу;
- 17) годувальниця - жінка-працівниця, яка годує грудьми народжену нею дитину віком до 1 року, і яка повідомила свого роботодавця про свій стан з наданням відповідного підтверджувального документу;

- 18) гостре професійне отруєння (отруєння) - хвороба (або смерть), що сталася після одноразового (протягом не більше однієї робочої зміни) впливу працівника на шкідливі фактори фізичної, біологічної та хімічної природи (включаючи інфекційні, паразитарні та алергічні хвороби);
- 19) інспектор праці - державна посадова особа центрального органу виконавчої влади, яка виконує функції інспекції праці, передбачені Конвенціями Міжнародної організації праці № 81 та 129, чії службові обов'язки щодо безпеки і здоров'я на роботі, серед іншого, передбачають: підготовку та надання інформаційних та технічних консультацій, забезпечення дотримання чинних законодавчих положень;
- 20) засоби індивідуального захисту — засоби, призначені для носіння і використання працівником з метою індивідуального захисту від одного або кількох професійних ризиків, які можуть загрожувати життю чи здоров'ю працівника;
«КОМЕНТАР: стаття 2(1) Директиви 89/656/ЄЕС»
- 21) попереджувальні знаки безпеки та захисту здоров'я — знаки, що вказують на певні об'єкти, види діяльності чи ситуації, а також містять інформацію чи вказівки стосовно безпеки та захисту здоров'я на роботі, за допомогою графічних символів, кольорів, світлових або звукових сигналів, вербальних або жестових сигналів, залежно від випадку; **«КОМЕНТАР: стаття 2(а) Директиви 92/58/ЄЕС»**
- 22) компетентність — засвідчена здатність застосовувати професійні знання та навички для досягнення запланованих результатів та успішного виконання завдань;
- 23) національна превентивна культура безпеки і здоров'я — культура, в якій право на безпечні та здорові умови праці дотримується на всіх рівнях; у якій державні органи, роботодавці та працівники беруть активну участь у забезпеченні безпечного та здорового робочого середовища через систему визначених прав, зобов'язань та обов'язків, і в якій найвищий пріоритет надається принципам запобігання;
- 24) професійний ризик — поєднання ймовірності настання небезпечної події, що виникає внаслідок виконання роботи або в ході її виконання, та тяжкості травми чи шкоди для здоров'я працівників, що така подія спричиняє;
- 25) професійний фактор небезпеки — властивість об'єкта, діяльності, машини, механізму, обладнання, чинника, ситуації чи іншого матеріальної складової роботи чи робочого середовища, яка може призвести до травмування працівників або завдати шкоди їхньому здоров'ю чи життю;
- 26) шкідливий професійний фактор — чинник робочого середовища, вплив якого на працівників за певних умов може призвести до травмування чи іншого, зокрема, раптового, погіршення стану здоров'я працівника чи його смерті;
- 27) робочий час — будь-який період, протягом якого працівник працює за вказівками роботодавця та виконує свою діяльність або обов'язки ; **«КОМЕНТАР: стаття 2(1) Директиви 2003/88/ЄС»**
- 28) період відпочинку — будь-який період, який не є робочим часом; **«КОМЕНТАР: стаття 2(2) Директиви 2003/88/ЄС»**
- 29) нічний час або нічна робота — будь-який період тривалістю не менше семи годин, який у будь-якому випадку має охоплювати період від півночі до 5:00;
- 30) нічний працівник — працівник, який працює у нічний час не менше ніж три години щоденного робочого часу та не менше ніж $\frac{1}{4}$ річної норми робочого часу;
«КОМЕНТАР: стаття 2(4) Директиви 2003/88/ЄС»
- 31) нормативно-правові акти з безпеки і здоров'я на роботі — нормативно-правові акти компетентних органів влади, якими встановлюються вимоги щодо безпечних умов праці та здоров'я працівників;

- 32) оцінювання професійних ризиків – систематичний та безперервний процес вивчення всіх аспектів, пов'язаних із роботою, з метою визначення професійних небезпек і аналізу (як якісного, так і кількісного) та оцінки професійних ризиків для безпеки і здоров'я працівників на роботі;
- 33) нещасний випадок на виробництві або нещасний випадок на роботі — випадок, що стався внаслідок виконання роботи або в ході її виконання, що призвів до летального або нелетального ураження; **«КОМЕНТАР: стаття 1(а) Протоколу МОП 2002 р. (№ 155)»**
- 34) професійне захворювання - будь-яке захворювання, що розвинулося внаслідок впливу факторів ризику, які виникають у зв'язку з виконанням трудової діяльності; **«КОМЕНТАР: стаття 1(б) Протоколу МОП 2002 р. (№ 155)»**
- 35) небезпечна подія — легко встановлювана подія, відповідно до визначення національного законодавства та нормативних актів, яка може призвести до травмування чи захворювання осіб на роботі, або громадськості; **«КОМЕНТАР: стаття 1(с) Протоколу МОП 2002 р. (№ 155)»**
- 36) нещасний випадок під час переміщення – нещасний випадок, що призвів до смерті чи тілесних ушкоджень, який стався безпосередньо між місцем роботи та: (i) основним або другорядним місцем проживання працівника; або (ii) місце, де працівник зазвичай харчується; або (iii) місце, де працівник зазвичай отримує оплату праці. **«КОМЕНТАР: стаття 1(д) Протоколу МОП 2002 р. (№ 155)»**
- 37) основні засоби роботи - термін, охоплює робоче місце; робоче середовище; інструменти; техніку; робоче обладнання; матеріали; хімічні, фізичні та біологічні речовини та реагенти; робочі процеси;
- 38) робоче місце - місце у приміщенні роботодавця, робочий процес, робоче обладнання або територія, до якої працівник прикріплений і в межах якого він виконує трудову діяльність;
- 39) робоча зона — місце, призначене для робочих місць у приміщеннях підприємства та/або установи, будь-яке інше місце у межах території підприємства та/або закладу, до якого працівники мають доступ під час роботи, а також місце, де перебуває працівник, або звідки або куди він повинен їхати під час трудової діяльності під прямим чи опосередкованим контролем роботодавця; **«КОМЕНТАР: стаття 3(с) Конвенції МОП № 155»**
- 40) робоче обладнання –будь-які машини, апарати, інструменти або установки, що використовуються на роботі. Перелік робочого обладнання, що підлягає обов'язковому технічному огляду, встановлюється Кабінетом Міністрів України у порядку, розробленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки і здоров'ябезпеки і здоров'я на роботі; **«КОМЕНТАР: стаття 2(а) Директиви 2009/104/ЄС»**
- 41) робоче середовище — сукупність факторів навколишнього середовища, які можуть впливати на стан здоров'я працівників, зокрема, санітарно-гігієнічні умови праці, вплив на працівників небезпечних хімічних і біологічних речовин і фізичних чинників, ергономіка, організація роботи, робочі процеси, робоче обладнання, робочий час, психосоціальні фактори на робочому місці та системи контролю, призначені для їхнього усунення та/або послаблення;
- 42) нагляд за станом здоров'я працівників — обстеження стану здоров'я працівників з метою оцінки їхньої фізичної та психологічної придатності до роботи, а також її наслідків та умов, у яких вона виконується, на стан здоров'я працівників.
- 43) технічний огляд робочого обладнання – комплекс дій, які проводяться з метою визначення якості виготовлення, монтажу, ремонту, реконструкції та модернізації, умов та строку подальшої безпечної експлуатації устаткування,

оцінки технічного стану складових частин, деталей або їхніх елементів, перевірки їхньої відповідності технічним вимогам;

- 44) умови праці – сукупність факторів робочого середовища та трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність працівника під час виконання ним трудових обов'язків (роботи);
- 45) умови праці з підвищеною небезпекою – умови праці, що характеризуються підвищеним ступенем професійного ризику виникнення аварій, пожеж, інших раптових подій, які загрожують життю та здоров'ю працівників;
- 46) шкідливий професійний фактор – фактор робочого середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я як працівника;
- 47) шкідливі умови праці – умови праці, за яких рівень впливу одного або кількох факторів робочого середовища перевищує допустимий.

2. Інші терміни вживаються в цьому Законі у значеннях, наведених у Кодексі законів про працю України, законах України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування", "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності".

Стаття 4. Законодавство про безпеку і здоров'я на роботі

1. Законодавство України про безпеку і здоров'я на роботі є складовою трудового законодавства.

2. Законодавство України про безпеку і здоров'я на роботі ґрунтується на Конституції України, Кодексі законів про працю України, та, окрім них, складається з цього Закону, міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та інших прийнятих відповідно них актів законодавства, що регулюють суспільні відносини у сфері безпеки і здоров'я на роботі.

3. Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством України про безпеку і здоров'я на роботі, застосовуються правила міжнародного договору.

РОЗДІЛ II. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ТА СИСТЕМА БЕЗПЕКИ І ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ

«КОМЕНТАР: як прокладання шляху до ратифікації Конвенції МОП 2006 р. про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (№ 187)»

Стаття 5. Завдання державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі

1. Завданням державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі є запобігання нещасним випадкам на роботі, у тому числі смертельним, і професійним захворюванням, покращення добробуту працівників та максимально можливе зниження рівня професійних ризиків.

2. Ця політика сприяє постійному вдосконаленню безпеки і здоров'я безпеки і здоров'я на роботі та розвитку національної превентивної культури у сфері безпеки і здоров'я безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 6. Загальні принципи державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі

1. Державна політика з питань безпеки і здоров'я на роботі формується, реалізується та регулярно переглядається за участі найбільш представницьких організацій роботодавців і найманих працівників; вона є складовою політики трудових відносин і базується, без обмеження, на таких принципах:

- 1) Працівник має право на виконання роботи в умовах, де враховано його безпеку та здоров'я, які забезпечує роботодавець або, у ситуаціях, визначених законодавством — фізична чи юридична особа, у віданні якої знаходиться приміщення, в якому виконується діяльність;
- 2) Найвищий пріоритет надається запобіганню професійним ризикам і забезпеченню безпеки, здоров'я та добробуту працівників на роботі;
- 3) Запобігання професійним ризикам повинне бути засноване на коректній постійній оцінці ризиків, і має розроблятися відповідно до принципів, політики, стандартів і програм, якими забезпечується, зокрема, таке:
 - i. Розробка та реалізація Національної стратегії безпеки і здоров'я на роботі;
 - ii. Визначення технічних умов, що регулюють проєктування, виготовлення, імпорт, продаж, призначення, монтаж, організацію, використання та переробку основних засобів роботи відповідно до характеру та ступеня ризиків, а також зобов'язань осіб, відповідальних за це;
 - iii. Визначення речовин, реагентів або процесів, які мають бути заборонені, обмежені або на які має надати дозвіл компетентний орган, або їхнє використання підлягає нагляду; визначення допустимого рівня впливу на працівників хімічних, фізичних і біологічних чинників, а також технічні стандарти для відбору проб, вимірювання та оцінки результатів;
 - iv. Забезпечення та моніторинг стану здоров'я працівників;
 - v. Збільшення обсягу технічних і наукових досліджень у галузі безпеки і здоров'я на роботі, з особливою увагою до появи нових факторів ризику;
 - vi. Врахування передового міжнародного досвіду в організації роботи, спрямованої на покращення умов праці і підвищення безпеки на роботі на основі міжнародної співпраці;
 - vii. Соціальний захист працівників і відшкодування збитків, спричинених їм нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями;
 - viii. Комплексне залучення представницьких організацій працівників і роботодавців до формування та реалізації політики з питань безпеки і здоров'я на роботі, забезпечення відкритості та прозорості політики;
 - ix. Освіта, навчання та інформування з метою вдосконалення безпеки і здоров'я на роботі;
 - x. Комунікація та співпраця на рівні підприємства та на всіх інших відповідних рівнях, зокрема, на національному рівні;
 - xi. Захист працівників та їх представників від дисциплінарних заходів, пов'язаних із діями, що вони належним чином виконують відповідно до цієї національної політики;
 - xii. Підвищення обізнаності суспільства з метою створення повноцінної національної превентивної культури у сфері безпеки і здоров'я на роботі;
 - xiii. Економічна ефективність і дієвість державної системи перевірки дотримання законодавства про безпеку та здоров'я на роботі.

2. Розроблення політики та програм, здійснення заходів, зазначених у попередньому підпункті, повинна бути забезпечена шляхом координації наявних засобів, оцінки результатів щодо зменшення професійних ризиків та шкоди для здоров'я працівників, і мобілізації

суб'єктів, від яких залежить запровадження цього, а саме роботодавців, працівників їхніх представників.

Стаття 7. Національна система безпеки і здоров'я на роботі

1. Національна система безпеки і здоров'я на роботі спрямована на реалізацію права на безпеку та здоров'я на роботі шляхом забезпечення узгодженості заходів та ефективності дій з боку державних, приватних або кооперативних структур, які в цьому контексті виконують обов'язки у сферах регулювання, ліцензування, сертифікації, стандартизації, досліджень, навчання, інформування, консультацій та залучення, а також технічних служб запобігання, нагляду у сфері здоров'я, та інспектування.

2. Держава повинна сприяти розвитку національної мережі з метою запобігання професійним ризикам у сферах діяльності, зазначених у попередньому пункті.

3. Держава може також сприяти укладенню договорів із приватними чи кооперативними структурами, які мають технічний потенціал для запровадження заходів у галузі безпеки і здоров'я на роботі.

4. У галузі безпеки і здоров'я на роботі необхідно розвивати співпрацю між державою та представницькими організаціями працівників і роботодавців, а також на рівні роботодавця, установи чи служби, між роботодавцями та представниками працівників і роботодавців.

5. Незважаючи на комплексне та узгоджене бачення, міністерство, відповідальне за сферу праці, має запропонувати визначення політики розвитку та інспекції стану безпеки і здоров'я на роботі, шляхом сприяння взаємній доповнюваності та взаємозалежності між сферами безпеки і здоров'я на роботі та системами соціального забезпечення, охорони здоров'я, охорони навколишнього середовища та національної системи якості.

6. Виконання обов'язків державними службами, відповідальними за ліцензування, сертифікацію або інші види дозволу на здійснення діяльності підприємством або за передачу активів таким підприємствам, повинно бути спрямоване на забезпечення безпеки і здоров'я на роботі.

7. Координація впровадження політичних заходів та оцінка результатів — зокрема тих, що стосуються інспектування — входить у сферу відповідальності компетентних органів міністерства, відповідального за сферу праці.

8. Прийняті політичні заходи, оцінка результатів такої політики та інспекцій, що проводяться у сфері безпеки і здоров'я на роботі, а також статистична інформація про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання повинні щорічно публікуватися та належним чином поширюватися.

9. Для цілей попереднього пункту статистична інформація повинна давати можливість вести облік нещасних випадків на роботі та професійних захворювань з метою сприяння епідеміологічним дослідженням, тим самим забезпечуючи можливість прийняття відповідних критеріїв і методологій для розроблення загальнодержавних і галузевих програм та заходів запобігання, а також ведення регулярного контролю результатів.

10. В рамках цієї Національної системи безпеки і здоров'я на роботі держава повинна забезпечити, зокрема, таке:

- 1) встановлення мінімальних вимог щодо безпеки і здоров'я на роботі;
- 2) відповідно до характеру та ступеня небезпеки - визначення умов, які регулюють проєктування, будівництво, впровадження, введення в експлуатацію та реконструкцію виробничих потужностей, а також виконання певних робіт або експлуатацію робочого обладнання, що використовується на роботі;
- 3) Визначення технічних умов, які врегульовують проєктування, виготовлення, імпорт, продаж, надання, монтаж, організацію, використання та обробку основних засобів роботи відповідно до характеру та ступеня ризиків, а також зобов'язань особи, відповідальних за це. Останні мають враховувати взаємозв'язок між основними засобами роботи та особами, які виконують роботу

або здійснюють нагляд за нею, і адаптацією машин, обладнання, робочого часу, організації праці та робочих процесів до фізичних і розумових можливостей працівників;

- 4) Визначення речовин, реагентів або процесів, застосування яких має бути заборонене, обмежене чи підлягає дозволу або нагляду з боку компетентного органу, а також визначення допустимих рівнів впливу на працівників хімічних, фізичних і біологічних чинників та технічних стандарти для відбору проб, вимірювання та оцінки результатів;
- 5) Налаштування та експлуатація роботодавцями та іншими зацікавленими суб'єктами системи реєстрації та повідомлення про нещасні випадки на роботі, професійні захворювання, небезпечні випадки, нещасні випадки при переміщенні та підозру випадків професійних захворювань, відповідно до Протоколу Міжнародної організації праці 2002 року до Конвенції про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище (№ 155), а також для їх розслідування у випадках, передбачених законом;
- 6) наукові дослідження та вдосконалення знань з питань безпеки і здоров'я на роботі, насамперед - щодо хімічних, фізичних та біологічних агентів, які можуть загрожувати здоров'ю працівників;
- 7) встановлення вимог до підготовки фахівців з питань безпеки і здоров'я на роботі, та державного контролю за нею;
- 8) Встановлення вимог до суб'єктів господарювання, що надають роботодавцям зовнішні послуги у галузі безпеки і здоров'я на роботі, та державного контролю за ними;
- 9) Положення про систему безпеки і здоров'я на роботі та керівні принципи управління ризиками, які визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі.
- 10) Функціонування системи інспекції праці відповідно до Конвенцій Міжнародної організації праці №№ 81 та 129, яка, серед інших функцій, забезпечує надання роботодавцям, працівникам їхнім представникам інформації та технічних консультацій щодо найефективніших способів дотримання законодавчих положень, що стосуються безпеки і здоров'я на роботі, контролю дотримання цих правових положень, а також застосування відповідних санкцій за їх порушення; **«КОМЕНТАР: Це функція інспекції праці, про яку йдеться у наступній статті.**
- 11) Щорічне оприлюднення інформації про запроваджені заходи державної політики, а також відповідних даних про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання.

Стаття 8. Органи державного управління національної системи безпеки і здоров'я на роботі

1. Органами державного управління у сфері безпеки і здоров'я на роботі є:
 - 1) Кабінет Міністрів України;
 - 2) центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі;
 - 3) центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у галузі охорони здоров'я;
 - 4) центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику щодо безпеки використання атомної енергії;

- 5) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань безпеки і здоров'я на роботі;
- 6) інші міністерства та центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування відповідно до сфери їхньої компетенції;
- 7) Фонд соціального страхування України.

2. Повноваження вищезазначених органів у галузі безпеки і здоров'я на роботі визначаються цим та іншими законами України, а також нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до них.

Стаття 9. Консультації та залучення

1. На загальнодержавному рівні розвиток та оцінка політичних заходів у галузі безпеки і здоров'я на роботі повинні здійснюватися у тісній співпраці, координації та за участі найбільших представницьких організацій роботодавців та працівників.

2. Для цілей попереднього пункту організації роботодавців і працівників, представлені в Національній тристоронній соціально-економічній раді, повинні створити Консультативну раду зі сприяння безпеці та здоров'ю на роботі, що функціонуватиме під керівництвом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 10. Освіта, навчання та інформування з питань безпеки і здоров'я на роботі

1. У сфері набуття середньої, професійної (професійно-технічної), спеціальної довищої освіти та вищої освіти 1 та 2 рівнів акредитації держава сприяє вивченню основ безпеки і здоров'я на роботі шляхом включення відповідних вимог щодо обов'язкові компетенції здобувача освіти у стандартах освіти.

2. При формуванні стандартів професійно-технічної (професійно-технічної), спеціальної довищої освіти та вищих навчальних закладів 1 і 2 рівнів акредитації центральні органи виконавчої влади, законодавчо уповноважені на затвердження стандартів освіти, забезпечують консультації з відповідним представником організації роботодавців та профспілки для узгодження змісту вимог до компетенції у галузі безпеки і здоров'я на роботі.

3. Освітні програми повинні містити відповідні освітні компоненти з питань безпеки і здоров'я на роботі, визначені, зокрема, з урахуванням стандартів освіти.

4. Навчальні заклади, наукові установи та інші суб'єкти освітньої діяльності, що затверджують освітні програми, при розробці освітніх програм забезпечують консультації з відповідними представницькими організаціями роботодавців і працівників для узгодження змісту їхніх освітніх компонентів з питань безпеки і здоров'я безпеки і здоров'я на роботі.

5. При формуванні професійних стандартів та/або кваліфікаційних характеристик повинні визначатися вимоги до компетенцій у галузі безпеки і здоров'я на роботі.

6. Держава сприяє ініціативам у сфері навчання та інформування, що спрямовані на роботодавців і працівників, а також проведенню громадських інформаційно-роз'яснювальних заходів із питань безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 11. Дослідження у сфері безпеки і здоров'я на роботі

1. Держава забезпечує умови для підвищення рівня знань і проведення досліджень у сфері безпеки і здоров'я на роботі.

2. Заохочення державою досліджень у сфері безпеки і здоров'я на роботі повинно здійснюватися, зокрема, за такими векторами:

- 1) підтримка створення дослідницьких структур і структур післядипломного навчання для спеціалістів і дослідників;

- 2) співпраця між різними зацікавленими національними структурами;
- 3) поширення науково-технічної інформації, що сприяє просуванню знань та досягненню прогресу в дослідженнях;
- 4) заохочення національної участі у міжнародних програмах;
- 5) заохочення вивчення передового досвіду в галузі організаційних і оперативних систем превентивної діяльності.

3. Сприяння розвитку досліджень, експериментальних розробок і демонстраційних проєктів насамперед повинно бути зосереджене на посиленні запобігання професійним ризикам і захисту здоров'я працівників.

4. Наукові дослідження з питань безпеки і здоров'я на роботі фінансуються за рахунок бюджетних коштів, які виділяються для сфери науки та освіти.

5. Центральні органи виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі, затверджують та координують проведення наукових досліджень у сфері безпеки і здоров'я на роботі, а також подають свої пропозиції до проєкту державного бюджету стосовно коштів, необхідних для проведення досліджень.

6. Наукові дослідження з питань безпеки і здоров'я на роботі можуть отримувати фінансування від будь-яких юридичних чи фізичних осіб, або від неурядових організацій, із будь-яких джерел, не заборонених законом.

Стаття 12. Стандартизація

1. Технічні стандарти та специфікації у сфері безпеки і здоров'я на роботі, що стосуються, зокрема, методологій і процедур, критеріїв відбору проб та сертифікації продукції та обладнання, повинні бути затверджені відповідно до системи якості України.

2. Практичні вказівки, розроблені Міжнародною організацією праці (МОП), Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ) та Міжнародною організацією зі стандартизації (ISO), а також національні технічні стандарти та технічні умови, зазначені в попередньому пункті, є необхідними посиланнями у процедурах та заходах, які запроваджуються відповідно до законодавства про безпеку та здоров'я на роботі, а також при виробництві товарів та обладнання.

Стаття 13. Ліцензування та дозволи на ведення діяльності

Законодавство щодо ліцензування та дозволів на ведення діяльності повинно містити специфікації, що відповідають потребам запобігання професійним ризикам та охорони здоров'я.

Стаття 14. Безпека машин і робочого обладнання

1. У контексті запобігання та безпеки обладнання, всі фізичні або юридичні особи, які виробляють машини, прилади, інструменти, установки та інше обладнання для професійного використання, повинні проводити необхідні дослідження та операції, спрямовані на усунення чи зниження до мінімуму, на етапі проєктування та під час виготовлення, будь-яких ризиків, що така продукція може викликати для безпеки чи здоров'я людей, а також забезпечувати, шляхом відповідної сертифікації, відповідність чинним вимогам безпеки і здоров'я на роботі, до її виведення на ринок.

2. Усі фізичні або юридичні особи, які імпортують, продають, здають в оренду, передають у будь-якій формі або розміщують машини, прилади чи інструменти для професійного використання, повинні:

- 1) Проводити самостійно або замовляти проведення необхідних перевірок та випробування для забезпечення відсутності загрози для безпеки і здоров'я під час роботи, що може бути спричиненою конструкцією та станом такого робочого обладнання, за умови, що таке обладнання використовується

належним чином і за призначенням, за винятком випадків, коли таке обладнання належним чином сертифіковане;

- 2) Вживати необхідних заходів для забезпечення машин, приладів, інструментів чи обладнання для професійного використання, супровідною документацією українською мовою, що стосується встановлення, використання, консервації та ремонту, зокрема, щодо того, яким чином працівники, відповідальні за виконання цих завдань, мають їх виконувати для запобігання ризикам для безпеки і здоров'я — як їхнього власного, так і інших осіб.

