



International
Labour
Organization

Проект виконується
Міжнародною організацією праці



Проект фінансується
Європейським Союзом

Проект ЄС-МОП

“На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні”

Проект закону

“Про безпеку та здоров’я працівників на роботі” **Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського** **господарства**

**Зведений 2-й пакет рекомендацій щодо кращого
узгодження проекту закону з міжнародними і
європейськими стандартами з питань праці з урахуванням
успішних практик**

Листопад 2020 р.

Резюме

Ці технічні поради та рекомендації до проєкту Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», розробленого Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства, підготовлені у рамках заходів 1.1.1, 1.1.2 (результату 1.1) та 1.2.1 (результату 1.2) Проєкту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».

Вони є продовженням першого пакету рекомендацій до попередньої версії цього законопроєкту, наданого у жовтні 2020 року. Перші рекомендації були обговорені робочою групою, створеною Мінекономіки для доопрацювання і вдосконалення цього законопроєкту, під час семиденного виїзного засідання у Чернігові (15-23 жовтня 2020 року), проведеного за підтримки Проєкту ЄС-МОП.

Мета цих технічних порад і рекомендацій – сприяти подальшому узгодженню законопроєкту з основними міжнародними¹ та європейськими² стандартами з питань БЗР із урахуванням успішних практик.

Отже, їх не слід розглядати як офіційні коментарі МОП або як такі, що замінюють позицію наглядових органів МОП.

¹ А саме з такими міжнародними стандартами з питань праці: Конвенція 1981 р. № 155; Протокол 2002 р. до Конвенції 1981 р. № 155; Конвенція 1985 р. № 161; Конвенція 2006 р. № 187; Конвенція 1990 р. № 171.

² Зокрема з такими директивами Європейського Союзу: Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників; Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу; Директива 2009/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16 вересня 2009 р. стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та охорони здоров'я для використання робочого обладнання робітниками при здійсненні професійної діяльності; Директива 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту в робочій зоні; Директива 89/654/ЄЕС щодо мінімальних вимог стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах; Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на роботі вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують грудьми; Директива Ради 94/33/ЄС від 22 червня 1994 р. про захист молоді на роботі (зі змінами, внесеними Директивою 2007/30/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2007 р.); Директива Ради 91/383/ЄЕС від 25 червня 1991 р. про доповнення заходів із сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим строком працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням.

Крім того, їхній зміст не відображає офіційну думку Європейського Союзу. Відповідальність за наведену тут інформацію та висловлені тут погляди покладається виключно на автора (авторів) цього документа.

Версія законопроекту, переглянутого за результатами роботи в рамках виїзного засідання, все ще містить деякі прогалини, на які варто звернути увагу, та аспекти, які варто вдосконалити. У цьому контексті слід зазначити, серед іншого, таке:

1. Потреба в більшому узгодженні термінів, викладених у статті 1, із рядом уже усталених термінів, прийнятих на міжнародному рівні (робоча зона, робоче місце, нещасний випадок на роботі, професійне захворювання, нічні працівники). Зокрема, вони містяться у основних застосовних міжнародних і європейських стандартах з питань праці.
2. Хоча законопроектом пропонується більша гнучкість і легкість процесу актуалізації законодавства, варіант із регулюванням окремими правовими актами декількох переліків, потрібних для застосування Закону на практиці, може спричинити певний ризик цьому. Цей ризик полягає у можливості того, що коли Закон буде прийнято, передбачені регулюючі правові акти ще будуть відсутні. Такі переліки включають, наприклад: роботи підвищеної небезпеки (стаття 12); робоче обладнання підвищеної небезпеки (стаття 13); фактори, що спричиняють негативний вплив на здоров'я і генетичний спадок (стаття 14); перелік шкідливих або небезпечних професійних факторів і умов праці, що можуть завдати шкоди здоров'ю вагітних працівниць, їх плоду, працівницям, які нещодавно народили, працівницям, які годують грудьми, та (або) їхнім дітям, і перелік шкідливих або небезпечних професійних факторів і умов праці, за наявності яких забороняється застосування праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми (стаття 29); перелік робіт та шкідливих або небезпечних професійних факторів і умов праці, а

також граничні норми підіймання і переміщення важких речей працівниками молодше 18-тирічного віку (стаття 30) тощо.