3. Усі фізичні або юридичні особи, які здійснюють монтаж, розміщення, ремонт або налаштування машин, апаратів, інструментів чи обладнання для професійного використання, повинні забезпечити, наскільки це можливо, відсутність ризику для здоров'я та безпеки людей, який таке використання може викликати, за умови їхнього належного використання.

4. Машини, апарати, інструменти чи системи для професійного використання можуть постачатися чи вводитися в експлуатацію лише за умови, що вони мають маркування безпеки, назву та адресу виробника або імпортера, а також іншу інформацію, яка дає можливість їх чіткого визначення та запобігання ризикам при використанні.

5. У випадку проведення ярмарків, демонстрацій і виставок, коли машини, апарати, інструменти та системи для професійного використання не мають звичайних засобів безпеки, необхідно забезпечувати чітко видимі засоби безпеки, а також неможливість придбання обладнання вказаним способом.

6. Компетентні органи періодично публікують технічні вимоги, яких необхідно дотримуватися в галузі безпеки на роботі, з метою забезпечення запобіжних і захисних засобів у проєктуванні та запровадженні відповідних адміністративних процедур.

Стаття 15. Нагляд і розслідування

1. Центральний орган виконавчої влади, що здійснює функції інспекції праці, як передбачено Конвенціями Міжнародної організації праці № 81 та 129, контролює та забезпечує дотримання законодавства про безпеку та здоров'я на роботі, а також застосовує відповідне покарання за їх порушення, без шкоди для конкретних обов'язків інших суб'єктів.

2. Центральний орган виконавчої влади, що виконує функції інспекції праці, вказані в попередньому пункті, також відповідає за проведення розслідувань нещасних випадків на роботі зі смертельними наслідками, аварії на виробництві, що призводять до непрацездатності тривалістю понад три робочі дні, або які містять ознаки особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки і здоров'я безпеки і здоров'я на роботі і підозр на випадки професійних захворювань, відповідно до порядку, визначеного законодавством.

3. Для цілей, зазначених у попередніх пунктах, центральний орган виконавчої влади, що виконує функції інспекції праці, отримує повідомлення від роботодавців, правоохоронних органів, служб із надзвичайних ситуацій, медичних закладів та інших приватних і державних організацій, про будь-які нещасні випадки на роботі зі смертельними наслідками, аварії на виробництві, що призводять до непрацездатності тривалістю понад три робочі дні, або які містять ознаки особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки і здоров'я на роботі і підозр на професійні захворювання, відповідно до порядку, визначеного законодавством.

«КОМЕНТАР: як прокладання шляху до ратифікації Протоколу МОП 2002 р. до Конвенції 1981 р. про безпеку й гігієну праці»

4. Працівники та їхні представники працівників можуть:

- 1) Надавати свої коментарі та зауваження центральному органу виконавчої влади, що виконує функції інспекції праці, або будь-якому іншому компетентному органу, під час проведення інспекційного відвідування.
- 2) вимагати втручання центрального органу виконавчої влади, що здійснює функції інспекції праці, коли вони вважають, що заходи та засоби, вжиті роботодавцем, не є достатніми чи належними для забезпечення безпеки і здоров'я на роботі.

РОЗДІЛ III. ПРАВА І ЗОБОВ'ЯЗАННЯ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 16. Права роботодавців

1. Вимагати від працівників, наскільки це можливо, і відповідно до навчання та інструкцій, наданих роботодавцем:

- 1) дбати про власну безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я інших осіб, на яких впливають їхні дії чи бездіяльність на роботі;
- 2) знати вимоги нормативно-правових актів про безпеку і здоров'я на роботі, правила використання та експлуатації робочого обладнання відповідно до призначення, правила використання засобів колективного та індивідуального захисту, та дотримуватися їх.

2. Здійснювати контроль за виконанням працівниками своїх трудових обов'язків і за дотриманням правил, норм та інструкцій з питань безпеки і здоров'я на роботі, зокрема, з використання технічних засобів, якщо це необхідно з міркувань безпеки і здоров'я на роботі, із обов'язковим інформуванням працівників про такі засоби до початку їхнього використання. При здійсненні такого контролю забороняються дії, що принижують працівників або порушують їхні права;

3. Вимагати проходження працівниками медичного огляду, відповідно до статей 34-37;

4. Вимагати проходження працівниками навчання з питань безпеки і здоров'я на роботі, яке повинно проводитися в робочий час і зараховуватися як такий; **«КОМЕНТАР: стаття 13 Директиви (ЄС) 2019/1152»**

5. Залучати експертні організації для проведення перевірок системи управління безпекою і здоров'ям на роботі, оцінки робочих місць з точки зору умов праці, розроблення та оцінки ефективності заходів усунення ризиків та технічного огляду робочого обладнання.

Стаття 17. Загальні зобов'язання роботодавців

1. Постійно та безперервно забезпечувати безпеку та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних із роботою, застосування та постійне пристосуванням до змін в обставинах необхідних запобіжних і захисних заходів для забезпечення безпеки і здоров'я безпеки і здоров'я на роботі, із суворим дотриманням наступних загальних принципів запобігання:

- 1) Уникнення ризиків;
- 2) Планування запобіжних заходів як цілісної системи, в яку інтегровані технічні розробки, схема організації праці, умови роботи, соціальні відносини та вплив факторів навколишнього середовища;
- 3) Визначення факторів небезпеки та оцінка передбачуваних ризиків у всіх видах діяльності підприємства, установи чи служби, включаючи проєктування чи будівництво об'єктів і робочих процесів, а також при виборі робочого обладнання, речовин і продукції, з метою усунення ризиків або, коли це неможливо, для пом'якшення наслідків їхнього впливу;
- 4) Інтеграція оцінки ризиків для безпеки і здоров'я безпеки і здоров'я на роботі до всього комплексу діяльності підприємства, установи чи служби, вжиття відповідних запобіжних і захисних заходів;
- 5) Подолання ризикамів у джерелі їхнього виникнення з метою усунення чи пом'якшення їхнього впливу та підвищення рівня захисту;
- 6) Забезпечення на робочому місці відсутності ризику для безпеки і здоров'я безпеки і здоров'я на роботі від впливу хімічних, фізичних та біологічних агентів і психосоціальних факторів;

- 7) Пристосування роботи до працівника, насамперед стосовно проєктування робочих місць, вибору робочого обладнання, методів роботи та виробництва, серед іншого — з метою пом'якшення наслідків монотонної, повторюваної роботи та зниження психосоціальних ризиків;
- 8) Адаптація до технічного прогресу, а також до нових форм організації праці, шляхом постійного контролю та застосування технологічних досягнень і наукових відкриттів при проєктуванні робочих місць, робочого обладнання, речовин, які використовуються або виробляються, організації праці та робочих процесів, з метою підвищення рівня безпеки і здоров'я на роботі;
- 9) Заміна небезпечного на безпечне чи менш небезпечне;
- 10) Встановлення пріоритетності колективних заходів захисту перед індивідуальними;
- 11) Розроблення та поширення зрозумілих інструкцій, що стосуються діяльності, виконуваної працівником.

2. Відповідно до загальних принципів запобігання, зазначених у попередньому пункті, впроваджувати систему управління питаннями безпеки і здоров'я на роботі, спрямовану на підвищення рівня безпеки, здоров'я та добробуту працівників на роботі, та керувати нею, зокрема, щодо такого:

- 1) Політика безпеки і здоров'я на роботі для підприємства та/або установи;
- 2) Розроблення та запровадження плану та програм підвищення рівня безпеки і здоров'я безпеки і здоров'я на роботі і запобігання професійним ризикам;
- 3) Визначення та впровадження процедур, практичних методів і заходів підвищення рівня безпеки і здоров'я на роботі і запобігання професійним ризикам;
- 4) Наявність необхідних технічних ресурсів, організації служби безпеки і здоров'я на підприємстві та/або в установі;
- 5) Впровадження системи управління професійними ризиками та управління нею.

3. Впровадження системи управління професійними ризиками та управління нею, зазначеної в підпункті 5) попереднього пункту, передбачає, зокрема, такі зобов'язання:

- 1) Проведення оцінки всіх професійних ризиків, які впливають або можуть впливати на працівників - що включає в себе виявлення всіх професійних ризиків і працівників, на яких вони можуть впливати, а також оцінку всіх професійних ризиків для безпеки і здоров'я на роботі, що є наслідком факторів небезпеки як підприємства, так і компанії в цілому, а також кожного типу робочої станції та/або робочого завдання, зокрема, вибір робочого обладнання, застосовуваних хімічних речовин або препаратів, та обладнання робочого місця;
- 2) Контроль професійних ризиків, що включає в себе:
 - i. Формулювання, впровадження та систематичний перегляд планів і програм сприяння безпеці та здоров'ю на роботі та запобігання професійним ризикам, які зазначені у підпункті 2) попереднього пункту.
 - ii. Запровадження належних запобіжних і захисних заходів, спрямованих на усунення чи зменшення професійних ризиків до прийнятних рівнів, їхня інтеграція до всіх видів діяльності підприємства та/або організації на всіх ієрархічних рівнях;
 - iii. Залучення працівників до консультацій, їхня участь у прийнятті рішень, що стосуються їхньої безпеки і здоров'я на роботі;
 - iv. Надання працівникам відповідної підготовки та інформування з питань безпеки і здоров'я на роботі;
 - v. Забезпечення створення та функціонування служби безпеки і здоров'я на роботі;

- vi. Забезпечення нагляду за станом здоров'я працівників;
 - vii. Забезпечення необхідних засобів колективного та індивідуального захисту.
- 3) Постійна переоцінка професійних ризиків і адаптація належних заходів контролю до зміни обставин і технічного прогресу.

4. Без шкоди для інших зобов'язань роботодавця, перед запровадженням запобіжних заходів необхідне проведення оцінки ризиків, пов'язаних із різними стадіями виробничого процесу, включно з підготовчими заходами, технічним обслуговуванням і ремонтом, з метою забезпечення безпеки і здоров'я безпеки і здоров'я на роботі.

5. Наявність звітів про оцінку ризиків для безпеки і здоров'я на роботі, зокрема, тих, з якими стикаються групи працівників, на який впливають окремі фактори ризику;

6. У кожному випадку, коли в одній і тій же робочій зоні роботу виконують працівники різних роботодавців, роботодавці повинні співпрацювати у питаннях безпеки і здоров'я на роботі, координувати свої дії щодо запобігання та захисту працівників від небезпечних і шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, а також інформувати один одного та своїх працівників і/або представників працівників про такі небезпечні та шкідливі професійні фактори та професійні ризики, а також про запобіжні та захисні заходи, які мають бути запроваджені;

7. При запровадженні запобіжних і захисних заходів роботодавець повинен організувати та забезпечити функціонування відповідної служби безпеки і здоров'я на роботі, внутрішньої чи зовнішньої по відношенню до підприємства, установи чи служби, мобілізуючи необхідні ресурси, насамперед у сфері запобіжних методів, навчання, інформування, нагляду за здоров'ям, а також надання відповідних засобів колективного та індивідуального захисту, які необхідно використовувати.

8. Організуючи засоби профілактики, роботодавець повинен брати до уваги не лише працівника, а й третіх осіб, які, ймовірно, будуть піддані ризику виконання робіт, як у приміщенні, так і поза ним.

9. Роботодавець повинен визначити заходи, які повинні бути запроваджені щодо надання першої медичної допомоги, пожежогасіння, евакуації працівників у випадку серйозної та прямої загрози, зокрема, призначити працівників, відповідальних за їхнє запровадження, а також за забезпечення необхідного зв'язку з компетентними сторонніми суб'єктами, які виконують таку діяльність і надають невідкладну медичну допомогу.

10. Роботодавець повинен реєструвати, повідомляти центральний орган виконавчої влади, який виконує функції інспекції праці, та розслідувати будь-які нещасні випадки на роботі, нещасні випадки на роботі, що призвели до непрацездатності тривалістю понад три робочі дні, або становлять особливо серйозну ситуацію стосовно безпеки і здоров'я на роботі, а також підозри на професійні захворювання. **«КОМЕНТАР: як прокладання шляху до ратифікації Протоколу МОП 2002 р. до Конвенції 1981 р. про безпеку й гігієну праці»**

11. Роботодавець повинен інформувати працівників та їхніх представників про таке:

- 1) Професійні ризики, яких вони зазнають або можуть зазнавати, а також запобіжні та захисні заходи, вжиті роботодавцем для їхнього усунення чи мінімізації;
- 2) Заходи щодо надання першої медичної допомоги, гасіння пожеж, евакуації працівників та ситуацій серйозної та прямої загрози, а також працівників, призначених для їхнього здійснення.

12. Роботодавець повинен запроваджувати заходи та надавати вказівки, відповідно до яких у разі серйозної та прямої загрози, якої неможливо уникнути за допомогою технічних засобів, працівники можуть припинити свою діяльність або негайно залишати місце роботи та не відновлювати роботу, поки така загроза триває, окрім виняткових випадків і за умови гарантування належного захисту.

13. У кожному випадку, коли працівникові доручається завдання, необхідно брати до уваги його знання та навички у сфері безпеки і здоров'я на роботі, а роботодавець повинен забезпечити необхідне інформування та навчання для виконання такої діяльності у безпечних та здорових умовах.

14. Роботодавці повинні забезпечити проходження всіма працівниками відповідної підготовки з питань безпеки і здоров'я на роботі, зокрема, у формі інформації та інструкцій, що безпосередньо стосуються його робочого місця чи робочого завдання.

15. У випадках необхідності доступу до зон підвищеного ризику чи виконання робіт із підвищеним ризиком, роботодавець повинен дозволяти такий доступ або виконання робіт із підвищеним ризиком лише тим працівникам, які мають належні навички, підготовку та/або отримали інструкції щодо безпеки і здоров'я на роботі, що необхідні для доступу до таких зон або виконання таких робіт, і лише на мінімальний час, необхідний для доступу чи виконання.

16. Роботодавець повинен забезпечити нагляд за станом здоров'я кожного працівника, щоб оцінити його фізичну та психічну готовність до роботи, а також наслідки роботи та умови, в яких робота виконується, для їхнього здоров'я.

17. Роботодавець повинен забезпечити проходження медичних оглядів працівниками у робочий час, наскільки це можливо, і їх зарахування як робочого часу, а також дотримання ними рекомендацій за результатами проведених медичних оглядів.

18. Роботодавець, при організації роботи та плануванні запобіжних заходів щодо професійних ризиків, при проведенні оцінки професійних ризиків і застосуванні профілактичних і захисних заходів, враховує стан здоров'я працівників, а також особливо вразливі групи ризику, такі як працівники віком до 18 років, працівники з обмеженими можливостями, вагітні, працівниці, які нещодавно народили дитину, та годувальниці, яких необхідно захищати від факторів небезпеки, що діють на них безпосередньо.

19. Залучати працівників і/або їхніх представників до консультацій, давати їм змогу брати участь в обговореннях усіх питань, що стосуються безпеки і здоров'я на роботі, зокрема, вносити пропозиції та брати збалансовану участь у таких обговореннях та рішеннях;

20. Підтримувати робоче обладнання в належних умовах та проводити технічні огляди робочого обладнання відповідно до порядку, визначеного Кабінетом Міністрів України;

21. Проводити оцінку робочих місць з точки зору умов праці, відповідно до вимог законодавства;

22. У випадках, передбачених законодавством, роботодавці зобов'язані отримувати дозвільні документи від компетентних органів;

23. Роботодавці зобов'язані передавати свою відповідальність щодо відшкодування збитків, спричинених нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями, суб'єктам господарювання, що мають юридичні повноваження на відповідні страхові послуги, відповідно до чинного законодавства;

24. Сам роботодавець також повинен дотримуватися положень закону або колективних договорів про безпеку та здоров'я на роботі, запроваджені на підприємстві, в установі чи службі.

25. Для цілей цієї статті та забезпечення належної адаптації незалежний працівник прирівнюється до роботодавця.

26. Роботодавець несе всі витрати на організацію та функціонування служби безпеки і здоров'я на роботі та інших запобіжних систем, зокрема, нагляду за станом здоров'я, оцінки ризиків, інформування, навчання, консультування, надання засобів колективного та індивідуального захисту, а також за всі необхідні дії на забезпечення безпеки і здоров'я на роботі, безоплатно для працівників.

27. Якщо згідно з пунктом 6 цієї статті роботодавець укладає договори з компетентними зовнішніми службами чи особами для забезпечення функціонування служби безпеки і здоров'я на роботі, це не звільняє його від обов'язків щодо забезпечення безпеки і здоров'я на роботі у всіх аспектах, пов'язаних з роботою.

28. Зобов'язання працівників у сфері безпеки і здоров'я на роботі чи їхнє невиконання не впливають на принцип відповідальності роботодавця.

29. Зобов'язання роботодавця, зазначені в цій статті, не обмежують інших зобов'язань роботодавця, передбачених цим законом та іншими законодавчими актами, а також включають у себе зобов'язання, що випливають із прав працівників, ним визначених.

30. Без обмеження застосовної адміністративної відповідальності, роботодавець, дії чи бездіяльність якого спричинили небезпечну ситуацію або могли її спричинити, несе цивільну та кримінальну відповідальність.

Стаття 18. Одночасна чи послідовна діяльність в одній робочій зоні

1. У випадках, коли декілька підприємств, установ або служб одночасно здійснюють діяльність в одній робочій зоні, залучаючи своїх працівників, відповідні роботодавці повинні співпрацювати на забезпечення безпеки і здоров'я на роботі, з урахуванням характеру діяльності кожного з них.

2. Окрім відповідальності кожного роботодавця за безпеку та здоров'я власних працівників, наступні суб'єкти господарювання забезпечують безпеку та здоров'я стосовно всіх працівників, зазначених у попередньому пункті:

- 1) Підприємство, на території якого інші працівники виконують роботу відповідно до
 - i. договору про надання послуг; або
 - ii. трудових відносин із роботодавцем, який має укладений договір про надання послуг.
- 2) Підприємство, що укладає договір на виконання робіт або надання послуг, яким:
 - i. гарантується координація роботи інших роботодавців шляхом організації діяльності по забезпеченню безпеки та здоров'я на роботі;
 - ii. забезпечується відсутність загрози у послідовних діях, які виконують треті сторони у своїх приміщеннях або з використанням обладнання, для безпеки і здоров'я своїх працівників або працівників, які працюють у постачальниках послуг.

Стаття 19. Права працівників

1. Кожен працівник має право:

- 1) на забезпечення роботодавцем безпечних та здорових умов праці;
- 2) на відсутність необхідності нести будь-які фінансові витрати, пов'язані з безпекою та здоров'ям на роботі;
- 3) на інформацію щодо професійних ризиків, які на них впливають або можуть впливати, а також про запобіжні та захисні заходи, що їх роботодавець застосовує з метою забезпечення їхньої безпеки і здоров'я на роботі;
- 4) на залучення до консультацій та на участь, безпосередньо та/або через представників працівників, у прийнятті рішень роботодавцем щодо їхньої безпеки і здоров'я на роботі;
- 5) на отримання відповідної підготовки щодо їхньої безпеки і здоров'я на роботі, яка відповідає характеру їхньої роботи та ризикам, які на них можуть впливати, і яка повинна проходити в робочий час і зараховуватися як такий;

- 6) на проходження належного медичного обстеження з метою оцінки своєї фізичної та психологічної підготовленості до роботи, а також наслідків, які робота та умови, в яких вона виконується, для їхнього здоров'я;
- 7) на відсутність будь-яких негативних і несправедливих наслідків для себе та на захист від цього у випадку:
 - i. призначення на виконання заходів, пов'язаних із запобіганням професійним ризикам і захистом від них для підприємства та/або установи, або на здійснення заходів надання першої допомоги, пожежогасіння та евакуації працівників, на виконання чого має бути передбачено достатньо часу;
 - ii. залишення свого робочого місця та/або небезпечної зони у випадку серйозної, неминучої та невідвортної загрози;
 - iii. вжиття працівником, відповідно до знань і наявних технічних засобів, належних заходів для уникнення наслідків серйозної та прямої загрози для власної безпеки та/або безпеки інших осіб, якщо не вдалося зв'язатися з безпосереднім керівником;
- 8) на відмову від роботи у випадку серйозної та прямої загрози для свого життя та здоров'я;
- 9) на захист від необґрунтованих утисків або дисциплінарних заходів за повідомлення про нещасний випадок, професійне захворювання, небезпечну подію, нещасний випадок при переміщенні чи підозру на професійне захворювання;
- 10) у випадку представників працівників:
 - a. на отримання належного часу, вільного від роботи, без втрати заробітної плати, та на забезпечення необхідними засобами; і
 - b. на звернення до роботодавця щодо вжиття належних заходів і на подання пропозицій стосовно цього, з метою зменшення ризиків для працівників та/або усунення джерела небезпеки.
- 11) на захист від факторів небезпеки, які його стосуються безпосередньо;
- 12) на подання скарг до центрального органу виконавчої влади, який виконує функції інспекції праці, щодо незабезпечення роботодавцем належних безпечних та здорових умов праці, або за наявності підстав вважати, що заходи та засоби, вжиті роботодавцем, є неналежними чи недостатніми для забезпечення безпеки і здоров'я на роботі, а також на подання своїх зауважень під час інспекційних відвідувань центрального органу виконавчої влади, що здійснює функції інспекції праці.
- 13) на отримання компенсації, відповідно до закону, за будь-яку шкоду, спричинену нещасним випадком на роботі чи професійним захворюванням.

2. Права, зазначені в цій статті, не обмежують інших прав, передбачених цим законом та іншими законодавчими актами, а також включають у себе інші права працівників, які впливають із зобов'язань роботодавців, що ним/ними визначені.

Стаття 20. Зобов'язання працівників

1. Кожен працівник зобов'язаний дбати, наскільки можливо, про власну безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я інших осіб, які можуть постраждати в результаті дій чи бездіяльності працівника на роботі, відповідно до своєї підготовки та інструкцій, наданих їхнім роботодавцем.

2. З цією метою працівники, відповідно до своєї підготовки та інструкцій, наданих їхнім роботодавцем, зокрема, повинні:

- 1) Виконувати вказівки та розпорядження, надані роботодавцем;

- 2) Проходити навчання з питань безпеки і здоров'я на роботі відповідно до вимог, встановлених законодавством і роботодавцем;
- 3) Проходити медичне обстеження відповідно до статей 34 - 37;
- 4) Належним чином використовувати машини, робоче обладнання, апарати, інструменти, небезпечні речовини, транспортне обладнання та інші засоби виробництва;
- 5) Належним чином використовувати надані їм засоби індивідуального захисту та повертати їх на належне місце після використання;
- 6) утримуватися від відключення, заміни або самовільного демонтажу пристроїв безпеки, встановлених на машинах, робочому обладнанні, приладах, інструментах, у робочих зонах, на робочих місцях і в будівлях, і правильно використовувати такі запобіжні пристрої;
- 7) негайно інформувати роботодавця та/або уповноважені органи з питань безпеки і здоров'я на роботі про будь-яку робочу ситуацію, яка, за їхніми обґрунтованими підставами, представляє або може представляти собою серйозну та пряму загрозу безпеці та здоров'ю працівників, а також про всі недоліки в організації захисту;
- 8) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими суб'єктами з питань безпеки і здоров'я на роботі протягом часу, необхідного для забезпечення виконання всіх завдань або вимог, встановлених компетентними органами для захисту безпеки і здоров'я на роботі при виконанні роботи;
- 9) у межах своєї діяльності, співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими суб'єктами з питань безпеки і здоров'я на роботі протягом часу, необхідного для забезпечення безпечного робочого середовища та умов роботи, і відсутність факторів ризику для безпеки і здоров'я на роботі;

3. Зобов'язання працівника, вказані вище, не обмежують інших зобов'язань, передбачених законодавством, або інших зобов'язань, передбачених нормативами, положеннями та інструкціями щодо забезпечення безпеки і здоров'я на роботі, що встановлюються роботодавцем відповідно до законодавства.

РОЗДІЛ IV. НАВЧАННЯ ТА ІНФОРМУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 21. Навчання працівників

1. Роботодавець повинен забезпечити проходження всіма працівниками відповідної підготовки з питань безпеки і здоров'я на роботі, зокрема, шляхом інформування та надання інструкцій, що стосуються їхніх робочих місць або робочих завдань; із питань професійних ризиків, які на них впливають або можуть впливати, а також вжиття запобіжних і захисних заходів, щонайменше:

- 1) у процесі прийняття працівника на роботу;
 - 2) у разі переведення працівника на іншу роботу чи при зміні робочого завдання, що призводить до змін у будь-яких основних засобах роботи;
 - 3) у випадку впровадження нового робочого обладнання чи його заміни;
 - 4) у випадку впровадження будь-якої нової технології.
2. Навчання, зазначене в попередньому пункті, повинно:
- 1) адаптуватися до змін в обставинах і враховувати нові професійні ризики чи зміни у них;
 - 2) періодично повторюватися, за необхідності.
3. Роботодавець також повинен забезпечити:

- 1) фактичне отримання працівниками зовнішніх підприємств і/або установ, які виконують роботу на його підприємстві та/або установі, відповідних інструкцій стосовно ризиків для безпеки і здоров'я під час виконання діяльності на його підприємстві та/або установі, а також стосовно запобіжних і захисних заходів, які мають бути застосовані;
 - 2) представникам працівників забезпечується відповідне постійне навчання для виконання їхніх функцій.
 - 3) Незважаючи на положення пункту 1, роботодавець повинен забезпечувати навчання для достатньої кількості працівників, з урахуванням розміру підприємства та/або установи, професійних ризиків, працівників, відповідальних за запровадження заходів по наданню першої допомоги, пожежогасіння та евакуації працівників, а також їх забезпечення відповідними матеріалами.
4. Без обмеження положень попередніх пунктів і стосовно працівників, які забезпечують функціонування служби безпеки і здоров'я на роботі підприємства та/або установи, роботодавець повинен гарантувати:
- 1) у випадку, коли затверджена методологія передбачає внутрішню службу, як передбачено у статтях 39-41:
 - i. наявність належної сертифікації в експертів з питань безпеки і здоров'я на роботі, що забезпечують безпеку на підприємстві та/або в установі, для здійснення своїх функцій, згідно з пунктом 1 Статті 33;
 - ii. наявність належної сертифікації у медичних працівників, які здійснюють діяльність у сфері охорони здоров'я на підприємстві та/або в установі, для здійснення своїх функцій, згідно з пунктом 2 Статті 34;
 - iii. у відповідних випадках, наявність належної підготовки та досвіду у молодших медичних працівників, які здійснюють діяльність у сфері охорони здоров'я на підприємстві та/або в установі, для здійснення своїх функцій, згідно з пунктом 3 Статті 34.
 - 2) у випадку, коли затверджена методологія передбачає запровадження діяльності роботодавцем або призначеним працівником, як передбачено статтями 39 та 43, наявність належної підготовки роботодавця чи призначеного працівника, залежно від випадку, передбаченого в пункті 6 Статті 44, згідно з п. 1 Статті 43;
 - 3) у випадку, коли затверджена методологія передбачає зовнішню службу, як передбачено у статтях 39 та 44:
 - i. наявність у підрядної організації — постачальника послуг належного дозволу чи ліцензії на надання таких послуг, згідно з порядком, передбаченим у п. 11 Статті 44;
 - ii. наявність належної сертифікації в експертів з питань безпеки і здоров'я на роботі, що забезпечують безпеку на підприємстві та/або в установі, для здійснення своїх функцій, згідно з пунктом 1 Статті 33;
 - iii. наявність належної сертифікації медичних працівників, які здійснюють діяльність у сфері охорони здоров'я на підприємстві та/або в установі, для здійснення своїх функцій, згідно з пунктом 2 Статті 34;
 - iv. у відповідних випадках, наявність належної підготовки та досвіду молодших медичних працівників, які здійснюють діяльність у сфері охорони здоров'я на підприємстві та/або в установі, для здійснення своїх функцій, згідно з пунктом 3 Статті 34.
 - v. наявність у представника роботодавця, призначеного відповідно до п. 5 Статті 44, належної підготовки, згідно з пунктом 6 Статті 44.
4. Роботодавці забезпечують навчання з питань безпеки і здоров'я на роботі для своїх працівників за рахунок роботодавця, протягом робочого часу, що зараховується як такий.

5. Якщо працівник не має необхідної підготовки для виконання своєї роботи у безпечних та здорових умовах, він має право відмовитися від виконання такої роботи, поки така підготовка не буде надана, за умов повідомлення роботодавця про таку потребу та її незабезпечення роботодавцем.

6. Діяльність по проведенню сертифікованого навчання з питань безпеки і здоров'я на роботі здійснюється відповідно до дозволу центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі.

7. У випадках, коли роботодавець або їхні відповідні представницькі організації, а також представницькі організації працівників, не мають достатніх засобів і необхідних умов для проведення навчання, вони можуть звертатися за допомогою до компетентних державних органів.

8. Порядок і вимоги щодо застосування, видачі, відмови або відкликання дозволів, зазначених вище, встановлюються центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 22. Інформування працівників

1. Працівник, а також представники працівників на підприємстві, в установі чи на службі повинні мати актуальну інформацію про:

- 1) фактори ризику для безпеки і здоров'я на роботі, а також про запобіжні та захисні заходи та способи їх застосування, як по відношенню до виконуваної діяльності, так і по відношенню до підприємства, установи чи служби;
- 2) заходи та інструкції на випадок серйозної та прямої загрози;
- 3) заходи першої допомоги, пожежогасіння, евакуація працівників і дії в аварійних ситуаціях, а також про працівників і служби, які відповідають за їх запровадження;

2. Без обмежень щодо належного навчання, інформація, зазначена у попередньому пункті, повинна завжди надаватися працівникам у таких випадках:

- 1) прийом працівника на роботу;
- 2) зміна робочого місця або обов'язків;
- 3) впровадження нового робочого обладнання або модифікація діючого;
- 4) запровадження нової технології;
- 5) діяльність, яку виконують працівники кількох підприємств.

3. Роботодавець інформує працівників про конкретні обов'язки у сфері безпеки і здоров'я на роботі з таких питань:

- 1) оцінка факторів ризику для безпеки і здоров'я на роботі, зокрема тих, що стосуються груп працівників, на яких впливають особливі фактори ризику;
- 2) заходи забезпечення безпеки і здоров'я на роботі, що вже запроваджені або будуть запроваджені;
- 3) засоби колективного та індивідуального захисту, які мають використовуватися;
- 4) щорічний перелік нещасних випадків зі смертельними наслідками на роботі, нещасних випадків на роботі, що призвели до тимчасової непрацездатності тривалістю більше трьох робочих днів або є прикладом особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки і здоров'я на роботі та професійних захворювань;
- 5) технічна інформація, яка підлягає реєстрації, та узагальнені (не індивідуалізовані), медичні дані працівників, а також технічна інформація, отримана під час інспекційних відвідувань, здійснених центральним органом виконавчої влади, що виконує функції інспекції праці.

4. Роботодавець повинен повідомляти зовнішню службу та її кваліфікованих технічних працівників, що виконують діяльність по забезпеченню безпеки і здоров'я на роботі на підприємстві та/або в установі, про фактори, щодо яких існують підозри чи фактичні дані про їхній вплив на безпеку та здоров'я працівників, а також про наступне:

- 1) оцінка факторів ризику для безпеки і здоров'я на роботі, зокрема стосовно груп працівників, на яких впливають особливі ризики;
- 2) призначення працівників, відповідальних за здійснення заходів по наданню першої допомоги, пожежогасіння, евакуації працівників та дій в аварійних ситуаціях.

5. Підприємство, на території якого надається послуга, повинно забезпечувати інформування відповідних роботодавців і працівників з питань, визначених у попередньому пункті.

6. Роботодавець також повинен повідомляти службу безпеки і здоров'я на роботі, вказану в пункті 4, та працівників, які виконують особливі обов'язки у сфері безпеки і здоров'я на роботі, про допуск неповнолітніх, працівників із обмеженими фізичними можливостями або хронічними захворюваннями, працівників, що працюють на умовах контракту з фіксованим терміном і тимчасових працівників, а також про вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годувальниць.

РОЗДІЛ V. КОНСУЛЬТАЦІЇ ТА ЗАЛУЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 23. Консультації та залучення працівників

1. Роботодавці проводять консультації з працівниками та/або представниками працівників і забезпечують їм можливість для подання та збалансованої участі в обговореннях усіх питань, що стосуються безпеки і здоров'я на роботі.

2. З метою забезпечення консультацій із працівниками та встановлення їхньої думки щодо питань безпеки і здоров'я на роботі, роботодавець повинен проводити письмові консультації з представниками працівників або, за їхньої відсутності, з самими працівниками, заздалегідь і вчасно, щонайменше раз на рік, стосовно наступного:

- 1) будь-яких заходів, які можуть суттєво вплинути на безпеку та здоров'я працівників на роботі;
- 2) оцінки факторів ризику для безпеки і здоров'я на роботі, зокрема, тих, що стосуються груп працівників, на яких впливають особливі ризики;
- 3) запобіжних і захисних заходів безпеки та охорони здоров'я, які мають бути запроваджені як щодо виконуваної діяльності, так і щодо підприємства, установи чи служби, а також способів їх застосування до того, як їх буде запроваджено, або у випадках негайного застосування;
- 4) планування та організації навчання працівників та представників працівників у сфері безпеки і здоров'я на роботі;
- 5) призначення представника роботодавця для супроводу діяльності служб по забезпеченню безпеки і здоров'я на роботі;
- 6) призначення та звільнення працівників, які виконують конкретні функції у сфері безпеки і здоров'я на роботі;
- 7) призначення працівників, відповідальних за здійснення заходів по наданню першої допомоги, пожежогасіння та евакуації працівників;
- 8) організації та функціонування служби безпеки і здоров'я на роботі на підприємстві, в установі чи на службі, а також залучення зовнішніх служб або осіб та кваліфікованих технічних спеціалістів для забезпечення виконання всіх заходів забезпечення безпеки і здоров'я на роботі або їх частини;
- 9) засобів колективного та індивідуального захисту, які необхідно використовувати;
- 10) щорічного переліку нещасних випадків зі смертельними наслідками на роботі, нещасних випадків на роботі, що призвели до тимчасової непрацездатності тривалістю більше трьох робочих днів або є прикладом особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки і здоров'я на роботі та професійних захворювань;

11) звітів про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання, зазначені в попередньому підпункті.

3 Представники працівників мають право звертатися до роботодавця з пропозиціями щодо вжиття відповідних заходів і вносити пропозиції роботодавцю щодо зниження небезпеки та/або усунення їхніх джерел.

4. Роботодавець повинен надавати представникам працівників достатній час, вільний від роботи, зі збереженням заробітної плати, та забезпечувати їм необхідні засоби для реалізації їхніх прав та обов'язків щодо безпеки і здоров'я на роботі.

5. Працівники та/або представники працівників мають право подавати до компетентних органів скарги щодо незабезпечення роботодавцем безпечних та здорових умов праці, або якщо вони вважають, що вжиті заходи та засоби, що використовуються роботодавцем, є неадекватними або недостатніми для забезпечення безпеки і здоров'я на роботі.

6. Під час проведення інспекційних відвідувань компетентними органами працівники та представники працівників мають право подавати свої зауваження.

7. З метою визначення та вжиття заходів на поліпшення умов праці та вирішення суперечливих питань з питань безпеки і здоров'я на роботі роботодавець може створювати комісії з питань безпеки і здоров'я на роботі.

8. У випадку створення комісії, зазначеної в попередньому пункті, до її складу на паритетних засадах входять представники працівників і служби безпеки і здоров'я на роботі на підприємстві та/або в установі.

9. Роботодавець не має права ставити працівників чи представників працівників у невідгідне становище або чинити на них тиск через здійснення ними діяльності, виконання функцій та реалізацію прав, передбачених у цій статті.

Стаття 24. Представники працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі

1. Представники працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі обираються за принципом пропорційного представництва шляхом прямого та таємного голосування працівників.

2. Представники працівників з питань безпеки та здоров'я на роботі обираються прямим або таємним голосуванням з додержанням принципу пропорційного представництва.

3. Працівники або профспілка, яка представляє працівників підприємства та/або установи, сприяють обранню представників працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі.

. У разі, якщо вибори організовують працівники, повідомлення про вибори повинні підписати щонайменше 100 працівниками або 20% працівників підприємства та/або установи.

5. Голосування може відбуватися лише за належно складеними списками, поданими профспілковими організаціями, що представляють працівників підприємства та/або установи, або за списками, що їх підписали щонайменше 20% працівників підприємства, при цьому жоден працівник не може підписати більше одного списка, або входити до них.

6. У кожному списку повинна бути вказана кількість кандидатів, що дорівнює фактичній кількості виборних посад, і така ж кількість кандидатів на їх заміну.

7. Якщо чинним колективним договором не передбачено інше, кількість представників працівників не може перевищувати:

- 1) на підприємстві та/або в установі з кількістю працівників менше 60 — один представник;
- 2) на підприємстві та/або в установі з кількістю працівників від 61 до 150 — два представники;
- 3) на підприємстві та/або в установі з кількістю працівників від 151 до 300 — три представники;

- 4) на підприємстві та/або в установі з кількістю працівників від 301 до 500 — чотири представники;
 - 5) на підприємстві та/або в установі з кількістю працівників від 501 до 1000 — п'ять представників;
 - 6) на підприємстві та/або в установі з кількістю працівників від 1001 до 1500 — шість представників;
 - 7) на підприємстві та/або в установі з кількістю працівників понад 1500 — сім представників.
8. Термін повноважень представників становить три роки.
9. Заміна представників допускається лише у разі відставки або об'єктивних перешкод, у зв'язку з чим відбувається їх заміна на ефективних альтернативних кандидатів згідно з порядком, зазначеним у відповідному списку.
10. Час, який виділяється представникам працівників на виконання своїх обов'язків, становить п'ять годин на місяць.
11. Порядок обрання представників працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 25. Навчання представників працівників

1. Представникам працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі необхідно забезпечити постійну підготовку для виконання їхніх обов'язків, згідно з пунктами, викладеними нижче.
2. Роботодавець повинен забезпечити умови для навчання представників працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі, надання їм оплачуваної відпустки, за необхідності, або неоплачуваної відпустки, якщо іншим суб'єктом господарювання здійснюється окрема виплата.
3. У випадках, коли роботодавець або відповідні представницькі об'єднання, а також колективні представницькі структури працівників, не мають достатніх засобів і необхідних умов для проведення навчання, вони можуть звертатися за допомогою до компетентних державних органів.

Стаття 26. Комісії з питань безпеки і здоров'я на роботі

1. Для цілей цього закону колективними договорами може передбачатися створення комісії з питань безпеки і здоров'я на роботі, з паритетним складом.
2. До складу комісії, створеної відповідно до попереднього пункту, входять представники працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі, з урахуванням принципу пропорційності.

Стаття 27. Підтримка представників працівників

1. Органи управління роботодавця повинні забезпечувати представників працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі відповідними засобами, а також матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання їхніх службових обов'язків.
2. Представники працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі також мають право розповсюджувати інформацію про безпеку та здоров'я на роботі, а також розміщувати її у призначених місцях.

Стаття 28. Наради з органами управління підприємства та/або установи

1. Представники працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі мають право проводити наради з радою директорів роботодавця, щонайменше раз на місяць, для обговорення та аналізу питань, пов'язаних із питаннями безпеки і здоров'я на роботі.

2. За результатами наради, вказаної в попередньому пункті, складається протокол, який має бути підписаний усіма присутніми.

3. Тривалість наради, вказаної в пункті 1, не зараховується до часу, передбаченого пунктом 7 статті 24.

РОЗДІЛ VI. ОРГАНІЗАЦІЯ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ І ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ

Частина I. Призначення, діяльність і організація

Стаття 29. Загальні положення

Без обмеження стосовно інших зобов'язань, роботодавці повинні створювати, організовувати та забезпечувати належне функціонування служби безпеки і здоров'я на роботі на підприємстві та/або в установі, відповідно до методології, передбаченої цим розділом, шляхом створення одного чи кількох структурних підрозділів, відповідно до положень, викладених у цьому розділі.

Стаття 30. Завдання служби безпеки і здоров'я на роботі

1. Діяльність служби безпеки і здоров'я на роботі спрямована на наступне:

- 1) створення умов праці, що забезпечують безпеку працівників і їхнє фізичне та психічне здоров'я;
- 2) запровадження технічних умов, які забезпечують застосування запобіжних заходів, визначених у статті 17;
- 3) 3) інформування, навчання та консультації з працівниками та представниками працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 31. Основні напрямки діяльності служби безпеки і здоров'я на роботі

1. Роботодавець повинен забезпечувати здатність служби безпеки і здоров'я на роботі до виконання таких основних видів діяльності та завдань:

- 1) планування запобіжних заходів, які охоплюють оцінку ризиків та відповідні запобіжні заходи на всіх рівнях та за всіма видами діяльності;
- 2) забезпечення нагляду за факторами робочого середовища та практичних методів роботи, які можуть вплинути на здоров'я працівників;
- 3) проведення оцінки ризиків і складення відповідних звітів;
- 4) підготовка плану запобігання професійним ризикам, а також детальних планів запобіжних і захисних заходів, яких вимагає застосовне законодавство;
- 5) надання консультацій щодо планування та організації робіт, зокрема, щодо проєктування робочих місць, вибору, обслуговування та стану машин і робочого обладнання, а також речовин, які використовуються на роботі;
- 6) участь у розробленні програм, спрямованих на вдосконалення практичних методів роботи, а також випробування нового робочого обладнання та його оцінки за аспектами здоров'я;
- 7) сприяння адаптації роботи до працівника;
- 8) участь у розробленні внутрішнього плану на випадок виникнення аварійних ситуацій, включно з конкретними планами протипожежного захисту, евакуації з приміщень і надання першої медичної допомоги;
- 9) організація першої допомоги та невідкладної медичної допомоги;
- 10) координація заходів, застосовуваних у випадку серйозної та прямої загрози;

- 11) участь у роботі по проектуванню об'єктів і розробленню методів та системи організації роботи, а також у виборі та технічному обслуговуванні робочого обладнання;
- 12) контроль постачання, терміну придатності та збереження засобів колективного та індивідуального захисту, а також встановлення та технічне обслуговування аварійної сигналізації;
- 13) забезпечення нагляду за станом здоров'я працівників стосовно роботи, проведення заходів контролю за станом здоров'я, підготовка звітів і дос'є, а також організація та ведення актуальних медичних даних та іншої інформації, що стосується працівників;
- 14) розроблення заходів, спрямованих на зміцнення здоров'я працівників;
- 15) контроль умов праці працівників, які перебувають у більш вразливих ситуаціях;
- 16) започаткування та розроблення інформаційної програми забезпечення безпеки і здоров'я на роботі, сприяння інтеграції запобіжних заходів до інформаційно-комунікаційних систем підприємства;
- 17) започаткування та розроблення навчальних програм з метою сприяння безпеці та здоров'ю на роботі, співпраця у наданні освіти та підготовки в галузі безпеки і здоров'я на роботі, гігієни та ергономіки;
- 18) підготовка та подання роботодавцеві пропозицій стосовно заходів безпеки і здоров'я на роботі, вжиття необхідних заходів, спрямованих на підвищення ефективності політики запобігання професійним ризикам;
- 19) надання консультацій з питань безпеки і здоров'я на роботі, гігієни, ергономіки, а також стосовно засобів колективного та індивідуального захисту;
- 20) забезпечення інформаційної діяльності та консультування з представниками працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі або, за їхньої відсутності, із самими працівниками;
- 21) забезпечення чи контроль виконання запобіжних заходів, підвищуючи їхню ефективність і застосовність;
- 22) координація або контроль внутрішніх аудитів і перевірок;
- 23) організація елементів, необхідних для обов'язкового повідомлення;
- 24) складення обов'язкових протоколів у випадку нещасних випадків на роботі чи професійних захворювань;
- 25) проведення аналізу причин нещасних випадків на роботі та професійних захворювань, підготовка відповідних звітів;
- 26) участь у заходах професійної реабілітації;
- 27) збір і систематизація статистичних елементів, пов'язаних із питаннями безпеки і здоров'я на роботі.

2. Для цілей консультування служба безпеки і здоров'я на роботі повинна поновлювати такі дані:

- 1) результати оцінок факторів професійного ризику;
- 2) перелік і звіти про нещасні випадки на роботі зі смертельним наслідком, нещасні випадки на роботі, що призвели до непрацездатності тривалістю понад три дні або свідчать про наявність особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки і здоров'я на роботі, а також професійних захворювань;
- 3) перелік випадків перебування на лікарняному та кількості днів відсутності на роботі, що розміщується службою кадрових ресурсів, а у випадку професійних захворювань — співвідношення зареєстрованих захворювань;
- 4) перелік заходів, пропозицій або рекомендацій, поданих службою безпеки і здоров'я на роботі.

3. Стосовно здійснення вищевказаних видів діяльності та завдань, працівники, призначені для підтримки контактів між структурними підрозділами служби безпеки і

здоров'я на роботі та зовнішніми службами чи особами, з якими з цією метою укладено договір, повинні мати повну професійну незалежність від роботодавців, працівників, та їхніх представників.

4. У випадках, коли види діяльності, зазначені в цій статті, передбачають вжиття заходів, що головним чином залежить від інших працівників підприємства та/або установи, служба безпеки і здоров'я на роботі повинна повідомити їх про це та співпрацювати з метою їхньої реалізації.

5. Роботодавець повинен дотримуватися законодавства, що врегульовує питання захисту персональних даних.

6. Роботодавець повинен зберігати документацію, що стосується ведення діяльності, зазначеної у цій статті, на надавати її компетентним інспекційним органам, протягом п'яти років.

Стаття 32. Організація служби безпеки і здоров'я на роботі

1. Для створення, організації та забезпечення належного функціонування служби безпеки і здоров'я на роботі як одного чи кількох структурних підрозділів, роботодавець повинен запровадити один або кілька методів організації, відповідно до положень, викладених нижче, у частинах II та III цього розділу.

2. Незалежно від затвердженої методології, а також з метою надання можливості службі безпеки і здоров'я на роботі здійснювати організацію та запровадження запобіжних і захисних заходів, беручи до уваги розмір підприємства та/або установи, та/або фактори небезпеки, які впливають на працівників, та їхній розподіл по підприємству та/або організації, роботодавець повинен забезпечити:

- 1) наявність необхідних можливостей та засобів для працівників, прикріплених до структурних підрозділів служби безпеки і здоров'я на роботі;
- 2) наявність необхідних можливостей і необхідних особистих і професійних засобів для зовнішніх служб або осіб, які уклали договори з структурними підрозділами служби безпеки і здоров'я на роботі; і
- 3) достатню кількість працівників і зовнішніх служб або осіб, які уклали договори з структурними підрозділами служби безпеки і здоров'я на роботі.

Частина II. Функціонування служби безпеки і здоров'я на роботі

Стаття 33. Служба безпеки на роботі

1. Технічні заходи, що стосуються безпеки і здоров'я на роботі, запроваджуються фахівцями з питань безпеки і здоров'я на роботі, сертифікованими відповідно до законодавства, що врегульовує залучення та професійну діяльність фахівців з питань безпеки і здоров'я на роботі, як визначено центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі.

2. У своїй діяльності фахівці, зазначені в попередньому пункті, користуються технічною самостійністю.

3. Діяльність служб безпеки повинна проводитися на підприємстві регулярно, протягом необхідного часу.

4. Призначення фахівців з питань безпеки і здоров'я на роботі до виконання діяльності з безпеки і здоров'я на роботі на підприємстві відбувається наступним чином:

- 1) на промисловому підприємстві, що має 50 працівників — один фахівець з безпеки і здоров'я на роботі; на промисловому підприємстві, що має понад 50 працівників — два фахівці з питань з безпеки і здоров'я на роботі на кожні 1500 працівників або їх частину.

- 2) у всіх інших організаціях, що мають до 50 працівників — один фахівець з безпеки і здоров'я на роботі; в усіх інших організаціях, що мають понад 50 працівників — два фахівці з питань з безпеки і здоров'я на роботі на кожні 3000 працівників або їх частину.

5. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі, може визначити вищі показники для служби безпеки в установі, в якій, незалежно від кількості працівників, характер або серйозність професійних ризиків, як і частота травмування, обґрунтовують більшу кількість.

6. Роботодавець повинен надавати службі безпеки і здоров'я на роботі технічну інформацію про обладнання та склад використовуваної продукції.

7. Служба безпеки і здоров'я на роботі повинна отримувати інформацію про всі зміни основних засобів роботи, а також проводити своєчасні консультації щодо всіх ситуацій, що можуть мати наслідки для безпеки і здоров'я на працівників.

8. Інформація, зазначена в попередніх пунктах, підпадає під дію положень про професійну конфіденційність, без обмеження інформації, що стосується дотримання безпеки і здоров'я на роботі, яка повинна за необхідності надаватися задіяним працівникам, а також представникам працівників із питань безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 34. Служба здоров'я на роботі

1. Технічні заходи, пов'язані зі здоров'ям на роботі, здійснюються лікарем-спеціалістом з професійних захворювань.

2. Для цілей цього закону лікарем-спеціалістом з професійних захворювань вважається:

- 1) лікар, який має спеціальність у сфері медицини праці, підтверджену згідно з законодавством;
- 2) лікарем-спеціалістом з професійних захворювань вважається також лікар, який має технічну здатність до виконання своїх обов'язків, відповідно до закону;
- 3) У випадку підтвердженого дефіциту лікарів, які мають кваліфікацію відповідно до попередніх пунктів, центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у галузі охорони здоров'я, може дозволити виконувати таку роль іншим дипломованим спеціалістам у галузі медицини, які протягом чотирьох років після такого дозволу повинні надати підтвердження отримання спеціалізації у сфері медицини праці, інакше їм буде заборонено продовжувати виконувати такі функції.

3. На підприємстві, що має понад 250 працівників, окрім лікаря-спеціаліста з професійних захворювань, має бути професійний молодший медичний працівник з відповідною підготовкою та досвідом.

4. Діяльність, яку повинен виконувати молодший медичний працівник, регулюється спеціальним законодавством.

5. Лікар-спеціаліст з професійних захворювань повинен здійснювати свою діяльність протягом такої кількості годин, яка необхідна для виконання планових або невідкладних медичних заходів, а також іншої діяльності, яку він має координувати.

6. Лікар-спеціаліст з професійних захворювань повинен знати основні складові роботи, що впливають на здоров'я працівників.

7. Лікар-спеціаліст з професійних захворювань повинен здійснювати свою діяльність на підприємстві наступним чином:

- 1) на виробничому підприємстві чи на підприємстві іншого характеру, але на якому виконується робота чи види діяльності, визначені в Статті 45 цього закону — щонайменше одну годину на місяць для кожної групи з 10 працівників або її частини;
- 2) на всіх інших підприємствах — щонайменше одну годину на місяць для кожної групи з 20 працівників або її частини.

8. Лікар-спеціаліст з професійних захворювань не має права здійснювати нагляд за станом здоров'я кількості працівників, що перевищує 150 робочих годин на місяць;

9. Лікар-спеціаліст з професійних захворювань несе відповідальність за нагляд за станом здоров'я працівників;

10. Лікар-спеціаліст з професійних захворювань повинен мати доступ до технічної інформації про обладнання та склад використовуваних виробів, а також про всі зміни основних засобів роботи, на які поширюється професійна конфіденційність, без обмежень для інформації, що стосується забезпечення безпеки і здоров'я на роботі, про що необхідно повідомляти залучених працівників, у належних випадках, та представників працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 35. Медичні огляди

1. Роботодавець повинен забезпечувати проведення відповідних медичних оглядів кожного працівника з метою оцінки фізичної та психічної підготовленості цього працівника до даної діяльності, а також наслідків роботи та умов, за яких вона виконується, для стану здоров'я працівників.

2. Роботодавець повинен забезпечувати проведення медичних оглядів працівників у робочий час, наскільки це можливо, і їх зарахування до робочого часу, а також виконання рекомендацій за результатами проведених медичних оглядів.

3. Консультації з питань нагляду за здоров'ям повинен проводити лікар, який відповідає вимогам, викладеним у п. 2 статті 34.

4. Без обмежень дії інших положень цього закону чи спеціального законодавства, що передбачає проведення окремих спеціальних або частіших медичних оглядів, роботодавець повинен забезпечувати проведення таких медичних оглядів:

- 1) огляди при прийомі на роботу — до прийому працівника або, якщо набір є терміновим, протягом наступних 15 днів;
- 2) періодичні огляди — щорічно для працівників віком до 21 року та працівників віком понад 50 років; раз на 2 роки для всіх інших працівників;
- 3) нерегулярні огляди — у випадку суттєвих змін основних засобів роботи, які можуть шкідливо вплинути на стан здоров'я працівників, а також у випадку повернення на роботу після відсутності понад 30 днів через захворювання чи нещасних випадок.

5. Лікар-спеціаліст з професійних захворювань, враховуючи стан здоров'я працівника та результати запобігання професійним ризикам на підприємстві та/або в установі, може збільшити або зменшити періодичність медичних оглядів, передбачених у попередньому пункті.

6. Лікар-спеціаліст з професійних захворювань повинен брати до уваги результати інших медичних оглядів, які проходив працівник і які є актуальними, і при потребі повинен налагодити співпрацю з лікуючим лікарем.

7. Огляд при прийомі на роботу, передбаченого підпунктом 1) п. 4, може не проводитися у таких випадках:

- 1) при передачі права власності на трудові відносини, доки працівник залишається на тому самому робочому місці та за відсутності суттєвих змін в основних засобах роботи, які могли б шкідливо вплинути на стан здоров'я працівника;
- 2) при прийомі працівника на роботу, термін якої не перевищує 45 днів, для виконання аналогічної роботи, з аналогічними професійними ризиками, за відсутності випадків непрацездатності після останнього медичного огляду, проведеного протягом попередніх двох років, та обізнаності лікаря-спеціаліста з професійних захворювань зі змістом клінічних записів такого огляду.

8. За необхідності забезпечення безпеки і здоров'я на роботі та інших осіб, на яких можуть вплинути їхні дії чи бездіяльність у випадку інтоксикації, викликаній вживанням алкоголю, наркотиків, медичних препаратів або будь-якого іншого фактору, що викликає інтоксикацію та може знизити рівень їхньої уваги та/або швидкості реакції, працівники повинні проходити медичний огляд для підтвердження їхньої здатності до виконання своєї роботи, але при цьому лише за дотримання всіх наступних умов:

- 1) це належним чином обґрунтовано характером роботи;
- 2) роботодавець повідомляє працівника письмовим документом, який підписано роботодавцем під час допуску до роботи, що йому може бути необхідно пройти такий медичний огляд на вимогу роботодавця, інспектора праці, служби безпеки і здоров'я на роботі, лікаря-спеціаліста з професійних захворювань, представників працівників і/або відповідного працівника, або якщо його було вибрано випадковим чином;
- 3) Порядок вибору працівників і проведення медичних оглядів було надано працівникам і/або представникам працівників для консультації, затверджено лікарем з питань праці, зазначеним у пунктах 1 та 2 Стаття 34, та поданий до та затверджений центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі;
- 4) медичний огляд було затверджено та проведено лікарем-спеціалістом з професійних захворювань, призначеним службою безпеки і здоров'я на роботі підприємства та/або установи;
- 5) результати медичного огляду відмічаються в медичній картці працівника, на які поширюються вимоги дотримання конфіденційності, відповідно до статті 36.
- 6) лікар-спеціаліст з професійних захворювань заповнює відповідну довідку про придатність, згідно зі Статтею 37, і після підписання працівником передає копію працівникові, що відповідає за управління кадровими ресурсами підприємства, службі безпеки і здоров'я на роботі підприємства та/або установи, а також, у випадку, передбаченому в підпункті 2) пункту 9, суб'єктові господарювання, який відповідно до цього положення вимагав проведення медичного огляду.
- 7) медичні огляди проводяться, наскільки це можливо, у робочий час і в будь-якому випадку зараховується як такий, а витрати на його проведення покриває роботодавець.

9. Критерії вибору працівників підприємства та/або установи, залучених до виконання роботи, вказаної у підпункті 1) попереднього пункту, безпека та здоров'я яких, а також інших осіб, які можуть постраждати в результаті його дій чи бездіяльності у випадку інтоксикації, викликаній вживанням алкоголю, наркотиків, медичних препаратів або будь-якого іншого фактору, що викликає інтоксикацію, які повинні бути направлені на медичний огляд, передбачений у попередньому пункті, та при суворому дотриманні всіх наступних умов, є такими:

- 1) працівники обираються випадковим чином серед загальної кількості вищевказаних працівників, які не проходили оглядів протягом останніх 2-х місяців, кількість яких становить 10% останніх, а мінімальна кількість — 3 працівники;
- 2) Проходження медичного огляду працівником відбувається за вибором і/або розпорядженням роботодавця, інспектора праці, служби безпеки і здоров'я на роботі, лікаря-спеціаліста з професійних захворювань, представників працівників та/або самого працівника.

10. У випадку, передбаченому в підпункті 2) попереднього пункту, медичний огляд може проводитися лише у випадку застосування наступних умов, окрім перевірки всіх умов, передбачених пунктом 8 цієї статті:

- 1) поведінка працівника в будь-який момент або протягом періоду, що не перевищує одного місяця до дати проведення медичного огляду, викликає постійні підозри стосовно його інтоксикації, викликані вживанням алкоголю, наркотиків, медичних препаратів або будь-якого іншого фактору, що викликає інтоксикацію;
- 2) суб'єкт, який обирає або вимагає проведення медичного огляду відповідного працівника, належним чином обґрунтовує такий вибір або вимогу роботодавцеві та лікарю-спеціалісту з професійних захворювань;
- 3) лікар-спеціаліст з професійних захворювань дає свою згоду.

Стаття 36. Медична картка

1. Клінічні спостереження, пов'язані зі здоров'ям, відмічаються у медичній картці працівника.

2. На медичні картки поширюються положення щодо професійної конфіденційності; вона може надаватися лише органам охорони здоров'я та лікарям, прикріпленим до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі.

3. Для цілей попередніх пунктів, медична картка не має містити жодних даних про расу, національність, етнічне походження та інформацію про особисті звички працівника, за винятком випадків, коли останні пов'язані з конкретними захворюваннями чи іншими даними про стан здоров'я.

4. Лікар-спеціаліст з професійних захворювань, відповідальний за нагляд за станом здоров'я, повинен надати працівникові, який залишає цього роботодавця, копію його медичної картки.

5. У разі припинення діяльності медичні картки працівників повинні надсилатися до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 37. Довідка про придатність для роботи

1. Стосовно результатів допуску до роботи, періодичних або нерегулярних оглядів стану здоров'я, лікар-повинен відразу після проведеного огляду заповнити довідку про придатність для роботи та передати її копію відповідальній особі, яка відповідає за управління людськими ресурсами підприємства.

2. Якщо за результатами медичного огляду працівник визнається непридатним для виконання певного завдання чи роботи, лікар-спеціаліст з професійних захворювань повинен зазначити, за можливості, інші функції, які цей працівник може виконувати.

3. Довідка про придатність для роботи не може містити інформації, на яку поширюються положення щодо професійної конфіденційності.

4. Працівник повинен бути проінформований про зміст довідки про придатність для роботи, і на ній мають бути проставлені його підпис і дата, коли його було ознайомлено з її змістом.

5. Коли наслідки роботи та умови, у яких вона виконується, є шкідливими для здоров'я працівників, лікар-спеціаліст з професійних захворювань повідомляє про це службу безпеки і здоров'я на роботі підприємства та/або установи, і, якщо цього вимагає стан здоров'я працівника, направляє його на подальше лікування у місцевому медичному закладі національної служби охорони здоров'я або в іншого лікаря, якого вказує працівник.

6. Типовий бланк довідки про придатність для роботи затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 38. Перша допомога, пожежогасіння, евакуація працівників, ситуації серйозної та невідвортної загрози

1. Роботодавець повинен забезпечити наявність на підприємстві та/або в установі, незалежно від того, яким чином запроваджено службу безпеки і здоров'я на роботі, внутрішньої структури, яка проводить діяльність із надання першої допомоги, пожежогасіння, дій в аварійних ситуаціях та евакуації працівників, згідно з п. 9 статті 17, а також, у застосовних випадках, рятування працівників у аварійних ситуаціях.

2. З цією метою роботодавець:

- 1) вживає необхідних заходів з надання першої медичної допомоги, пожежогасіння та евакуації працівників з урахуванням характеру діяльності та розміру підприємства та/або установи, та з огляду на можливу присутність інших осіб;
- 2) встановлює всі необхідні контакти з зовнішніми службами щодо надання першої медичної допомоги, невідкладної медичної допомоги, рятувальних робіт і пожежогасіння, зокрема зі службами, що здійснюють надання медичної (невідкладної) допомоги та захист населення у надзвичайних ситуаціях.
- 3) за необхідності, залучає служби, що здійснюють надання медичної (невідкладної) допомоги та захист населення у надзвичайних ситуаціях та діють у сфері ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, рятувальних робіт, пожежогасіння, пожежної та техногенної безпеки, а також налагоджує взаємодію та обмін інформацією з ними.
- 4) призначає працівників для здійснення заходів з надання першої медичної допомоги, пожежогасіння та евакуації працівників, кількість яких, підготовка та надане обладнання повинні бути відповідними розміру та/або конкретній небезпеці на підприємстві та/або в установі;
- 5) роботодавець повинен забезпечити проходження призначеними працівниками відповідної підготовки та підвищення кваліфікації відповідно до порядку, встановленого законом, та отримання відповідних інструкцій.
- 6) негайно інформує всіх працівників, які знаходяться у ситуації серйозної та прямої загрози або можуть у ній знаходитися, про заходи щодо їхнього захисту, пов'язані з цим;
- 7) вживає заходів і надає вказівки, які дають можливість працівникам у разі серйозної, неминучої та невідвортної загрози припиняти роботу та залишати робоче місце, а також переміщатися до безпечного місця;
- 8) утримується від вимоги щодо відновлення виконання трудових обов'язків працівниками у випадках продовження серйозної та прямої загрози, що може вплинути на працівників або інших осіб, за винятком належних та відповідним чином обґрунтованих ситуацій, пов'язаних із запобіганням погіршенню аварії чи небезпеки, або рятування життя працівників і/або третіх осіб;
- 9) організовує та впроваджує під час надзвичайних ситуацій заходи, передбачені планом локалізації та ліквідації наслідків небезпечної події;
- 10) вживати необхідних заходів для забезпечення першої допомоги, пожежогасіння, порятунку та евакуації працівників;

4. Працівники, які у разі серйозної, неминучої та невідвортної загрози залишають свої робочі місця та/або небезпечну зону, не повинні потрапляти в не вигідне становище через свої дії, а також мають бути захищені від будь-яких шкідливих і необґрунтованих наслідків.

5. Роботодавець повинен забезпечити здатність і право всіх працівників на вжиття відповідних заходів, з урахуванням їхніх знань і наявних технічних засобів, для уникнення наслідків серйозної та прямої загрози для безпеки і здоров'я їх самих та/або інших осіб, коли працівники не мають можливості зв'язатися з безпосереднім керівником, відповідальним за вжиття відповідних заходів.

6. У випадку, передбаченому попереднім пунктом, працівники не несуть відповідальності за такі дії, якщо тільки їхні дії не були необережними чи недбалими.

Частина III. Форми організації служби безпеки і здоров'я на роботі

Стаття 39. Форми

1. Служби безпеки і здоров'я на роботі можуть бути організовані в одній із нижченаведених форм:

- 1) внутрішня служба;
- 2) діяльність, виконувана роботодавцем або призначеним працівником;
- 3) зовнішня служба;

2. Без обмеження дії положень пункту 3 статті 41, служба безпеки і здоров'я на роботі повинна бути внутрішньою.

3. Використання способу організації, розроблених роботодавцем, призначеним працівником або зовнішньою службою, дозволяється, відповідно до статей 43 та 44, для забезпечення виконання таких видів діяльності повністю або частково, а також використання кваліфікованих технічних спеціалістів у достатній кількості для забезпечення виконання таких видів діяльності лише за відсутності на підприємстві чи в установі достатніх ресурсів для здійснення комплексної діяльності служби безпеки і здоров'я на роботі внутрішньою службою або самим роботодавцем, або призначеним працівником.

4. На кожному підприємстві роботодавець може запровадити різні організаційні форми.

5. Діяльність по забезпеченню безпеки і здоров'я на роботі може бути організована окремо від іншої діяльності у сфері охорони здоров'я, із застосуванням до них положень попереднього пункту.

6. Служба безпеки і здоров'я на роботі, організована у будь-якій формі, зазначеній у п. 1, повинна бути забезпечена достатніми засобами для здійснення основних заходів безпеки і здоров'я на роботі.

7. До складу служби безпеки і здоров'я на роботі, організованої відповідно до підпунктів 1) та 3) пункту 1 цього Стаття, повинні входити:

- 1) фахівці з питань безпеки і здоров'я на роботі, у визначенні пункту 1 Статті 33, у достатній кількості, для задоволення вимогам, вказаним у пп. 3-5 Статті 33, у випадку служб безпеки і здоров'я на роботі;
- 2) лікарі-спеціалісти з професійних захворювань, у визначенні пункту 2 Статті 34, та молодших медичних працівників із відповідним досвідом, у достатній кількості, для задоволення вимог, вказаних у пп. 3 та 5-8 Статті 34, у випадку служб безпеки і здоров'я на роботі;

8. Залучення зовнішньої служби не звільняє роботодавця від конкретної відповідальності у сфері безпеки і здоров'я на роботі, яку він несе відповідно до закону.

Стаття 40. Вимоги до внутрішньої служби

1. Внутрішня служба безпеки і здоров'я на роботі повинна відповідати таким вимогам:

- 1) наявність належних обладнаних приміщень для здійснення діяльності;
- 2) наявність обладнання та інструментів для проведення оцінки стану безпеки і здоров'я на роботі та засобів індивідуального захисту, що застосовуються

фахівцями з питань безпеки і здоров'я на роботі, лікарями та молодшими медичними працівниками, залежно від обставин.

- 3) забезпечення технічної якості процедур, зокрема для оцінки умов безпеки і здоров'я на роботі та планування діяльності;
- 4) спроможність і компетенція для здійснення основних видів діяльності служби безпеки і здоров'я на роботі, передбачених статтею 31, без обмеження щодо залучення субпідрядників для виконання окремих, особливо складних або нечастих завдань.

2. Стосовно кадрових ресурсів, внутрішня служба безпеки і здоров'я на роботі повинна відповідати вимогам, викладеним у статтях 33 та 34 цього закону.

Стаття 41. Внутрішня служба

1. Внутрішня служба безпеки і здоров'я на роботі створюється роботодавцем і її діяльність поширюється лише на тих працівників, за безпеку та здоров'я яких відповідає роботодавець.

2. Без обмеження їхньої технічної автономії, фахівці з питань безпеки і здоров'я на роботі, що надають внутрішні послуги, зазначені в попередньому пункті, займаються цією діяльністю в рамках трудових відносин з роботодавцем.

3. За винятком випадків, коли згідно зі статтею 42 відбувається звільнення від обов'язків, роботодавець повинен створити внутрішню службу, яка охоплює наступне:

- 1) підприємство, що має щонайменше 300 працівників;
- 2) група підприємств, розташованих на відстані до 50 км від тієї, де кількість працівників є найбільшою, і становить щонайменше 300 працівників;
- 3) підприємство або група підприємств, які виконують роботу чи діяльність з високим ризиком, відповідно до положень Статті 45, що впливає щонайменше на 30 працівників.

Стаття 42. Відмова від створення внутрішньої служби

1. За зверненням до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі, та за його дозволом, роботодавець може бути звільнений від обов'язку створення внутрішньої служби безпеки і здоров'я на роботі стосовно установи, на яку поширюється дія підпунктів 1) або 2) пункту 3 статті 41, в якому:

- 1) робота або діяльність з високим ризиком не виконуються;
- 2) показники захворюваності та серйозності нещасних випадків на роботі за останні два роки не перевищують середнього показника у відповідній галузі;
- 3) відсутні дані про професійні захворювання, що виникали у працівників підприємства, або виникнення яких безпосередньо та безсумнівно було пов'язане з умовами праці на підприємстві;
- 4) до роботодавця не застосовувалися санкції за серйозні порушення законодавства про безпеку та здоров'я на роботі на одному й тому ж підприємстві за останні два роки;
- 5) за даними аналізу звітів про оцінку ризику, поданих заявником або шляхом інспекції, за необхідності, граничні значення впливу речовин або факторів ризику на роботі не перевищувалися.

2. Порядок подання запиту, видачі, відмови у видачі, або відкликання дозволу на те, щоб не створювати внутрішню службу безпеки та здоров'я на роботі, передбачені цією статтею, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 43. Діяльність, яка здійснюється роботодавцем або призначеним працівником

1. На підприємстві, в установі або групі установ, що розташовані на відстані до 50 км від найбільшого, в якому працює максимум дев'ять працівників, і діяльність якого не пов'язана з високим ризиком, діяльність по забезпеченню безпеки і здоров'я на роботі може здійснюватися безпосередньо роботодавцем, якщо він має належну підготовку, відповідно до п. 6 Статті 44, і головним чином здійснюється у межах підприємства.

2. У ситуаціях, зазначених у попередньому пункті, роботодавець може призначити одного або кількох працівників для виконання всіх або певних видів діяльності по забезпеченню безпеки і здоров'я на роботі, за умов наявності у них належної підготовки, відповідно до п. 6 статті 44, часу та необхідних засобів.

3. Працівники, призначені згідно з пунктом 2, не можуть бути поставлені в невідгідне становище через здійснення ними вказаних видів діяльності.

4. Для запровадження такої форми служби безпеки і здоров'я на роботі потрібен попередній дозвіл центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі.

5. У разі відмови у наданні дозволу на запровадження такої форми служби безпеки і здоров'я на роботі, або його відкликання, протягом 90 днів роботодавець повинен запровадити іншу форму служби безпеки і здоров'я на роботі.

6. Порядок подання запиту, видачі, відмови у видачі, або відкликання дозволу на таку форму служби безпеки і здоров'я на роботі, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 44. Зовнішня служба

1. Зовнішня служба - це служба, створена суб'єктом господарювання, який за договором з роботодавцем виконує діяльність по забезпеченню безпеки і здоров'я на роботі на підприємстві та/або в установі.

2. Зовнішня служба може бути одного з таких типів:

- 1) Асоціативні — надаються некомерційними асоціаціями, що мають статус юридичної особи, статутні цілі яких передбачають надання послуг у сфері безпеки і здоров'я на роботі;
- 2) Кооперативні — надаються кооперативами, статутні цілі яких передбачають надання послуг у сфері безпеки і здоров'я на роботі;
- 3) Приватні - надаються:
 - i. Компаніями, чії корпоративні цілі включають у себе надання послуг у сфері безпеки і здоров'я на роботі; або
 - ii. Фізичними особами, які мають кваліфікацію, визначену законом, залежно від випадку, для здійснення діяльності фахівця з питань безпеки і здоров'я на роботі, лікаря-спеціаліста з професійних захворювань або молодшого медичного працівника, відповідно до п. 1 статті 33, п. 2 статті 34 та п. 3 статті 34.
- 4) Договірні — надаються будь-якими органами центрального, регіонального чи місцевого самоврядування, державними установами чи установами, що входять до складу Національної служби охорони здоров'я.

3. Договір між роботодавцем і зовнішнім постачальником послуг укладається в письмовій формі.

4. Якщо підприємство або установа вдається до послуг зовнішньої служби, роботодавець повідомляє зовнішнього постачальника послуг про фактори, які, за його інформацією, впливають на безпеку та здоров'я працівників, або є підстави вважати, що такий вплив існує, і надає йому інформацію про наступне:

- 1) Фактори ризику для безпеки і здоров'я, а також запобіжні та захисні заходи щодо підприємства та і/або організації в цілому, а також по кожному типу робочих місць і/або робочих завдань;
- 2) заходи по наданню першої медичної допомоги, пожежогасіння, евакуації працівників і ситуацій серйозної та прямої загрози, а також працівників, призначених для здійснення таких заходів.

5. У випадку, передбаченому попереднім пунктом, роботодавець повинен призначити в кожному закладі чи групі закладів, що розташовані на відстані до 50 км від того, що має найбільшу кількість працівників, яка становить максимум 300 працівників, одного працівника, що має відповідну підготовку відповідно до положень наступного пункту, який представлятиме його та буде супроводжувати та сприяти здійсненню запобіжних заходів.

6. Для цілей попереднього пункту "належне навчання" означає:

- 1) Таке, що забезпечує отримання базових навичок у галузі безпеки, охорони здоров'я, ергономіки, екології та організації праці, про яке повідомляється центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, та затверджується ним;
- 2) Сертифікований навчальний заклад або його еквівалент відповідно до законодавства, що врегульовує залучення фахівців з питань безпеки і здоров'я на роботі та їхню професійну діяльність, створений центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі;
- 3) Навчальний орган, який має спеціальну сертифікацію для цього, відповідно до порядку, встановленого центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі.

7. Якщо для створення служби безпеки і здоров'я на роботі роботодавець застосовує модальність зовнішньої служби, це не звільняє його від обов'язків щодо забезпечення безпеки і здоров'я безпеки і здоров'я на роботі у всіх аспектах, пов'язаних із роботою, а також від відповідальності за порушення законодавства про безпеку та здоров'я на роботі чи за будь-яку шкоду, що таке порушення спричинило для здоров'я чи життя працівників.

8. На надання зовнішніх послуг з безпеки і здоров'я на роботі підприємствам та/або установам потрібен дозвіл.

9. Дозвіл, зазначений у попередньому пункті, може бути наданий на виконання діяльності в одній або обох сферах безпеки і здоров'я на роботі, для всіх або певних сфер діяльності, а також для певних робіт чи видів діяльності з високим ризиком.

10. Дозвіл видається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі, на підставі заяви та залежно від дотримання заявником вимог чинного законодавства, зокрема:

- 1) кількість і кваліфікація його фахівців із питань безпеки і здоров'я на роботі, у значенні пункту 1 статті 33, лікаря-спеціаліста з професійних захворювань, у значенні пункту 2 статті 34, та молодших медичних працівників із відповідним досвідом;
- 2) послуги;
- 3) обладнання та пристрої;
- 4) технічна якість процесів;
- 5) здатність і компетенція до здійснення основних видів діяльності служби безпеки і здоров'я на роботі, передбачених статтею 31, зокрема, у відповідних випадках, у випадку робіт або видів діяльності з високим ризиком, передбачених у статті 45.

11. Порядок подання запиту, видачі, відмови у видачі, або відкликання дозволу на залучення зовнішньої служби безпеки і здоров'я на роботі, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі.

РОЗДІЛ VII. РОБОТА ЧИ ДІЯЛЬНІСТЬ ІЗ ПІДВИЩЕНИМ РИЗИКОМ

Стаття 45. Робота чи діяльність із підвищеним ризиком

1. Для цілей цього закону наступні роботи та види діяльності вважаються такими, що пов'язані з підвищеним ризиком:

- 1) роботи на будівельних майданчиках, вийняття ґрунту, земляні роботи; прокладення тунелів; роботи, пов'язані з ризиком падіння з висоти або з ризиком бути засипаним; роботи по знесенню; роботи на залізничних лініях і дорогах без перерви в перевезеннях;
- 2) добувні галузі;
- 3) робота в умовах високого тиску;
- 4) діяльність, яка передбачає використання або зберігання небезпечних хімічних продуктів, які можуть призвести до серйозних аварій;
- 5) виробництво, транспортування та використання вибухових речовин та піротехнічних засобів;
- 6) металургійна та суднобудівна галузі;
- 7) діяльність, пов'язана з контактом з електричними струмами середньої та високої напруги;
- 8) виробництво та транспортування стиснених, скраплених або розчинених газів або їх використання у значних обсягах;
- 9) діяльність, пов'язана з впливом іонізуючого випромінювання;
- 10) діяльність, пов'язана з впливом канцерогенних або мутагенних агентів, або агентів, токсичних для репродукційної системи;
- 11) діяльність, пов'язана з впливом біологічних агентів групи 3 або 4 за Класифікацією біологічних агентів Співтовариства, що міститься у Статті 2 (2), Статті 18 та Додатку III до Директиви № 2000/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 18 вересня 2000 р. Про захист працівників від небезпек, пов'язаних з впливом біологічних агентів на виробництві;
- 12) Роботи, пов'язані з впливом діоксиду кремнію.

2. Перелік робіт або видів діяльності з підвищеним ризиком, визначених у попередньому пункті, постійно оновлюється Кабінетом Міністрів України відповідно до обставин та, зокрема, коли цього вимагають статистичні дані про нещасні випадки на роботі та/або пропозиції центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 46. Спеціальні умови виконання робіт і видів діяльності з підвищеним ризиком

1. У випадках, коли виконання певних робіт чи видів діяльності створює для працівників об'єктивно високий ризик для їхньої безпеки, здоров'я та життя — наприклад, тих, які вказані у попередній статті, або інших, які визначені Кабінетом Міністрів України відповідно до пункту 2 попередньої статті — роботи можуть виконуватися лише за умови отримання дозволу.

2. Дозвіл на виконання робіт з підвищеним ризиком видається роботодавцеві центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, керуючись остаточними висновками експертної організації щодо можливостей роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт, на які було подано заявку.

3. Дозвіл видається безкоштовно і залишається чинним без обмеження за часом, за винятком випадків, передбачених пунктом 6.

4. Порядок видачі, відмови у видачі та анулювання дозволів на виконання робіт із підвищеним ризиком визначається Кабінетом Міністрів України.

5. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з безпеки і здоров'я на роботі, приймає рішення про відмову у видачі дозволу, якщо:

- 1) роботодавець не подав необхідних документів та/або документи було складено без додержання до встановлених вимог;
- 2) надана інформація є неточною;
- 3) висновок експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання тих робіт, на які було подано заяву, був наданий більше ніж за 6 місяців до дати подання заявки;
- 4) Протягом двох років до подання заяви про надання дозволу мали місце зриви в роботі, вибух, пожежа, аварія зі смертельним наслідком на роботі, аварія на роботі, що призвела до непрацездатності тривалістю понад три дні або свідчила про наявність особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки і здоров'я на роботі, у зв'язку з виконанням робіт із підвищеним ризиком, щодо надання дозволу на виконання яких було подано заяву;
- 5) якщо роботодавець був засуджений за порушення цього закону, у зв'язку з виконанням робіт з високим рівнем ризику, протягом двох років до подання запиту на надання дозволу;
- 6) роботодавець розглядається як такий, що не має можливості виконувати відповідні роботи в умовах, які б забезпечували безпеку та здоров'я працівників.

6. Скасування дозволу відбувається відповідно до вимог Закону України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності», а також за наявності таких підстав:

- 1) подання заяви про скасування дозволу роботодавцем або особою, що ним уповноважена;
- 2) втрата статусу юридичної особи роботодавцем (через припинення юридичної особи (в результаті злиття, поглинання, поділу, конверсії чи ліквідації) або припинення підприємницької діяльності фізичною особою-підприємцем);
- 3) виникнення зривів у роботі, вибуху, пожежі, аварії зі смертельним наслідком на роботі, аварії на роботі, що призвела до непрацездатності тривалістю понад три дні або свідчила про наявність особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки і здоров'я на роботі, якщо проведенням розслідуванням або інспекційним відвідуванням було виявлено, що подія сталася внаслідок виконання робіт із підвищеним ризиком, на які було видано дозвіл;
- 4) якщо роботодавець був засуджений за порушення цього закону, у зв'язку з виконанням відповідних робіт чи видів діяльності підвищеного ризику;
- 5) якщо інспектор праці центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, за результатами інспекційного візиту зробив висновок, що роботодавець не виконує відповідні роботи з підвищеним ризиком в умовах, які забезпечують безпеку та здоров'я працівників.

7. У випадку здійснення діяльності на території виключної (морської) економічної зони України та на континентальному шельфі на підставі угоди про розподіл продукції, укладеної згідно із Законом України “Про угоди про розподіл продукції”, усі дозволи, передбачені цією Статтею, видаються інвесторові згідно з порядком, який встановлює Кабінет Міністрів України.

РОЗДІЛ VIII. ЗАХИСТ ГЕНЕТИЧНОГО СПАДКУ

«КОМЕНТАР: для часткового транспонування Директиви №№ 2004/37/ЄС, 2000/54/ЄС та 98/24/ЄС»

Стаття 47. Ризики для генетичного спадку

1. Хімічні, фізичні та біологічні агенти чи інші фактори, які можуть спричинити спадкові генетичні наслідки, неспадкові негативні наслідки у потомства або які впливають на репродуктивні функції та спроможність чоловіків і жінок, можуть стати причиною ризиків для генетичного спадку.

2. Зокрема, до їхнього числа належать наступні:

- 1) Речовини та суміші, які відповідають критеріям класифікації відповідно до Регламенту (ЄС) № 1272/2008 від 16 грудня 2008 року Європейського Парламенту та Ради про класифікацію, маркування та упаковку речовин і сумішей, за одним або кількома з нижческазаних класів і категорій небезпеки, за однією чи кількома з наступних характеристик небезпеки:
 - i. Канцерогенність, категорії 1A, 1B або 2 (H350, H350i, H351);
 - ii. Репродуктивна токсичність, категорії 1A, 1B або 2, або додаткова категорія щодо впливу на лактацію або через неї (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362);
 - iii. Мутагенність у статевих клітинах, категорії 1A, 1B або 2 (H340, H341);
 - iv. Токсичність для конкретних органів-мішеней після одноразового впливу, категорія 1 або 2 (H370, H371).
- 2) Іонізуюче випромінювання та високі температури;
- 3) бактерії бруцели, сифілісу, туберкульозна паличка та вірус краснухи (рубівірус), простий герпес 1 і 2 типів, епідемічний паротит, синдром набутого імунodefіциту людини (СНІД) та токсоплазма.

3. У діяльності, при якій на працівників можуть впливати агенти, що можуть спричинити небезпеку для генетичного спадку, цей закон, у тій мірі, наскільки він є сприятливішим для безпеки і здоров'я безпеки і здоров'я на роботі, має перевагу над застосовністю запобіжних і захисних заходів, що передбачені конкретним законодавством.

Стаття 48. Оцінка ризиків, які можуть шкідливо впливати на генетичний спадок

1. Роботодавець повинен перевіряти присутність агентів або факторів, які можуть шкідливо впливати на генетичний спадок, та оцінювати відповідні ризики.

2. Оцінка ризику повинна враховувати всю наявну інформацію, зокрема:

- 1) збір інформації про агенти або фактори;
- 2) перевірка робочих місць з метою визначення фактичних умов впливу, зокрема характеру роботи, характеристик агентів або факторів, періодів впливу та взаємодії з іншими ризиками;
- 3) рекомендації компетентних органів у галузі безпеки і здоров'я на роботі.

3. Оцінка ризику повинна проводитись щонайменше щоквартально, а також при зміні умов праці, які можуть змінити ступінь впливу на працівників, коли це необхідно за результатами моніторингу стану здоров'я або відповідно до нових наукових досягнень у цій сфері.

4. Оцінка ризику повинна визначати працівників, які зазнають впливу, а також тих, хто може потребувати окремих захисних заходів через особливу чутливість.

Стаття 49. Конкретні обов'язки щодо інформування

1. Без обмеження інших зобов'язань роботодавців у сфері інформування та консультацій, роботодавець повинен надавати оновлену інформацію працівникам та їхнім представникам з питань безпеки і здоров'я на роботі про наступне:

- 1) небезпечні речовини та суміші, робоче обладнання, матеріали чи сировину, що знаходяться на робочих місцях і можуть бути небезпечними для генетичного спадку;
- 2) результати оцінки ризику;
- 3) визначення працівників, які знаходяться під впливом.

2. Інформація, зазначена в попередньому пункті, передається у розпорядження лікаря-спеціаліста з професійних захворювань.

3. Інформацію, зазначену в підпунктах 1) та 2) пункту 1, роботодавець повинен надавати самозайнятим особам і підприємствам, які знаходяться у тих же приміщеннях та виконують діяльність одночасно зі його працівниками, у будь-якій ролі.

Стаття 50. Нагляд за здоров'ям

1. Без обмежень інших зобов'язань роботодавців стосовно безпеки і здоров'я на роботі, роботодавець повинен забезпечити відповідний нагляд за здоров'ям працівників, відносно яких за результатами оцінки було виявлено ризики для генетичного спадку, шляхом проведення медичних оглядів.

2. Перший медичний огляд проводиться перед ситуацією першого впливу.

3. Медичний нагляд, зазначений у попередніх параграфах, повинен надавати можливості застосування передових знань у галузі медицини праці, має бути заснований на умовах або обставинах, коли на кожного працівника впливають або можуть впливати агенти чи фактори ризику, а також містити щонайменше наступне:

- 1) записи клінічної та професійної історії кожного працівника;
- 2) особисту співбесіду з працівником;
- 3) індивідуальну оцінку стану його здоров'я;
- 4) біологічний нагляд, за необхідності;
- 5) скринінг ранніх і оборотних наслідків.

4. Медичні огляди проводяться з урахуванням знань про те, що вплив речовин або факторів ризику для генетичного фонду може спричинити такі захворювання:

- 1) зміни в сексуальній поведінці;
- 2) знижена фертильність, а саме за кількома аспектами сперматогенезу та овогенезу;
- 3) негативні результати гормональної діяльності;
- 4) зміни в інших функціях, які залежать від стану репродуктивної системи.

Стаття 51. Результат нагляду за здоров'ям

1. За результатами нагляду за станом здоров'я лікар-спеціаліст з професійних захворювань:

- 1) інформує працівника про результат;
- 2) дає рекомендації стосовно можливої необхідності продовження моніторингу стану здоров'я навіть після впливу;
- 3) інформує роботодавця про результати нагляду за здоров'ям з метою запобігання ризику, не порушуючи зобов'язання щодо збереження професійної таємниці.

2. Роботодавець, беручи до уваги зазначене у підпункті 3) попереднього пункту:

- 1) повторно проводить оцінку ризику;
- 2) на підставі висновку лікаря-спеціаліста з професійних захворювань запроваджує всі окремі запобіжні та захисні заходи, а також, за необхідності, доручає

працівникові інше відповідне робоче завдання, що не пов'язане з ризиком негативного впливу;

- 3) сприяє довготривалому нагляду за станом здоров'я працівника;
- 4) забезпечує проходження медичних оглядів усіма працівниками, які зазнали впливу агентів або факторів ризику для генетичного фонду, зокрема, за потреби, додаткових оглядів.

3. За запитом працівник отримує доступ до медичних записів, які його стосуються, і може вимагати перегляду цього результату.

Стаття 52. Реєстрація, архівування та збереження документів

1. Незважаючи на загальні зобов'язання служби безпеки і здоров'я на роботі щодо ведення реєстру даних і збереження документів, роботодавець повинен організовувати та забезпечувати актуалізацію записів/документів про наступне, зокрема, з використанням електронних засобів:

- 1) критерії, процедури та результати оцінки ризику;
- 2) визначення працівників, які знаходяться у ситуації негативного впливу, з описом характеру та, за можливості, агента та ступеня впливу для кожного працівника;
- 3) результати нагляду за здоров'ям кожного працівника, з посиланням на відповідне робоче завдання чи функцію;
- 4) записи про нещасні випадки чи аварії на роботі;
- 5) дані лікаря-спеціаліста з професійних захворювань, відповідального за нагляд за станом здоров'я.

2. Записи, зазначені в підпункті 3) попереднього пункту, повинні міститися в індивідуальних медичних картках кожного працівника, за яких відповідає лікар-спеціаліст з професійних захворювань.

3. Записи та файли, зазначені в попередніх пунктах, повинні зберігатися щонайменше 40 років після закінчення впливу на працівників факторів, на яких вони посилаються.

4. У випадку припинення діяльності роботодавця, записи та файли повинні бути передані до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, який забезпечує їхню конфіденційність.

5. Вся обробка персональних даних, зазначена у пункті 1, повинна відповідати чинному законодавству про захист персональних даних.

РОЗДІЛ IX. ДІЯЛЬНІСТЬ, ЗАБОРОНЕНА ЗАГАЛОМ АБО ЯКА ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ ВІДПОВІДНО ДО ПЕВНИХ УМОВ

Стаття 53. Діяльність, заборонена загалом або яка здійснюється відповідно до певних умов

Забороняється або обмежується залучення працівників до діяльності, що передбачає вплив хімічних, фізичних і біологічних агентів або інших факторів психосоціального характеру, які можуть спричинити спадкові генетичні наслідки, неспадкові негативні наслідки у потомства або вплинути на репродуктивні функції та спроможність чоловіків і жінок, які можуть призвести до ризиків для генетичного спадку, про які йдеться у цьому Законі або в конкретному законодавстві.

Стаття 54. Використання заборонених агентів

1. Використання заборонених агентів дозволяється лише:

- 1) виключно з метою наукових досліджень;
- 2) у діяльності, спрямованій на їхню ліквідацію.

2. У ситуаціях, передбачених попереднім пунктом, необхідно уникати впливу відповідних агентів на працівників, зокрема, забезпечуючи його мінімально можливу тривалість у закритій системі, з якої агенти можуть бути видалені, наскільки це необхідно для контролю процесу чи технічного обслуговування системи.

3. У випадку, зазначеному в пункті 1, роботодавець повинен заздалегідь надати центральному органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі працівників, такі дані:

- 1) агент і відповідна кількість, яка використовується за рік;
- 2) діяльність, застосовувані реакції чи процеси;
- 3) кількість працівників у ситуації негативного впливу;
- 4) технічні та організаційні заходи, що вживаються для запобігання негативному впливу на працівників.

4. Повідомлення, передбачене попереднім пунктом, повинно бути надане щонайменше за 15 днів, а у випадку підпункту 2 попереднього пункту, час такого попереднього повідомлення може бути меншим, за умови належного обґрунтування.

5. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я безпеки і здоров'я на роботі, зазначених у пункті 3, передає отриману інформацію центральним органам виконавчої влади, що забезпечують реалізацію державної політики у сфері охорони здоров'я та соціальної політики, та підтверджує отримання повідомлення з необхідними даними, вказуючи, за необхідності, на додаткові заходи щодо захисту працівників, яких має вжити роботодавець.

6. Документи, зазначені у цій Статті, роботодавець надає контролюючим суб'єктам, на їхню вимогу.

РОЗДІЛ X. БЕЗПЕКА І ЗДОРОВ'Я ВАГІТНИХ, ПРАЦІВНИЦЬ, ЯКІ НЕЩОДАВНО НАРОДИЛИ ДИТИНУ ТА ГОДУВАЛЬНИЦЬ

«КОМЕНТАР: для транспонування Директиви № 92/85/ЄЕС»

Стаття 55. Загальні положення

Вагітні, працівниці, які нещодавно народили дитину та годувальниці, не зобов'язані виконувати роботу, при виконанні якої вони зазнають впливу фізичних, біологічних або хімічних агентів, процесів або умов праці, що завдають шкоди їхньому здоров'ю або призводять до значного ризику для їхнього здоров'я та/або здоров'я їхньої дитини.

Стаття 56. Оцінка ризику та інформація

1. Стосовно всіх видів діяльності, які можуть призвести до особливого ризику негативного впливу на вагітних, працівниць, які нещодавно народили дитину, та годувальниць, агентів, процесів або умов праці, зазначених у попередній статті, роботодавець повинен проводити оцінку суті, ступеня та тривалості впливу на таких працівниць відповідного підприємства та/або закладу, безпосередньо або через службу безпеки і здоров'я на роботі, вказану в статтях 29-44, з метою:

- 1) оцінки всіх ризиків для безпеки чи здоров'я та будь-якого можливого впливу на вагітність або грудне вигодовування груддю таких працівниць, а також на безпеку та здоров'я їхньої майбутньої дитини чи дітей, залежно від випадку;
- 2) прийняття рішень стосовно заходів, які мають бути вжиті.

2. Без обмеження інших зобов'язань роботодавця щодо інформування працівників у галузі безпеки і здоров'я на роботі, передбачених цим законом та іншим законодавством, роботодавець, керуючись оцінкою ризиків, що вказана у попередньому пункті, повинен повідомити відповідну вагітну працівницю, працівницю, яка нещодавно народила дитину або годувальницю, працівників, які вірогідно можуть перебувати у такій ситуації на підприємстві та/або в установі, а також/або їхніх представників, про результати оцінки, зазначеної у пункті 1, та всі заходи, які мають бути вжиті з метою забезпечення здоров'я та безпеки на роботі.

Стаття 57. Заходи для безпеки і здоров'я на роботі

1. Без обмеження інших зобов'язань роботодавця, передбачених цим законом та іншим законодавством про безпеку та здоров'я на роботі, якщо результати оцінки ризиків, зазначені в попередній Статті, виявляють існування ризику для безпеки чи здоров'я або вплив на вагітність або грудне вигодовування вагітної працівниці, працівниці, яка нещодавно народила дитину, чи годувальниці, роботодавець запроваджує необхідні заходи для тимчасової зміни умов роботи та/або робочого часу відповідної працівниці з метою уникнення ризиків такими працівницями.

2. Якщо умови роботи та/або робочого часу відповідної працівниці не можуть бути змінені через технічні та/або об'єктивні причини, або не можуть бути необхідним і належним чином обґрунтовані, роботодавець вживає необхідних заходів для переведення відповідної працівниці на іншу роботу.

3. Якщо переведення такої працівниці на іншу роботу не є можливим через технічні та/або об'єктивні причини, або це не може бути необхідним і належним чином обґрунтовано, відповідній працівниці надається оплачувана відпустка на весь період, необхідний для захисту її безпеки і здоров'я.

4. Положення цієї Статті, з необхідною адаптацією, застосовуються до випадку, коли працівниця, що виконує діяльність, заборонену відповідно до статей 58 і 59, завагітніє або починає грудне вигодовування та повідомляє роботодавця про це.

Стаття 58. Види діяльності, заборонені для вагітних працівниць

1. Вагітним працівницям забороняється займатися діяльністю, при якій на них впливають або можуть впливати такі фізичні агенти:

- 1) іонізуюче випромінювання;
- 2) умови високого тиску, включаючи гіпербаричні камери або підводні роботи.

2. Вагітним працівницям забороняється займатися будь-якими видами діяльності, при яких вони можуть контактувати з переносниками токсоплазми та вірусу краснухи, за винятком випадків, коли є підтвердження наявності у вагітної працівниці антитіл або імунітету до цих агентів і того, що вона є достатньо захищеною.

3. Вагітним працівницям забороняється займатися видами діяльності, при яких вони можуть контактувати з такими хімічними речовинами:

- 1) Речовини та суміші, які відповідають критеріям класифікації відповідно до Регламенту (ЄС) № 1272/2008 Європейського парламенту і Ради від 16 грудня 2008 року щодо класифікації, маркування та пакування хімічних речовин і сумішей, за одним або кількома з наступних класів і категорій з однією чи кількома характеристиками небезпеки, що наведено нижче:
 - i. Мутагенність у статевих клітинах, категорії 1A, 1B або 2 (H340, H341);
 - ii. Репродуктивна токсичність, категорії 1A, 1B або 2 або додаткова категорія щодо впливу на лактацію або через неї (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362);
 - iii. Токсичність для конкретних органів-мішеней після одноразового впливу, категорія 1 або 2 (H370, H371).

- 2) Свинець і його сполуки, наскільки ці агенти можуть засвоюватися організмом людини.

3. Вагітним працівницям забороняється робота у підземних шахтах.

Стаття 59. Заборонені види діяльності для годувальниць

1. Працівницям, які годують груддю, забороняється виконувати будь-яку діяльність, яка пов'язана з впливом таких фізичних агентів і хімічних речовин:

- 1) Іонізуюче випромінювання;

- 3) Речовини та суміші, які відповідають критеріям класифікації відповідно до Регламенту (ЄС) № 1272/2008 Європейського парламенту і Ради від 16 грудня 2008 року щодо класифікації, маркування та пакування хімічних речовин і сумішей, за одним або кількома з наступних класів і категорій з однією чи кількома характеристиками небезпеки, що наведено нижче:
 - i. Репродуктивна токсичність, категорії 1A, 1B або 2 або додаткова категорія щодо впливу на лактацію або через неї (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362);
 - ii. Токсичність для конкретних органів-мішеней після одноразового впливу, категорія 1 або 2 (H370, H371).
 - 4) Свинець і його сполуки, наскільки ці агенти можуть засвоюватися організмом людини.
2. Годувальницям забороняється робота у підземних шахтах.

Стаття 60. Адаптовані види діяльності, що за певних умов можуть виконувати вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили дитину або годувальниці

1. За певних умов вагітною працівницею може виконуватися адаптована діяльність, пов'язана з впливом фізичних агентів, які можуть спричинити травми плода або відшарування плаценти, таких, як:
 - 1) поштовхи, механічна вібрація або рух;
 - 2) ручна обробка вантажів з особливим ризиком травмування спини або вага яких перевищує 10 кг;
 - 3) шум;
 - 4) неіонізуюче випромінювання;
 - 5) екстремальні температури, низькі чи високі;
 - 6) рухи та пози, переміщення на території підприємства або за його межами, розумова та фізична втома, інші фізичні зусилля, пов'язані з виконуваною діяльністю.
2. Всі види діяльності, що призводять до впливу біологічних агентів груп 2, 3 або 4 Класифікації Співтовариства біологічних агентів, як передбачено у Статті 2 (2), Статті 18 та Додатку III до Директиви № 2000/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 18 вересня 2000 р. щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних з впливом біологічних агентів на виробництві, за умови адаптації можуть виконуватися вагітними, працівницями, які нещодавно народили дитину або годувальницями.
3. За певних умов вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили дитину або годувальниці можуть виконувати види діяльності, при яких існує або може існувати ризик впливу наступних факторів:
 - 1) Речовини та суміші, які відповідають критеріям класифікації відповідно до Регламенту (ЄС) № 1272/2008 Європейського парламенту і Ради від 16 грудня 2008 року щодо класифікації, маркування та пакування хімічних речовин і сумішей, за одним або кількома з наступних класів і категорій з однією чи кількома характеристиками небезпеки, що наведено нижче:
 - i. Мутагенність у статевих клітинах, категорії 1A, 1B або 2 (H340, H341);
 - ii. Канцерогенність, категорії 1A, 1B або 2 (H350, H350i, H351);
 - iii. Репродуктивна токсичність, категорії 1A, 1B або 2 або додаткова категорія щодо впливу на лактацію або через неї (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362);
 - iv. Токсичність для конкретних органів-мішеней після одноразового впливу, категорія 1 або 2 (H370, H371).

- 2) аураміні;
- 3) ртуть і похідні сполуки на її основі;
- 4) антимиотичні речовини;
- 5) моноокис вуглецю;
- 6) небезпечні хімічні агенти шкірного проникнення;
- 7) речовини або суміші, що виділяються в промислових процесах, зазначених у наступному пункті.

4. Діяльність на робочих місцях, де відбуваються або можуть відбуватися наступні виробничі процеси, може за певних умов виконуватися вагітними, працівницями, які нещодавно народили дитину або годувальницями:

- 1) виробництво аураміну;
- 2) роботи, які можуть призвести до впливу поліциклічних ароматичних вуглеводнів, присутніх, зокрема, у сажі, смолі, у відпрацьованих газах, у пилі при видобутку корисних копалин;
- 3) роботи, які можуть призвести до впливу пилу, випарів та аерозолів, що утворюються під час кальцинації та електролітичного очищення нікелю;
- 4) процеси з використанням міцної кислоти під час виготовлення ізопропілового спирту;
- 5) роботи, які можуть призвести до впливу пилу дерева твердих порід.

Стаття 61. Нічна робота

1. Роботодавець повинен вживати необхідних заходів щодо звільнення вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили дитину або годувальниць, від обов'язку виконання нічних робіт під час вагітності та протягом періоду після пологів, який визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, за умови надання роботодавцеві належного підтверджувального медичного документа про те, що це необхідно з міркувань безпеки і здоров'я відповідної працівниці.

2. Для цілей, зазначених у попередньому пункті, роботодавець повинен:

- 1) перевести відповідну працівницю на денну роботу; або
- 2) Якщо таке переведення не є можливим через технічні та/або об'єктивні причини, або не може вимагатися через належним чином обґрунтовані підстави, надати оплачувану відпустку таким працівницям або продовжити декретну відпустку на умовах та відповідно до порядку, визначеного центральними органами виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики щодо безпеки і здоров'я на роботі та соціальної політики.

Стаття 62. Вільний час для допологових обстежень

1. Роботодавець повинен забезпечити вагітним працівницям, працівницям, які нещодавно народили дитину та годувальницям, право на необхідний вільний час, зі збереженням заробітної платні, для проходження допологових обстежень, за наявності підтвердження, що такі обстеження проводяться протягом робочого часу.

2. Для цілей попереднього пункту зазначені працівниці повинні надати роботодавцю відповідний документ на підтвердження того, що вказані допологові обстеження можуть проводитися лише протягом робочого часу.

Стаття 63. Заборона звільнення

1. Роботодавцю забороняється звільняти вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили дитину та годувальниць, протягом періоду від початку вагітності до закінчення декретної відпустки, за винятком виняткових випадків, не пов'язаних з їхнім

станом, що дозволені національним законодавством у застосовних випадках, за умови згоди центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі.

2. У випадку, зазначеному в попередньому пункті, роботодавець повинен у письмовій формі надати належним чином обґрунтовані підстави для звільнення.

Стаття 64. Захист прав

1. Кабінет Міністрів України вживає необхідних законодавчих заходів для захисту прав вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили дитину та годувальниць.

2. Законодавчі заходи, зазначені в попередньому пункті, спрямовані на:

- 1) захист вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили дитину та годувальниць, від наслідків звільнення, що є незаконним відповідно до п. 1 попередньої статті;
- 2) надання можливості вагітним працівницям, працівницям, які нещодавно народили дитину або годувальницям, і які вважають себе постраждалими через невиконання зобов'язань, передбачених положеннями статей 47-63, задовольнити їхні вимоги шляхом звернення до суду та/або до інших компетентних органів.
- 3) 3) забезпечення трудових прав вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили дитину та годувальниць, у випадках, передбачених статтями 57-61, зокрема, збереження виплат і/або права на належну допомогу.

РОЗДІЛ XI. РОБОТА НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ

«КОМЕНТАР: для транспонування Директиви № 94/33/ЄС»

Стаття 65. Загальні принципи роботи неповнолітніх

1. Роботодавець повинен забезпечувати такі умови праці для неповнолітніх, що відповідають їхньому віку та рівню розвитку, а також забезпечувати безпеку, здоров'я, фізичний, психологічний і моральний розвиток, освіту та навчання, зокрема, запобігаючи будь-яким ризикам, що виникають внаслідок недостатнього досвіду чи неусвідомлення наявних або потенційних ризиків;

2. Зокрема, роботодавець повинен оцінювати професійні ризики до початку роботи неповнолітньої особи або до будь-яких значних змін в умовах роботи, зокрема, з особливою увагою до наступного:

- 1) обладнання, організація робочої зони та робочого місця;
- 2) характер, ступінь і тривалість впливу фізичних, біологічних і хімічних агентів;
- 3) вибір, пристосування та застосування робочого обладнання, включно з агентами, машинами, приладами та методами їхнього використання;
- 4) адаптація організації праці, робочих процесів або їх виконання;
- 5) рівень знань неповнолітньої особи про виконання робіт, ризики для безпеки і здоров'я на роботі, та запобіжні заходи.

3. Роботодавець інформує неповнолітнього та його законних представників про професійні ризики, які на нього впливають або можуть впливати, а також про запобіжні заходи проти таких ризиків.

Стаття 66. Допуск неповнолітньої особи до роботи

1. До роботи може бути допущений лише неповнолітній, який досяг мінімального віку допуску, отримав загальнообов'язкове шкільне навчання та має достатні фізичні та розумові здібності.

2. Мінімальний вік допуску до роботи становить 16 років.

3. Неповнолітня особа віком до 16 років, що отримала загальнообов'язкове шкільне навчання, може виконувати легку роботу, яка передбачає прості та визначені завдання, що за своїм характером, з точки зору фізичних, розумових зусиль, або конкретних умов, у яких вони виконуються, вірогідно не зашкодять її фізичному стану, безпеці та здоров'ю, відвідуванню школи, участі в профорієнтаційних та навчальних програмах, можливостями використання наданих вказівок, а також її фізичному, психологічному, моральному, інтелектуальному та культурному розвитку.

4. У сімейному підприємстві неповнолітня особа віком до 16 років повинна працювати під наглядом та керівництвом члена її домогосподарства, віком щонайменше 18 років.

5. Роботодавець інформує центральний орган виконавчої влади, який забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, зокрема, з використанням електронних засобів, відповідно до порядку, затвердженого центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, про допуск неповнолітньої особи до роботи, здійснений у відповідності до пункту 3, протягом восьми днів.

6. Неповнолітня особа віком до 16 років, яка отримала загальнообов'язкове шкільне навчання, але не має професійної кваліфікації, або неповнолітня особа віком щонайменше 16 років, яка не отримала загальнообов'язкового шкільного навчання, не вступила на навчання, не отримує середню освіту та не має професійної кваліфікації, може бути допущена до роботи лише за умови відвідання програми навчання чи підготовки тієї форми, що передбачає, відповідно до потреби, обов'язкове шкільне навчання, отримання професійної кваліфікації, або і те, й інше.

7. Положення попереднього пункту не застосовуються до неповнолітніх осіб, які працюють лише під час шкільних канікул.

8. У ситуації, що зазначена у пункті 6, неповнолітня особа має право на звільнення від роботи з метою відвідування навчальних занять, якщо це обумовлено часом проведення навчальних занять, зі збереженням прав та оплати праці, що вважається фактичним виконанням роботи, такої тривалості, залежно від типового робочого часу на тиждень:

- 1) Шість годин на тиждень, протягом тижневого періоду роботи тривалістю двадцять годин і більше, але менше тридцяти годин;
- 2) вісім годин на тиждень, протягом тижневого періоду роботи тривалістю тридцять годин і більше, але менше тридцяти чотирьох годин;
- 3) десять годин на тиждень, протягом тижневого періоду роботи тривалістю тридцять чотири години та більше, але менше тридцяти восьми годин;
- 4) дванадцять годин на тиждень, протягом тижневого періоду роботи тривалістю тридцять вісім годин і більше.

9. Роботодавець інформує центральний орган виконавчої влади, який забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, зокрема, з використанням електронних засобів, відповідно до порядку, затвердженого центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, про допуск неповнолітньої особи до роботи, здійснений у відповідності до пунктів 6 і 7, протягом восьми днів.

Стаття 67. Забезпечення безпеки і здоров'я неповнолітніх

1. Без обмеження зобов'язань, передбачених іншими спеціальними законодавчими положеннями, роботодавець повинен забезпечити проходження медичного огляду неповнолітньою особою, а саме:

- 1) медичний огляд при прийомі на роботу, який підтверджує достатній рівень її фізичної та психічної здатності до виконання робочих функцій, що має бути проведений до початку роботи або не пізніше ніж через 15 днів після прийому, у термінових випадках і за згодою законних представників неповнолітньої особи;
- 2) щорічний медичний огляд, з метою підтвердження відсутності шкоди для здоров'я неповнолітньої особи та її фізичного та психологічного розвитку.

2. Роботодавець повинен забезпечити захист неповнолітніх від будь-яких конкретних ризиків для їхньої безпеки, здоров'я та розвитку, що виникають внаслідок недостатнього досвіду чи неусвідомлення наявних або потенційних ризиків, а також їхньої недостатньої сформованості;

3. Забороняється або підлягає особливим умовам робота, що за своїм характером або умовами, в яких вона надається, шкодить фізичному, психологічному та моральному розвитку неповнолітніх осіб;

4. Звичайний робочий час для неповнолітніх осіб не може перевищувати восьми годин на день і сорока годин на тиждень;

5. За можливості, у колективних договорах має бути передбачене скорочення максимальної тривалості звичайного робочого періоду для неповнолітніх;

6. У разі легкої роботи, яку виконує неповнолітня особа віком до 16 років, звичайний період роботи не може перевищувати семи годин щодня та тридцяти п'яти годин щотижня;

7. Неповнолітній працівник не може залучатися до виконання понаднормових робіт;

8. Положення попереднього пункту не застосовується, якщо виконання понаднормових робіт неповнолітньою особою віком 16 років і старше є необхідним для запобігання або усунення значної шкоди для підприємства та/або установи, викликаній незвичайною та непередбачуваною подією чи надзвичайною ситуацією, навіть якщо вона є передбачуваною, і наслідків якої неможливо уникнути, за відсутності інших працівників і протягом періоду, тривалість якого не перевищує п'яти робочих днів;

9. У ситуації, зазначеній у попередньому пункті, неповнолітній має право на отримання рівноцінного періоду компенсаційного відпочинку, який має бути наданий протягом наступних трьох тижнів;

10. Забороняється робота неповнолітніх осіб віком до 16 років у період від 20:00 до 7:00 наступного ранку;

11. Неповнолітня особа у віці від 16 років і старше не може бути залучена до виконання роботи у період від 22:00 до 7:00 наступного ранку, без обмеження чинності наступних пунктів;

12. Неповнолітні особи у віці від 16 років і старше можуть залучатися до виконання нічних робіт:

- 1) у діяльності, передбаченій колективним договором, окрім періоду з 0:00 до 5:00;
- 2) якщо цього вимагають об'єктивні причини у діяльності культурного, мистецького, спортивного або рекламного характеру, за умови, що неповнолітні особи віком 16 років і старше отримують рівноцінний період компенсаційного відпочинку наступного дня або якомога раніше.

13. У випадках, передбачених попереднім пунктом, виконання нічної роботи неповнолітньою особою відбувається під контролем дорослої особи, якщо це необхідно для захисту його безпеки або здоров'я;

14. Параграфи 11 та 12 не застосовуються, якщо виконання нічної роботи відбувається за обставин, зазначених у параграфі 8; у цьому випадку надається рівноцінний період компенсаційного відпочинку, передбачений у п. 9;

15. Щоденний робочий день неповнолітньої особи повинен передбачати перерву тривалістю від однієї до двох годин, таким чином, щоб тривалість послідовної роботи не перевищувала чотирьох годин, якщо неповнолітня особа має менше 16 років, або чотирьох годин і тридцяти хвилин — якщо неповнолітня особа старша 16 років;

16. Колективними договорами може бути встановлена перерва на відпочинок тривалістю більше двох годин, а також періодичність і тривалість інших перерв на відпочинок протягом робочого часу, або, у випадку неповнолітніх осіб віком понад 16 років, скорочення перерви до тридцяти хвилин;

17. Неповнолітня особа має право на щоденний відпочинок між робочими періодами два дні підряд, мінімальною тривалістю чотирнадцять годин підряд, якщо їй не виповнилося 16 років, або дванадцять годин підряд, якщо вона має 16 років або більше;

18. Для неповнолітніх осіб віком 16 років і більше щоденний відпочинок, передбачений попереднім пунктом, може бути зменшений колективним договором, якщо це виправдано об'єктивними причинами, за умови, що це не впливатиме на їхню безпеку чи здоров'я, а скорочення буде компенсоване протягом наступних трьох днів, у сільському господарстві, у туристично-готельній галузі, у сфері громадського харчування, на торгівельному флоті, у закладах охорони здоров'я або в діяльності, для якої характерні дрібні робочі періоди протягом дня;

19. Пункт 17 не застосовується до неповнолітніх осіб віком 16 років і старше, тривалість звичайного робочого дня яких не перевищує 20 годин на тиждень, або при виконанні випадкових робіт не більше одного місяця:

- 1) у повсякденній роботі, що виконується у домашньому господарстві;
- 2) у сімейному підприємстві, за умови, що це не є шкідливим або небезпечним для неповнолітньої особи.
- 3) Пункт 17 не застосовується до неповнолітніх осіб віком 16 років і старше, тривалість звичайного робочого дня яких не перевищує 20 годин на тиждень, або при виконанні випадкових робіт не більше одного місяця:

20. Щотижневий період відпочинку неповнолітньої особи триває два дні підряд, за можливості, протягом кожного семиденного періоду, за відсутності технічних причин або факторів організації праці, що визначаються колективним договором, яким передбачено, що тижневий відпочинок неповнолітньої особи віком 16 років або більше триває тридцять шість годин підряд;

21. У ситуації, зазначеній у пп. 18 або 19, щотижневий період відпочинку неповнолітньої особи віком 16 років і більше може становити один день, якщо скорочення обумовлене об'єктивними причинами та, у першому випадку, передбачене колективним договором, і в будь-якому випадку має бути забезпечений достатній відпочинок;

22. Якщо неповнолітня особа працює у кількох роботодавців, тижневий відпочинок повинен суміщатися, а сума періодів роботи не повинна перевищувати максимальних меж звичайного періоду роботи, передбачених пунктами 4-6.

23. Для цілей попереднього пункту неповнолітня особа або, якщо неповнолітня особа не досягла віку 16 років, її законні представники, письмово повідомляють:

- 1) до прийому на роботу, нового роботодавця — про наявність іншої роботи, тривалість роботи та відповідний тижневий відпочинок;
- 2) після прийому на роботу та у випадку зміни умов праці, інших роботодавців — про тривалість роботи та відповідний тижневий відпочинок.

24. Роботодавець, який, отримавши інформацію відповідно до попереднього пункту, укладає з неповнолітньою особою трудовий договір або змінює тривалість періоду роботи або тижневого відпочинку, несе відповідальність за дотримання п. 22.

25. Участь неповнолітньої особи у шоу чи в іншій діяльності культурно-мистецького чи рекламного характеру регулюється спеціальним законодавством, яке встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 68. Заборона праці дітей та неповнолітніх осіб

1. Дитяча праця забороняється.
2. Без обмеження чинності попереднього пункту та пункту 3 попередньої статті, забороняється наймати неповнолітніх осіб для виконання роботи:
 - 1) що об'єктивно перевищує їхню фізичну чи психологічну спроможність;
 - 2) що пов'язана з шкідливим впливом агентів, які є токсичними, канцерогенними, завдають шкоди генетичному спадку, ненародженим дітям, або які будь-яким іншим чином справляють хронічний вплив на здоров'я людини;
 - 3) що пов'язана з впливом шкідливого опромінення;
 - 4) що пов'язана з ризиком нещасних випадків, що їх неповнолітні особи можуть не усвідомлювати та не можуть уникати через недостатню увагу до безпеки або відсутність досвіду чи підготовки; або
 - 5) що пов'язана з небезпекою для здоров'я через екстремально високі чи низькі температури, шум або вібрацію.

Стаття 69. Діяльність, агенти, процеси та умови праці, заборонені для неповнолітніх осіб

1. Без обмеження чинності п. 3 статті 67 та пп. 1 і 2 попередньої статті, забороняється ставити неповнолітніх осіб в умови, де вони зазнають впливу такої діяльності, агентів, процесів та умов праці:
 - 1) виробництво аураміну;
 - 2) промисловий забій тварин;
 - 3) діяльність, при виконанні якої існує ризик впливу таких фізичних речовин:
 - i. іонізуюче випромінювання;
 - ii. високий тиск, включно з гіпербаричними камерами та підводними роботами;
 - iii. контакт з електричним струмом високої напруги.
 - 4) діяльність, при виконанні якої існує ризик впливу біологічних агентів груп 3 або 4 класифікації біологічних агентів Співтовариства, як це передбачено у Статті 2 (2), Статті 18 та Додатку III Директиви № 2000/54/ЄС, Європейського Парламенту та Ради від 18 вересня 2000 р. про захист працівників від ризиків, пов'язаних зі впливом біологічних речовин на роботі;
 - 5) Діяльність, при виконанні якої існує ризик впливу таких хімічних речовин:
 - i. азбест;
 - ii. свинець і його сполуки, наскільки вони можуть засвоюватися організмом людини;
 - iii. хлорпромазин;
 - iv. толуол і ксилол;
 - v. поліциклічні ароматичні вуглеводні, присутні в сажі, смолі або вугільному пеку;
 - vi. пил, дим та аерозолі, що утворюються під час електролітичного очищення нікелю.
 - 6) Діяльність, при виконанні якої існує ризик впливу речовин та сумішей, що відповідають критеріям класифікації відповідно до Регламенту (ЄС) № 1272/2008 від 16 грудня 2008 року Європейського Парламенту та Ради щодо

класифікації, маркування та упаковки речовин та сумішей, в одному або декількох з наступних класів та категорій небезпеки за однією чи кількома з наступних характеристик небезпеки:

- i. гостра токсичність, категорія 1, 2 або 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331));
 - ii. ураження шкіри, категорія 1A, 1B або 1C (H314);
 - iii. горючий газ, категорія 1 або 2 (H220, H221);
 - iv. легкозаймисті аерозолі, категорія 1 (H222);
 - v. горюча рідина, категорія 1 або 2 (H224, H225);
 - vi. вибухові речовини, категорія «нестабільна вибухова речовина» або вибухові речовини підрозділів 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 та 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205);
 - vii. самореактивні речовини та суміші типу A, B, C або D (H240, H241, H242);
 - viii. органічні пероксиди типу A або B (H240, H241);
 - ix. токсичність для конкретних органів-мішеней після одноразового впливу, категорія 1 або 2 (H370, H371).
 - x. токсичність для конкретних органів-мішеней після повторного впливу, категорія 1 або 2 (H372, H373);
 - xi. сенсibilізація дихання, категорія 1, підкатегорії 1A або 1B (H334);
 - xii. сенсibilізація шкіри, категорія 1, підкатегорії 1A або 1B (H317);
 - xiii. канцерогенність, категорія 1A, 1B або 2 (H350, H350i, H351);
 - xiv. мутагенність у статевих клітинах категорії 1A, 1B або 2 (H340, H341);
 - xv. репродуктивна токсичність, категорія 1A або 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).
- 7) Діяльність, при виконанні якої існує ризик впливу наступних процесів:
- i. процес із використанням міцних кислот при виготовленні ізопропілового спирту;
 - ii. виробництво та експлуатація машин, пристроїв або об'єктів, що містять вибухові речовини.
- 8) Діяльність, виконання якої здійснюється за таких умов:
- i. ризик втрати свідомості;
 - ii. поводження з обладнанням для виробництва, зберігання або використання стиснених, скраплених або розчинених газів;
 - iii. використання чанів, бочок, резервуарів, пляшок або балонів, що містять хімікати, зазначені у п. 5), або речовини та суміші, зазначені у п. 6);
 - iv. керування та експлуатація транспортних засобів, тракторів, навантажувачів і землерийних машин;
 - v. викиди вільного пилу кремнезему, зокрема при випуску струменів піску;
 - vi. виливання розплавлених металів;
 - vii. операції по видуванню скла;
 - viii. місця розведення, вирощування або утримання хижих або отруйних тварин;
 - ix. підземні роботи;
 - x. роботи в каналізаційних системах стічних вод;
 - xi. роботи на злітно-посадкових смугах аеропорту;
 - xii. робота в нічних клубах та подібних закладах;
 - xiii. якщо темпи роботи залежать від використовуваних машин, а заробітна платня залежить від результатів;
 - xiv. впливу пилу деревини твердих порід.

2. Без обмеження дії п. 3 статті 67 та пп. 1 і 2 статті 68, також забороняється залучати неповнолітніх осіб, яким не виповнилося 16 років, до діяльності, яка відбувається на дискотеках тощо.

Стаття 70. Діяльність, агенти, процеси та умови праці, які можуть виконувати неповнолітні особи за певних умов

1. Неповнолітні особи лише віком 16 років і старше можуть виконувати діяльність, процеси та умови праці в яких пов'язані з впливом фізичних, біологічних і хімічних агентів, зазначених у цій статті.

2. Для цілей попереднього пункту, на додаток до п. 1 статті 67, роботодавець повинен провести оцінку характеру, ступеня та тривалості впливу на неповнолітню особу діяльності чи роботи, яка може виконуватися за певних умов, і вжити необхідних запобіжних заходів щодо таких ризиків, інформуючи про це центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, зокрема, електронними засобами, відповідно до порядку, передбаченого центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі.

3. Діяльність, при виконанні якої існує ризик впливу таких фізичних агентів, може виконуватися неповнолітніми особами віком старше 16 років, за умови дотримання роботодавцем положень п. 2:

- 1) ультрафіолетове випромінювання;
- 2) рівень шуму вище 85 дБ (А);
- 3) вібрація;
- 4) температури нижче 0°C або вище 42°C;
- 5) контакт із електричним струмом середньої напруги.

4. Діяльність, при виконанні якої існує ризик впливу біологічних агентів груп 1 або 2 Класифікації біологічних агентів Співтовариства, як передбачено у Статті 2 (2), Статті 18 та Додатку III Директиви № 2000/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 18 вересня 2000 року про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом біологічних агентів на роботі, може виконуватися неповнолітніми особами віком 16 років і старше за умови дотримання роботодавцем положень п. 2;

5. Діяльність, при виконанні якої існує ризик впливу таких хімічних речовин, може виконуватися неповнолітніми особами віком 16 років і старше за умови дотримання роботодавцем положень пункту 2:

- 1) етилацетат;
- 2) сечова кислота та її сполуки;
- 3) спирти;
- 4) бутан;
- 5) кетони;
- 6) хлоронафталіни;
- 7) протеолітичні ферменти;
- 8) марганець, його сполуки та сплави;
- 9) оксид заліза;
- 10) пропан;
- 11) фосфорний сесквісульфід;
- 12) сульфат натрію;
- 13) цинк і його сполуки.

6. Діяльність, яка відбувається у наступних умовах, може виконуватися неповнолітніми особами віком 16 років і старше, за умови дотримання роботодавцем положень п. 2:

- 1) використання робочого обладнання, яке створює конкретні ризики для безпеки чи здоров'я працівників;

- 2) роботи по знесенню;
- 3) виконання небезпечних маневрів;
- 4) роботи з демонтажу;
- 5) збір, обробка або упаковка крові, органів чи інших останків тварин; обробка, промивання та стерилізація матеріалів, що використовуються в таких операціях;
- 6) вивезення та поводження з відходами на сміттєзвалищах та подібних об'єктах;
- 7) ручна обробка вантажів вагою понад 15 кг;
- 8) надмірні фізичні зусилля, зокрема робота, що виконується стоячи на колінах або в положеннях і з рухами, що призводять до здавлювання нервів та нервових сплетінь;
- 9) робота в бункерах;
- 10) роботи, що виконуються в холодильних установках, де може виникати ризик витоку охолоджувальної рідини;
- 11) роботи, що виконуються на бійнях, на м'ясозаготівлях, рибних підприємствах, птахофабриках, фабриках ковбасних виробів або консервованого м'яса та риби, підприємствах по розливу молока та на сироварнях.

РОЗДІЛ XII. ПРАЦІВНИКИ З ОБМЕЖЕНИМИ ФІЗИЧНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ ТА ХРОНІЧНИМИ ЗАХВОРЮВАННЯМИ

Стаття 71. Загальні принципи

1. Працівники з обмеженими фізичними можливостями, хронічними чи онкологічними захворюваннями мають однакові права та обов'язки, що й інші працівники, стосовно доступу до працевлаштування, професійної підготовки, службового підвищення, кар'єрного розвитку та умов праці, без обмежень, пов'язаних із особливостями їхнього стану.

2. Держава повинна стимулювати та підтримувати дії роботодавця, спрямовані на працевлаштування працівників із обмеженими можливостями, хронічними чи онкологічними захворюваннями, та на їхню професійну реадaptaцію.

Стаття 72. Заходи позитивної дії

1. Роботодавець вживає відповідних заходів для забезпечення особам з інвалідністю або хронічною хворобою, зокрема хворих на рак в активній стадії на етапі лікування, доступу до роботи, можливостей для її виконання, професійного зростання або отримання професійного навчання, окрім випадків, коли такі заходи пов'язані з непропорційними витратами.

2. Держава заохочує та надає відповідну підтримку діям роботодавця, спрямованим на досягнення цілей, зазначених у попередньому пункті.

3. Витрати, зазначені у п. 1, не вважаються непропорційними, якщо на їх компенсацію надається державна підтримка, відповідно до окремого законодавства.

4. Законом або колективним договором можуть бути встановлені спеціальні заходи захисту для працівників з обмеженими можливостями чи хронічними захворюваннями, зокрема хворих на рак в активній стадії на етапі лікування, та заохочувальні заходи для працівника чи роботодавця, особливо стосовно прийняття на роботу, умов для виконання діяльності та адаптації робочого місця з урахуванням їхніх інтересів.

Стаття 73. Звільнення від деяких форм організації робочого часу

1. Працівники з обмеженими можливостями чи хронічними захворюваннями, зокрема, хворі на рак в активній стадії на етапі лікування, звільняються від виконання роботи від 20:00 до 7:00 наступного дня, якщо це може погіршити стан їхньої безпеки чи здоров'я на роботі.

2. Для цілей попереднього пункту, до початку застосування відповідного графіка роботи працівник повинен пройти медичний огляд.

3. Працівники з обмеженими можливостями або хронічними захворюваннями не зобов'язані працювати понаднормово.

4. Працівники з обмеженими можливостями або хронічними захворюваннями можуть брати участь у понаднормових та нічних роботах лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям лікаря-спеціаліста з професійних захворювань.

РОЗДІЛ XIII. ПРАЦІВНИКИ, ЩО МАЮТЬ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ З ФІКСОВАНИМ ТЕРМІНОМ АБО ТИМЧАСОВІ

«КОМЕНТАР: для транспонування Директиви № 91/383/ЄЕС»

Стаття 74. Загальні принципи

1. Працівникам, які мають трудові відносини з фіксованим терміном або тимчасові, має забезпечуватися такий же рівень захисту, стосовно безпеки і здоров'я на роботі, що й іншим працівникам підприємства та/або закладу.

2. Строкові чи тимчасові трудові відносини не можуть бути причиною різного ставлення щодо умов праці, наскільки вони стосуються безпеки і здоров'я на роботі, особливо доступу до засобів індивідуального захисту.

3. Положення цього закону та іншого законодавства з питань безпеки і здоров'я на роботі в повній мірі застосовуються до працівників, які мають трудові відносини з фіксованим терміном або тимчасові, без обмеження стосовно посилення та/або більшої конкретизації положень, викладених у цьому розділі.

Стаття 75. Підготовка працівників

Без обмеження чинності положень статті 21, роботодавець вживає необхідних заходів для забезпечення кожному працівникові достатньої підготовки, що відповідає конкретним характеристикам роботи, з урахуванням його кваліфікації та досвіду.

Стаття 76. Інформування працівників

1. Без обмеження чинності положень статті 22, роботодавець вживає необхідних заходів для забезпечення наступного:

- 1) До початку виконання будь-якої діяльності працівником, який має трудові відносини з фіксованим терміном або тимчасові, організація інформує його про професійні ризики, що впливатимуть або можуть вплинути на нього;
- 2) Така інформація:
 - i. чітко вказує всі фактори підвищеного специфічного професійного ризику, з якими робота може бути пов'язана;
 - ii. охоплює, серед іншого, всі види спеціальної професійної кваліфікації чи навичок, або спеціальний нагляд за станом здоров'я; і
 - iii. визначає заходи, що вживаються з метою запобігання таким факторам ризику та забезпечення їхньої безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 77. Нагляд за станом здоров'ям

1. Без обмеження чинності статей 34-37, роботодавці забезпечують відповідний спеціальний медичний нагляд для працівників, які мають трудові відносини з фіксованим терміном або тимчасові, при їх залученні до виконання роботи, що вимагає спеціального медичного нагляду, як передбачено цим Законом та іншим законодавством.

2. Якщо це передбачено законодавством, такий спеціальний медичний нагляд продовжується після закінчення трудових відносин відповідного працівника.

Стаття 78. Служба безпеки і здоров'я на роботі

Без обмеження чинності статей 22 і 29-44, роботодавці забезпечують інформування служби безпеки і здоров'я на роботі підприємства та/або установи про призначення працівників, які мають трудові відносини з фіксованим терміном або тимчасові, наскільки це необхідно для працівників, служб або осіб, призначених для належного запровадження запобіжних і захисних заходів для всіх працівників підприємства та/або установи.

Стаття 79. Спеціальні положення про тимчасові трудові відносини

1. Без обмеження чинності статті 76, роботодавець вживає необхідних заходів для забезпечення наступного:

- 1) До початку виконання будь-якої діяльності тимчасовим працівником, підприємство- та/або установа-користувач інформують агентство з тимчасового працевлаштування, в якому працює тимчасовий працівник, зокрема, про наступне:
 - i. професійні ризики, що впливатимуть або можуть вплинути на тимчасового працівника, та вжиті запобіжні заходи;
 - ii. необхідну професійну кваліфікацію та специфіку роботи, яка має виконуватися.
- 2) Агентство з тимчасового працевлаштування доводить усі ці дані до відома відповідного тимчасового працівника.

2. Без обмеження відповідальності тимчасового агентства як роботодавця за безпеку та здоров'я свого тимчасового працівника, підприємство- та/або установа-користувач несуть відповідальність за безпеку та здоров'я тимчасового працівника протягом її виконання на підприємстві та/або в установі.

РОЗДІЛ XIV. НЕЩАСНІ ВИПАДКИ НА РОБОТІ ТА ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ

«КОМЕНТАР: як прокладання шляху до ратифікації Протоколу МОП 2002 р. до Конвенції 1981 р. про безпеку й гігієну праці»

Стаття 80. Повідомлення про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання

1. Без обмеження інших зобов'язань, встановлених цим Законом та іншим законодавством про безпеку та здоров'я на роботі, роботодавці повинні якнайшвидше, але в будь-якому випадку не пізніше ніж через 24 години, повідомити центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, зокрема, електронними засобами, відповідно до форми та в порядку, визначених законодавством, яке має бути запроваджене Кабінетом Міністрів України, про будь-які нещасні випадки на роботі зі смертельним наслідком, нещасні випадки на роботі, що призвели

до непрацездатності тривалістю понад три дні або свідчать про наявність особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки і здоров'я на роботі, та про будь-які підозри на професійне захворювання, що виникло у їхніх працівників або у працівників, які виконують роботу чи надають послуги на їхньому підприємстві та/або у закладі.

2. Ті ж самі зобов'язання щодо інформування, в ті ж самі строки та в такому ж порядку, хоча й в іншій формі, стосуються всіх державних або приватних юридичних осіб, які протягом своєї діяльності та у зв'язку з нею помітили одну з подій або ситуацій, зазначених у попередньому пункті, зокрема, правоохоронних органів, державних органів з надзвичайних ситуацій чи протипожежної охорони, приватних і державних закладів охорони здоров'я, страхових установ, а також лікарів загального профілю, лікарів-спеціалістів з професійних захворювань і молодших медичних працівників.

3. Порядок інформування, визначений у попередніх параграфах, повинен зазначати дані, які повинні бути включені до форм інформування, вказаних у попередніх параграфах, а саме, за умови доступності та застосовності:

- 1) Повні ідентифікаційні дані роботодавця підприємства-користувача та/або установи, відповідно до потреби, такі як найменування, місце розташування головного офісу, податковий номер і номер соціального страхування, сфера діяльності та відповідне робоче місце;
- 2) Повні ідентифікаційні дані постраждалої особи, такі як адреса, дата народження, особистий ідентифікаційний номер, фіскальний номер і номер соціального страхування, професійна категорія або робота, тип відносин, що стосуються трудових відносин з підприємством та/або установою, де сталася ситуація, а також, за можливості та при потребі, інформація про виконувану діяльність, графік роботи постраждалої особи, фактично відпрацьований час;
- 3) Інформація про нещасний випадок чи професійне захворювання, залежно від обставин, наприклад, дата та час, серйозність, обставини, основні засоби роботи, зокрема, використовувані фізичні, хімічні чи біологічні агенти, частота та тривалість впливу;
- 4) Повні ідентифікаційні дані всіх свідків;
- 5) Визначення компетентної страхової установи, за наявності;
- 6) Опис нещасного випадку на роботі чи професійного захворювання;
- 7) Кодифікація нещасного випадку на роботі чи професійного захворювання, наприклад, матеріальний агент контакту, вид травми, постраждалий орган, тип робочого місця, де сталася подія чи ситуація, тип порушення, що призвів до нещасного випадку, вид ураження тощо.

Стаття 81. Облік нещасних випадків на роботі та професійних захворювань

1. Без обмеження інших зобов'язань, передбачених цим Законом та іншим законодавством про безпеку та здоров'я на роботі, роботодавець повинен протягом 48 годин від моменту виникнення зафіксувати всі нещасні випадки зі смертельним наслідком на роботі, нещасні випадки на роботі, що призвели до непрацездатності тривалістю понад три дні або свідчать про наявність особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки і здоров'я на роботі, та про будь-які підозри на професійне захворювання, що виникло у їхніх працівників або у працівників, які виконують роботу чи надають послуги на їхньому підприємстві та/або у закладі.

2. Без обмеження інших зобов'язань, встановлених цим Законом та іншим законодавством про безпеку та здоров'я на роботі, роботодавець також повинен:

- 1) надати відповідну інформацію працівникам та їхнім представникам, а також службі безпеки і здоров'я на роботі підприємства та/або установи, а також

лікареві-спеціалісту з професійних захворювань, про систему реєстрації та повідомлення випадків;

- 2) забезпечити належне ведення таких записів і їхнє використання для здійснення запобіжних заходів;
- 3) утримуватися від санкцій чи дисциплінарних заходів проти працівника за повідомлення про нещасний випадок, професійне захворювання, небезпечну подію, нещасний випадок при переміщенні чи підозру на професійне захворювання;
- 4) забезпечувати конфіденційність особистих і медичних даних працівників, що перебувають у його розпорядженні.
- 5) вести облік нещасних випадків на роботі, що призвели до непрацездатності тривалістю понад три дні, та професійних захворювань.

3. Необхідно забезпечувати доступність таких записів для ознайомлення центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі.

4. Записи та файли, зазначені в попередніх пунктах, зберігаються щонайменше 40 років після аварії або після закінчення впливу на працівників, яких вони стосуються, залежно від випадку.

5. У випадку припинення діяльності роботодавця, записи та файли повинні бути передані центральному органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, для забезпечення їхньої конфіденційності.

6. Вся обробка персональних даних, зазначених у попередніх пунктах, повинна відповідати чинному законодавству про захист персональних даних.

Стаття 82. Офіційне розслідування нещасних випадків на роботі та професійних захворювань

1. Компетентним органом для проведення офіційних розслідувань нещасних випадків на роботі та професійних захворювань є центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, без обмеження для юридичної компетенції інших органів державної влади, передбаченої спеціальним законодавством.

2. Для цілей, зазначених у попередньому пункті, інспекторам праці центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі, надаються необхідні повноваження та засоби для розслідування нещасних випадків на роботі та професійних захворювань, а також право вимагати від роботодавців, працівників, представників працівників, служби безпеки і здоров'я на роботі підприємства та/або установи, відповідних фахівців з питань безпеки і здоров'я на роботі, лікарів-спеціалістів з професійних захворювань, а також від усіх державних або приватних організацій або фахівців, надання необхідної допомоги у проведенні розслідування.

3. Стосовно нещасних випадків на роботі, роботодавцю забороняється вилучати або змінювати будь-які основні засоби роботи, пов'язані з нещасним випадком на роботі; він має ізолювати територію, де він стався, з метою збереження цілісності доказів до прибуття інспектора праці центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі.

4. Попередній параграф не застосовується, коли внесені зміни необхідні для забезпечення безпеки і здоров'я інших працівників або осіб, або для надання необхідної медичної та/або невідкладної допомоги постраждалим особам.

5. Порядок офіційного розслідування нещасних випадків на роботі та професійних захворювань визначається Кабінетом Міністрів України.

Стаття 83. Розслідування роботодавцем нещасних випадків на роботі та професійних захворювань

1. Без обмеження чинності офіційного розслідування, зазначеного в попередній Статті, інших положень цього закону та іншого законодавства, роботодавець повинен провести, безпосередньо або через службу безпеки і здоров'я на роботі підприємства та/або установи, передбачену статтями 29-44 цього Закону, власне розслідування всіх нещасних випадків на роботі зі смертельним наслідком, нещасних випадків, що призвели до непрацездатності тривалістю понад три дні або свідчать про наявність особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки і здоров'я на роботі, та всіх випадків підозр на професійне захворювання.

2. Розслідування роботодавцем подій та ситуацій, зазначених у попередньому пункті, починається з дня його виникнення або коли про нього стало відомо, залежно від обставин, або, за наявності вагомих причин, наступного дня, має бути завершене протягом 60 днів, з підготовкою відповідного звіту.

3. До звіту, зазначеного в попередньому пункті, застосовуються положення пп. 2-6 статті 81, включно з питаннями надання інформації про висновки зацікавленому працівникові, за можливості, а також представникам працівників, професійним службам безпеки і здоров'я на роботі та лікареві-спеціалісту з професійних захворювань.

4. Керуючись висновками звіту розслідування роботодавцем нещасного випадку на роботі чи професійного захворювання, зокрема, щодо їхніх причин, роботодавець повинен застосувати найбільш відповідні запобіжні та захисні заходи для забезпечення безпеки і здоров'я безпеки і здоров'я на роботі та з метою уникнення повторень такого чи подібного нещасного випадку на роботі чи професійного захворювання, з суворим дотриманням загальних принципів запобігання, викладених у п. 1 статті 17.

5. Зобов'язання, передбачене попереднім пунктом, не обмежує інших зобов'язань роботодавця щодо безпеки і здоров'я на роботі, передбачених цим законом та іншими законодавчими актами, і, зокрема, без обмеження зобов'язання роботодавця щодо запровадження запобіжних і захисних заходів, які, відповідно до послідовності нещасних випадків на роботі чи професійних захворювань, визначалися центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі та здоров'я працівників.

Стаття 84. Відшкодування збитків, спричинених нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями

1. Роботодавець забезпечує загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників відповідно до законодавства.

2. Законодавством може бути передбачений обов'язок роботодавця, в якості альтернативи загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню або на додаток до нього, у частині, що стосується відшкодування збитків, спричинених нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями, передавати свою відповідальність за відшкодування збитків, спричинених нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями, до страхової установи, яка має законні повноваження на таке страхування.

3. У випадках, коли роботодавець не передав свою відповідальність за відшкодування збитків, спричинених нещасними випадками та професійними захворюваннями, до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування згідно з пунктом 1, а також до страхової установи згідно з пунктом 2, тільки він нестиме відповідальність за відшкодування збитків, спричинених нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями, без обмеження відповідальності за вчинення грубого адміністративного правопорушення.

4. Те ж саме, що передбачено попереднім пунктом, застосовується до частини винагороди працівника, не задекларованої для цілей розрахунку внеску роботодавця до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування згідно з п. 1, або до страхової установи згідно з п. 2, і відповідно, такі ризики не покриваються цими суб'єктами господарювання.

РОЗДІЛ XV. СПРИЯННЯ, КОНТРОЛЬ І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ВИМОГ БЕЗПЕКИ І ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ

«КОМЕНТАР: для кращого узгодження з положеннями Конвенцій №№ 81 і 129 про інспекцію праці, статтею 9(1) Конвенції МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та статтею 4(2) Директиви № 89/391/ЄЕС»

Стаття 85. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі

1. Державні заходи сприяння, контролю та забезпечення дотримання законодавства про безпеку та здоров'я на роботі здійснюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі.

2. Основні функції центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі, включають у себе, зокрема, наступне:

- 1) забезпечення моніторингу, контролю та дотримання законодавства про безпеку та здоров'я на роботі;
- 2) надання роботодавцям, працівникам і їхнім представникам технічної інформації та консультацій щодо найефективніших способів дотримання законодавчих положень;
- 3) інформування компетентних органів про недоліки, порушення чи зловживання, на які не поширюються, або недостатньо поширюються, положення чинного законодавства.

3. Інші функції центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі, включають у себе:

- 1) сприяння акціям і кампаніям, спрямованим на підвищення обізнаності та сприяння розвитку національної превентивної культури безпеки і здоров'я на роботі;
- 2) сприяння розробленню, поширенню та застосуванню науково-технічних знань щодо безпеки і здоров'я на роботі; сприяння спеціалізованому навчанню в галузі безпеки і здоров'я на роботі;
- 3) сприяння та участь у розробленні та впровадженні політики безпеки і здоров'я на роботі; подання пропозицій стосовно відповідних заходів у випадку відсутності чи неналежності законодавчих або нормативних положень;
- 4) забезпечення управління національною системою безпеки і здоров'я на роботі, відповідно до викладеного у статті 7;
- 5) координація процесу підготовки та сертифікації експертів з питань безпеки і здоров'я на роботі, ліцензування зовнішніх постачальників послуг у сфері безпеки і здоров'я на роботі;

- 6) Управління процесом видачі дозволів на застосування обраної форми організації служби безпеки та здоров'я на роботі;
- 7) надання підтримки державним і приватним організаціям у виявленні професійних ризиків і проведенні їх оцінки, у застосуванні запобіжних заходів і в організації служб БЗР, а також у співпраці з іншими державними органами з метою забезпечення повного дотримання стандартів з питань праці;
- 8) спільно з компетентними службами Міністерства освіти, участь у підготовці змісту навчальних програм, з метою інтеграції матеріалів з питань безпеки і здоров'я на роботі до всіх ступенів освіти та професійної підготовки;
- 9) проведення розслідувань у випадку нещасних випадків на роботі зі смертельним наслідком, нещасних випадків на роботі, що призвели до непрацездатності тривалістю понад три дні або свідчили про наявність особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки і здоров'я на роботі та про будь-які підозри на професійні захворювання;
- 10) забезпечення та координація розроблення, впровадження та оцінки національної стратегії безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 86. Діяльність інспекторів праці центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі

1. Інспектори праці центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі, здійснюють свою діяльність з метою забезпечення дотримання законодавчих положень, які входять до компетенції центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі з метою сприяння поліпшенню умов праці, включаючи, зокрема, наступне:

- 1) надання технічної інформації та консультацій роботодавцям, працівникам та їхнім представникам на робочому місці або в службах центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі, щодо належних способів дотримання законодавчих положень;
- 2) підготовка дій, необхідних для оцінки умов праці;
- 3) повідомлення про впровадження на робочому місці, протягом визначеного періоду, необхідних змін для забезпечення застосування положень, що стосуються безпеки і здоров'я безпеки і здоров'я на роботі на роботі;
- 4) повідомлення про негайне вжиття заходів, зокрема, призупинення виконуваної роботи, у випадку серйозного ризику чи високої ймовірності шкоди для життя, фізичного благополуччя чи здоров'я працівників;
- 5) розслідування обставин нещасних випадків на роботі зі смертельним наслідком, нещасних випадків на роботі, що призвели до непрацездатності тривалістю понад три дні або свідчили про наявність особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки і здоров'я на роботі чи професійних захворювань, без обмеження повноважень інших суб'єктів, з метою розроблення відповідних запобіжних заходів на робочому місці;
- 6) сприяння провадженням у справах по розгляді випадків недотримання чи порушення, з виданням повідомлень про порушення, поданням звітів іншим суб'єктам або проведенням попереднього розслідування;
- 7) проведення перевірок спільно з іншими органами, зокрема — в контексті ліцензування, що стосуються встановлення, зміни та функціонування установ з метою запобігання професійним ризикам;

- 8) сприяння співпраці з іншими суб'єктами, що мають повноваження у сфері умов праці;
- 9) повідомлення інших осіб про ситуацію, пов'язану з умовами праці, які входять до сфери їхніх повноважень.

2. Якщо, згідно з підпунктом 4) попереднього пункту, прийнято рішення про призупинення виконуваної діяльності, така діяльність може бути продовжена лише з дозволу інспектора праці.

Стаття 87. Повноваження інспекторів праці центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі

1. Для забезпечення належного виконання своїх обов'язків інспектори праці центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі, що мають належні офіційні посвідчення, мають повноваження:

- 1) відвідувати без попереднього повідомлення, у будь-який час вдень і вночі, будь-яку робочу зону, зокрема виробничі, службові та адміністративні приміщення юридичних осіб будь-якої форми власності, діяльності чи господарського типу, та фізичних осіб, які використовують найману працю, з метою здійснення інспекційного відвідування з питань, які входять до їхньої компетенції;
- 2) входити вдень до будь-яких нежитлових будинків, приміщень, споруд та інших приміщень, де знаходяться фізичні особи, за наявності достатніх підстав вважати, що вони виконують роботи;
- 3) залучати до співпраці та супроводу експертів, технічних працівників державних служб, представників професійних спілок та асоціацій роботодавців, які мають посвідчення, видані інспекційними службами, де зазначається суб'єкт господарювання, що відвідується, і мета відвідування;
- 4) проведення будь-якої експертизи, інспекції чи розслідування, які вони вважають необхідними для перевірки суворого дотримання законодавчих положень про безпеку та здоров'я на роботі, зокрема:
 - i. окремо чи у присутності свідків проводити опитування роботодавця, працівників, представників працівників та будь-яких інших осіб, що перебувають на робочих місцях, з будь-яких питань застосування законодавства про безпеку та здоров'я на роботі, окремо чи у присутності свідків, з можливістю отримання письмових заяв;
 - ii. вимагати ідентифікації осіб, зазначених у попередньому пункті;
 - iii. вимагати надання будь-яких книг, реєстрів чи інших документів, ведення яких передбачено національним законодавством з питань безпеки і здоров'я на роботі, з метою перевірки їхньої відповідності положенням законодавства, копіювання таких документів або виписок із них;
 - iv. забезпечувати розміщення повідомлень, передбачених законодавчими положеннями;
 - v. відбирати або вилучати для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються, за умови повідомлення роботодавця або його представника про відбір або вилучення будь-яких зразків або речовин із цією метою;
- 5) замовляти, з негайним набуттям чинності або з метою представлення в офісах центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі, надання документів та інших

записів, що представляють інтерес для експертизи, або з метою їхнього копіювання;

- 6) робити фото- та відеозаписи, а також готувати відеозображення та вимірювання, що мають значення для проведення інспекції;
- 7) вимагати надання інформації про склад виробів, матеріалів і речовин, які використовуються на робочих місцях;
- 8) визначати демонстрацію робочих процесів, запроваджених на робочих місцях;
- 9) У будь-який час протягом проведення інспекції вживати необхідних належних захисних заходів на запобігання знищенню, зникненню чи зміні документів, інших записів і подібних ситуацій, зазначених у підпунктах з 4) по 7), за умови, що такі заходи не призведуть до непропорційної шкоди;
- 10) запрошувати роботодавця, працівників, представників працівників, свідків, експертів або інших осіб, які можуть мати корисну інформацію, до відділів центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики з питань безпеки і здоров'я на роботі, або до іншого місця, з метою проведення нарад;
- 11) подавати роботодавцям письмову вимогу, що має обов'язкову силу, та/або припис про усунення будь-яких порушень законодавства про безпеку та здоров'я на роботі, причин та умов, які їх викликають, в тому числі з метою усунення помічених недоліків обладнання, устаткування чи методів роботи, стосовно яких існують підстави вважати їх такими, що становлять загрозу для здоров'я чи безпеки працівників;
- 12) у випадках, передбачених законом, складати протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про такі правопорушення та накладати адміністративні стягнення та штрафи;
- 13) проводити перевірки робочих місць із такою періодичністю та рівнем ретельності, що необхідні для забезпечення ефективного застосування відповідних законодавчих положень;
- 14) залучати допомогу правоохоронних органів, особливо у випадку створення перешкод у проведенні інспекції, або якщо їх можна очікувати.

2. В ході інспекційного відвідування інспектор праці повідомляє роботодавця або представника роботодавця про свою присутність, за винятком випадків, коли вони вважають, що таке повідомлення може зашкодити виконанню їхніх обов'язків.

3. З метою усунення помічених недоліків обладнання, устаткування чи методів роботи, стосовно яких існують підстави вважати їх такими, що становлять загрозу для здоров'я чи безпеки працівників, інспектор праці має право вимагати:

- 1) запровадження змін щодо робочого обладнання та устаткування, протягом обґрунтованих строків, які можуть бути необхідні для забезпечення дотримання положень, що стосуються безпеки і здоров'я на роботі; або
- 2) здійснення заходів, із негайним набуттям чинності, у випадку виникнення прямої та серйозної загрози для безпеки і здоров'я безпеки і здоров'я на роботі, включаючи зупинку, припинення або обмеження роботи підприємств, певних виробничих потужностей, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд чи приміщень, виробництво та експлуатацію машин, механізмів, обладнання, транспортних засобів, інших засобів виробництва, виконання певних робіт, використання нових небезпечних речовин та реалізацію продукції.

Стаття 88. Технічна інформація, консультування та підвищення обізнаності

«КОМЕНТАР: держава не повинна проводити аудити з питань БЗР, згадані у проєкті закону Мінекономіки. Вони повинні проводитися добровільно роботодавцями (через їхні

служби БЗР) або передаватися для виконання субпідрядникам – стороннім надавачам послуг, з метою підвищення рівня БЗР та автоматичної перевірки відповідності вимогам законодавства. Їх слід розглядати як інструмент, за допомогою якого роботодавцям слід перевіряти та покращувати стан БЗР. Оцінювання ризиків, визначення найбільш доречних запобіжних і захисних заходів, формування і реалізація плану запобігання, з іншого боку, повинні мати обов'язковий характер, а відсутність таких заходів повинна тягти за собою відповідні санкції. Державний контроль має здійснюватися шляхом проведення інспекційних відвідувань і зосереджуватися на результатах із точки зору стану БЗР.»

1. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань безпеки і здоров'я на роботі, надає роботодавцям, працівникам, представникам працівників і суб'єктам господарювання безкоштовну технічну інформацію та консультації (письмові та усні) щодо найефективніших способів дотримання законодавчих положень про здоров'я та безпеку на роботі.

2. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань безпеки і здоров'я на роботі, повинен періодично проводити загальнонаціональні, регіональні та галузеві кампанії з підвищення обізнаності про питання безпеки і здоров'я на роботі, у тісній співпраці з зацікавленими представницькими об'єднаннями працівників і роботодавців, а також інформаційні кампанії з питань безпеки і здоров'я на роботі, спрямовані на сприяння розиткові національної превентивної культури безпеки і здоров'я на роботі.

Стаття 89. Оприлюднення інформації з питань безпеки і здоров'я на роботі

1. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань безпеки і здоров'я на роботі, публікує загальний щорічний звіт про свою діяльність у галузі безпеки і здоров'я на роботі.

2. Щорічний звіт, зазначений у попередньому пункті, повинен містити детальну інформацію щонайменше з наступних питань:

- 1) Законодавство, яке стосується роботи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань безпеки і здоров'я на роботі;
- 2) штат центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань безпеки і здоров'я на роботі;
- 3) статистичні дані про робочі місця, що підлягають інспектуванню, та про кількість працівників у них;
- 4) статистичні дані про інспекційні відвідування;
- 5) статистичні дані про виявлені порушення та накладені санкції;
- 6) статистичні дані про нещасні випадки на роботі;
- 7) статистичні дані про професійні захворювання.

3. Такі щорічні звіти публікуються протягом першого кварталу року, наступного за роком, якого вони стосуються.

РОЗДІЛ XVI. АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ І ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ

«КОМЕНТАРІ:

- 1) *Мета цих рекомендацій – сприяти ефективнішому узгодженню національного законодавства з положеннями статті 9(2) Конвенції МОП про безпеку і здоров'я на роботі (№ 155) і статті 4(1) Директиви 89/391/ЄЕС;*
- 2) *Що стосується відповідальності за порушення положень законодавства про БЗР, до відповідальності притягаються саме роботодавці, яких не може бути звільнено від їхніх обов'язків, навіть коли порушення спричинені неналежними діями їхніх працівників або сторонніх надавачів послуг із БЗР, залучених як субпідрядники.*
- 3) *Відповідальність сторонньої служби БЗР, передбачена за недотримання договору, підписаного з її клієнтами (роботодавцями), повинна визначатися згідно з комерційним правом. Крім того, у випадку завдання роботодавцеві шкоди через неналежне виконання сторонніми надавачами послуг БЗР своїх обов'язків ці надавачі послуг несуть відповідальність за цивільним правом стосовно відшкодування шкоди роботодавцям. Більше того, сторонні надавачі послуг БЗР, які неналежним чином виконують свої обов'язки, можуть бути позбавлені ліцензії на надання цих послуг, якщо вони не забезпечують рівень якості або ресурсів, необхідний для збереження такої ліцензії.*
- 4) *Відповідальність працівників за порушення положень законодавства про БЗР повинна встановлюватися за допомогою дисциплінарних прав роботодавців у порядку, передбаченому процесуальним трудовим законодавством.*
- 5) *Ураховуючи, що підхід до питання відповідальності та санкцій, що має бути прийнятий щодо БЗР, повинен бути таким самим, що й підхід, який застосовується до ширшого кола питань, зокрема до законодавства про трудові відносини, наші пропозиції щодо відповідальності та санкцій будуть надані як рекомендовані принципи та інструменти, а не як альтернативна редакція запропонованих статей.»*

I. ПРИНЦИПИ

1. Поняття трудового проступку — трудовий проступок є типовим, незаконним і неприпустимим фактом, що є порушенням норми, якою закріплено права чи покладено обов'язки на будь-якого суб'єкта трудових відносин, і що підлягає покаранню у вигляді накладення штрафу.
2. Недбалість як складова частина трудового проступку завжди підлягає покаранню.
3. Якщо трудовий проступок полягає у невиконанні службового обов'язку, сплата штрафу не звільняє порушника від виконання невиконаного зобов'язання, якщо можливість цього зберігається.
4. Кінцеві положення кожної статті мають містити один (або декілька) абзаців, у яких визначаються типи санкцій, що повинні бути застосовані у разі порушення кожного з її положень.
5. Суб'єкт, відповідальний за трудові проступки та сплату відповідних штрафів:

- i. Роботодавець несе відповідальність за трудові проступки, навіть якщо їх допустили його працівники при виконанні своїх службових обов'язків, без обмеження відповідальності, що покладається законом на інших суб'єктів;
- ii. З іншого боку, відповідальність працівника, який вчинив порушення, повинна оцінюватися в рамках дисциплінарного провадження, розпочатого роботодавцем відповідно до закону. Якщо за результатами такого провадження буде зроблено висновок про відповідальність працівника і застосування санкцій до нього, роботодавець може застосувати до такого працівника відповідні санкції, передбачені законом. Однак це не звільняє роботодавця від його власної відповідальності за вчинене правопорушення та сплату відповідного штрафу.
- iii. Якщо порушник є юридичною особою, спільну з юридичною особою відповідальність за сплату штрафу несуть відповідні адміністратори, керівники та директори;
- iv. Головний підрядник і замовник робіт, роботодавець або агрохолдинги, а також їхні адміністратори, керівники чи директори, а також юридичні особи, які перебувають із головним підрядником, замовником робіт, роботодавцем або агрохолдингами у відношеннях взаємної участі, перебування у групі чи домінування, несуть спільну відповідальність за дотримання законодавчих положень і за можливі порушення з боку субпідрядника, який повністю або частково виконує контракт у їхніх приміщеннях або під їхню відповідальність, а також за сплату відповідних штрафів.

II. ФІНАНСОВІ САНКЦІЇ (ШТРАФИ)

1. **Оборот або річний бюджет роботодавця** — при визначенні штрафу рівень обороту або річний бюджет роботодавця (у випадку суб'єктів державного управління) застосовується наступна класифікація:
 - i. менше 500 000,00 євро;
 - ii. від 500 000,00 євро до 2 500 000,00 євро;
 - iii. від 2 500 000,00 євро до 5 000 000,00 євро;
 - iv. від 5 000 000,00 євро до 10 000 000,00 євро;
 - v. понад 10 000 000,00 євро;
 - vi. оборот або річний бюджет, залежно від обставин, стосується календарного року, що передував скоєнню порушення;
 - vii. якщо роботодавець не виконував діяльності в календарному році, що передував скоєнню порушення, враховується оборот або річний бюджет найостаннішого року;
 - viii. у рік початку діяльності застосовуватимуться обмеження, встановлені для роботодавця з оборотом або річним бюджетом менше 500 000,00 євро;
 - ix. якщо роботодавець не вказує оборот або річний бюджет, застосовуються обмеження, встановлені для компанії з оборотом, що перевищує 10 000 000,00 <євро>;
 - x. якщо відповідальними за один і той же проступок є декілька осіб, застосовується штраф, який відповідає роботодавцю з найбільшим оборотом/ річним бюджетом.
2. **Рівень тяжкості трудових проступків** — при визначенні застосовного штрафу та з урахуванням важливості порушених інтересів, застосовується наступна класифікація трудових проступків:
 - i. легкі;
 - ii. серйозні; або
 - iii. дуже серйозні.

3. Ступінь провини порушника — при визначенні застосовного штрафу та з урахуванням дій порушника застосовується наступна класифікація рівнів провини:

- i. Недбалість; або
- ii. Навмисні чи зловмисні дії.

4. Сума штрафу (залежно від обороту/ річного бюджету роботодавця, ступеня тяжкості проступку та ступеня провини):

i. **Легкі** проступки/порушення:

- У випадку скоєння роботодавцем, оборот/ річний бюджет якого менший за 10 000 000,00 євро:
 - ✓ У випадку недбалості: 204,00 євро - 510,00 євро;
 - ✓ У випадку навмисних або зловмисних дій: 612,00 євро - 918,00 євро.
- У випадку скоєння роботодавцем, оборот/ річний бюджет якого становить 10 000 000,00 євро або більше:
 - ✓ У випадку недбалості: 612,00 євро - 918,00 євро;
 - ✓ У випадку навмисних або зловмисних дій: 1020,00 євро - 1530,00 євро.

ii. **Серйозні** проступки/порушення:

- У випадку скоєння роботодавцем, оборот/ річний бюджет якого менший за 500 000,00 євро:
 - ✓ У випадку недбалості: 612,00 євро - 1224,00 євро;
 - ✓ У випадку навмисних або зловмисних дій: 1326,00 євро - 2652,00 євро.
- У випадку скоєння роботодавцем, оборот/ річний бюджет якого становить від 500 000,00 євро до 2 500 000,00 євро:
 - ✓ У випадку недбалості: 714,00 євро - 1428,00 євро;
 - ✓ У випадку навмисних або зловмисних дій: 1530,00 євро - 4080,00 євро.
- У випадку скоєння роботодавцем, оборот/ річний бюджет якого становить від 2 500 000,00 євро до 5 000 000,00 євро:
 - ✓ У випадку недбалості: 1,020.00 євро – 2040,00 євро;
 - ✓ У випадку навмисних або зловмисних дій: 2142,00 євро – 4590,00 євро.
- У випадку скоєння роботодавцем, оборот/ річний бюджет якого становить від 5 000 000,00 євро до 10 000 000,00 євро:
 - ✓ У випадку недбалості: 1,224.00 євро – 2550,00 євро;
 - ✓ У випадку навмисних або зловмисних дій: 2652,00 євро – 5100,00 євро.
- У випадку скоєння роботодавцем, оборот/ річний бюджет якого становить понад 10 000 000,00 євро:
 - ✓ У випадку недбалості: 1530,00 євро – 4080,00 євро;
 - ✓ У випадку навмисних або зловмисних дій: 5610,00 євро – 9690,00 євро.

iii. **Дуже серйозні** проступки/порушення:

- У випадку скоєння роботодавцем, оборот/ річний бюджет якого менший за 500 000.00 євро:
 - ✓ У випадку недбалості: 2040,00 євро – 4080,00 євро;
 - ✓ У випадку навмисних або зловмисних дій: 4590,00 євро – 9690,00 євро.
- У випадку скоєння роботодавцем, оборот/ річний бюджет якого становить від 500 000,00 євро до 2 500 000,00 євро:
 - ✓ У випадку недбалості: 3264,00 євро – 8160,00 євро;
 - ✓ У випадку навмисних або зловмисних дій: 8670,00 євро – 19380,00 євро.
- У випадку скоєння роботодавцем, оборот/ річний бюджет якого становить від 2 500 000,00 євро до 5 000 000,00 євро:

- ✓ У випадку недбалості: 4284,00 євро – 12240,00 євро;
- ✓ У випадку навмисних або зловмисних дій: 12240,00 євро – 28560,00 євро.
- У випадку скоєння роботодавцем, оборот/ річний бюджет якого становить від 5 000 000,00 євро до 10 000 000,00 євро:
 - ✓ У випадку недбалості: 5610,00 євро – 14280,00 євро;
 - ✓ У випадку навмисних або зловмисних дій: 14790,00 євро – 40800,00 євро.
- У випадку скоєння роботодавцем, оборот/ річний бюджет якого становить понад 10 000 000,00 євро:
 - ✓ У випадку недбалості: 9180,00 євро – 30600,00 євро;
 - ✓ У випадку навмисних або зловмисних дій: 30600,00 євро – 61200,00 євро.

На схемі:

Тяжкість порушення	Ступінь провини роботодавця	Розмір штрафу	Оборот/ річний бюджет роботодавця				
			До 500.000,00€	Від '500.000,00€ до 2.499.999,00€	Від '2.500.000,00€ до 4.999.999,00€	Від '5.000.000,00€ до 9.999.999,00€	10.000.000 ,00€ або більше
Легке	Недбалість	Мінімальний	204,00 €	204,00 €	204,00 €	204,00 €	612,00 €
		Максимальний	510,00 €	510,00 €	510,00 €	510,00 €	918,00 €
	Умисні чи зловмисні дії	Мінімальний	612,00 €	612,00 €	612,00 €	612,00 €	1 020,00 €
		Максимальний	918,00 €	918,00 €	918,00 €	918,00 €	1 530,00 €
Серйозне	Недбалість	Мінімальний	612,00 €	714,00 €	1 020,00 €	1 224,00 €	1 530,00 €
		Максимальний	1 224,00 €	1 428,00 €	2 040,00 €	2 550,00 €	4 080,00 €
	Умисні чи зловмисні дії	Мінімальний	1 326,00 €	1 530,00 €	2 142,00 €	2 652,00 €	5 610,00 €
		Максимальний	2 652,00 €	4 080,00 €	4 590,00 €	5 100,00 €	9 690,00 €
Дуже серйозне	Недбалість	Мінімальний	2 040,00 €	3 264,00 €	4 284,00 €	5 610,00 €	9 180,00 €
		Максимальний	4 080,00 €	8 160,00 €	12 240,00 €	14 280,00 €	30 600,00 €
	Умисні чи зловмисні дії	Мінімальний	4 590,00 €	8 670,00 €	12 240,00 €	14 790,00 €	30 600,00 €
		Максимальний	9 690,00 €	19 380,00 €	28 560,00 €	40 800,00 €	61 200,00 €

Таблиця 1

5. Підвищення суми штрафу через **неодноразові порушення**:

- i. Санкції за одноразові порушення накладаються на особу, яка вчинила умисне тяжке правопорушення, або особливо серйозне правопорушення, і яка була раніше засуджена за умисне вчинення тяжкого правопорушення або дуже серйозного правопорушення, якщо між цими подіями пройшло не більше 2 років.
- ii. У разі повторного правопорушення розмір мінімального та максимального штрафу підвищуються на третину, причому його розмір не може бути меншим за розмір штрафу, накладеного у зв'язку з попереднім порушенням.

На схемі:

Тяжкість порушення	Ступінь провини роботодавця	Розмір штрафу	Оборот/ річний бюджет роботодавця				
			До 500.000,00€	Від '500.000,00€ до 2.499.999,00€	Від '2.500.000,00€ до 4.999.999,00€	Від '5.000.000,00€ до 9.999.999,00€	10.000.000,00€ або більше
Серйозне	Умисні чи зловмисні дії	Мінімальний	1 768,00 €	2 040,00 €	2 856,00 €	3 536,00 €	7 480,00 €
		Максимальний	3 536,00 €	5 440,00 €	6 120,00 €	6 800,00 €	12 920,00 €
Дуже серйозне	Недбалість	Мінімальний	2 720,00 €	4 352,00 €	5 712,00 €	7 480,00 €	12 240,00 €
		Максимальний	5 440,00 €	10 880,00 €	16 320,00 €	19 040,00 €	40 800,00 €
	Умисні чи зловмисні дії	Мінімальний	6 120,00 €	11 560,00 €	16 320,00 €	19 720,00 €	40 800,00 €
		Максимальний	12 920,00 €	25 840,00 €	38 080,00 €	54 400,00 €	81 600,00 €

Таблиця 2

6. Збільшення суми штрафу у зв'язку з **характером правопорушення** — максимальний розмір штрафу, що накладається за дуже серйозне правопорушення, **подвоюється у випадках порушення законодавчих положень стосовно таких питань:**

- i. Робота неповнолітніх;
- ii. права вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили дитину, годувальниць;
- iii. безпека та здоров'я на роботі;
- iv. незадекларована праця;
- v. права структур колективного представництва працівників; а також
- vi. право на страйк.

На схемі:

Тяжкість порушення	Ступінь провини роботодавця	Розмір штрафу	Оборот/ річний бюджет роботодавця				
			До 500.000,0 0€	Від '500.000,00 € до 2.499.999,0 0€	Від '2.500.000,0 0€ до 4.999.999,0 0€	Від '5.000.000,0 0€ до 9.999.999,0 0€	10.000.000,0 0€ або більше
Дуже серйозне	Недбалість	Максимальний	8 160,00 €	16 320,00 €	24 480,00 €	28 560,00 €	61 200,00 €
	Умисні чи зловмисні дії	Максимальний	19 380,00 €	38 760,00 €	57 120,00 €	81 600,00 €	122 400,00 €

Таблиця 3

7. Інші елементи, які повинні бути враховані при визначенні суми штрафу:

- i. невиконання заходів, рекомендованих у попереджувальному повідомленні, розглядається компетентним адміністративним органом або суддею у разі судового оскарження, зокрема, з метою оцінки наявності умисних або зловмисних дій;
- ii. у випадках, коли порушення закону зачіпає групу окремих працівників, кількість трудових проступків відповідає кількості працівників, на яких вони конкретно вплинули;
- iii. якщо внаслідок порушення суб'єкт отримав матеріальну вигоду, це необхідно враховувати при визначенні суми штрафу;
- iv. невиконання заходів, рекомендованих у попереджувальному повідомленні;
- v. застосування суб'єктом примусу, підробки, імітації або інших шахрайських методів;
- vi. постійний характер порушення чи його перехідність;
- vii. кількість працівників, які потенційно можуть постраждати;
- viii. загальні принципи запобігання, яким повинні підпорядковуватися захисні заходи, а також заходи та вказівки, які роботодавець застосовує для запобігання професійним ризикам.

III. ДОДАТКОВІ (АКЦЕСОРНІ) САНКЦІЇ

Запровадження належних і достатніх додаткових санкцій за невиконання вимог, які безпосередньо зачіпають життєво важливі інтереси роботодавців, з метою попередження отримання економічної вигоди від правопорушень (навіть у випадку сплати штрафу), що передбачають, наприклад:

1. передачу державі об'єктів і активів, які належать суб'єктові;
2. заборону на професії чи види діяльності, виконання яких залежить від надання права, дозволу з боку держави чи затвердження з боку державного органу;
3. позбавлення права на грант чи пільгу, які надаються суб'єктами чи державними службами;
4. позбавлення права на участь у торгівельно-промислових ярмарках або ринках;
5. позбавлення права на участь у відкритих тендерах, які стосуються укладення контрактів на ведення цивільного будівництва, постачання товарів і послуг державі, надання державних послуг та видання ліцензій або дозволів;
6. закриття установи, діяльність якої потребує дозволу чи ліцензії органу адміністративного управління;
7. призупинення дії дозволів і ліцензій;
8. поширення інформації про осудливі рішення; і
9. індивідуальну реєстрацію суб'єкта, відповідального за порушення.

Відповідальність зовнішньої служби з питань БЗР передбачається за можливе невиконання договору, укладеного з її клієнтами (роботодавцями), згідно з комерційним законодавством. Крім того, якщо через недоліки в роботі зовнішніх постачальників послуг у сфері БЗР роботодавець зазнає збитків, зовнішні постачальники послуг у сфері БЗР несуть відповідальність щодо відшкодування збитків роботодавцям, згідно з цивільним законодавством. Стосовно відповідальності за законодавством з питань БЗР, то таку відповідальність несуть роботодавці, які не можуть бути звільнені від такої відповідальності. Навіть коли це пов'язано з неналежними

діями їхніх працівників або субпідрядників, які є зовнішніми постачальниками послуг у сфері БЗР. Крім того, зовнішні постачальники послуг у сфері БЗР, які неналежним чином виконують свої обов'язки, можуть втратити ліцензію на надання таких послуг, якщо не забезпечуватимуть рівня якості чи ресурсів, необхідних для збереження своїх ліцензій.

РОЗДІЛ XVII. ЗАКЛЮЧНІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набуває чинності з 1 січня 2022 року.
2. Закон України «Про охорону праці» (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 49, ст. 668, із змінами та доповненнями) визнається таким, що втратив чинність.
3. До Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., Додаток до № 50, ст. 375) вносяться наступні зміни:
 - 1) Стаття 4: після слів “Кодексу законів про працю України” доповнити словами “, Закону України “Про безпеку та здоров’я на роботі”;
 - 2) Статті 190-192 виключаються;
 - 3) Стаття 259:
 - i. у частині першій слово “-підприємці” виключити, а слова «про нагляд і контроль» замінити словами “у сфері безпеки і здоров’я на роботі»;
 - ii. частина друга видаляється;
 - 4) Статтю 260 викласти в такій редакції: “Стаття 260. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань безпеки і здоров’я на роботі
 1. Основними завданнями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань безпеки і здоров’я на роботі, є:
 - 1) здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про працю;
 - 2) надання роботодавцям, працівникам і представникам працівників інформації та роз’яснень щодо ефективних засобів дотримання законодавства та запобіганням його можливим порушенням;
 - 3) узагальнення практики застосування законодавства про працю, розробка пропозицій щодо вдосконалення законодавства.
 2. Державний контроль за дотриманням законодавства про працю здійснюється інспекторами праці — посадовими особами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань безпеки і здоров’я на роботі, та його територіальних органів.
 3. Керівник і заступники керівника центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань безпеки і здоров’я на роботі, за посадою є головним інспектором праці України та заступниками головного інспектора праці України, відповідно.
 4. Керівниками та заступниками керівників територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань безпеки і здоров’я на роботі, за посадою є головні інспектори праці та заступники головних інспекторів праці відповідних адміністративно-територіальних одиниць, яких призначає на посаду та звільняє з посади головний інспектор праці України.
 5. Розподіл повноважень між центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань безпеки і здоров’я на роботі, та його територіальними органами здійснює Головний інспектор праці України».