3. Слід було б передбачити, що навіть у випадках, коли дозволено виконання робіт підвищеної небезпеки (стаття 12) або використання обладнання підвищеної небезпеки (стаття 13), роботодавець усе одне зобов'язаний уживати всіх необхідних і достатніх заходів, передбачених законодавством, для максимально можливого зменшення професійних ризиків виконання таких робіт або використання такого робочого обладнання, а також їхнього впливу на безпеку та здоров'я працівників.
4. Згадки про оцінку ризиків у декількох статтях (наприклад, у статтях 14, 29 і 30) не супроводжуються належним уточненням того, як оцінку ризиків слід проводити, і визначенням наступних кроків у логічній послідовності за результатами оцінки (наприклад: поінформувати працівників про результати та про запобіжні й захисні заходи, що будуть здійснюватися; забезпечити спостереження за станом здоров'я; адаптувати умови праці тощо).
5. Що стосується організації та функціонування превентивних та захисних служб з безпеки і здоров'я працівників (стаття 16 «Уповноважені з безпеки та здоров'я працівників»), формулювання, запропоноване у законопроекті, що аналізується, слід було б переглянути, щоб забезпечити краще узгодження з положеннями ст. 7(1) і 7(6) Директиви 89/391/ЄЕС. Стаття даної версії законопроекту встановлює обов'язок роботодавця створювати такі служби з урахуванням чисельності працівників і наявності чи відсутності робіт підвищеної небезпеки. Це рішення позбавляє роботодавця передбаченої Директивою можливості краще адаптувати організацію служб безпеки та здоров'я відповідно до конкретних особливостей його робочої зони, зобов'язуючи роботодавця забезпечити єдину структуру цих служб у кожній робочій зоні без урахування її специфіки, зокрема розміру та професійних ризиків. По суті ст. 7(6) Директиви надає роботодавцям певну гнучкість у визначенні механізмів організації запобіжних і захисних послуг. Зокрема:

- а. Послуги можуть надаватися лише однією, об'єднаною службою (з питань безпеки та здоров'я) або різними службами (одна – з питань безпеки, інша – з питань здоров'я);
- б. Послуги з безпеки, з одного боку, та послуги з питань здоров'я, з іншого боку (або і ті, й інші) можуть надаватися внутрішніми або зовнішніми службами, залежно від вимог, які вирішить установити країна, наприклад, щодо чисельності працівників, зайнятих у кожній робочій зоні, та ризиків, яких вони зазнають або можуть зазнавати у такій робочій зоні.

Відповідно до ст. 7(6) Директиви, роботодавець може, залежно від установлених вимог, організувати різні види служб (внутрішні чи зовнішні) – служби з питань безпеки, служби з питань здоров'я або служби з питань безпеки та здоров'я, залежно від характеру робочої зони (зокрема, враховуючи кількість працівників у цій робочій зоні та характер ризиків, яких вони зазнають або можуть зазнавати – наприклад, якщо їм доводиться виконувати роботи підвищеної небезпеки). Ця можливість є особливо корисною, тому що вона дозволяє роботодавцю, в якого є кілька робочих зон, де виконуються роботи підвищеної небезпеки (або робочих зон із великою кількістю працівників, яка перевищує встановлені законом ліміти), та інші робочі зони, де такі роботи не виконуються (або де перебуває кількість працівників, менше визначеного ліміту), створити внутрішні служби безпеки та здоров'я у робочих зонах, де виконуються роботи підвищеної небезпеки (або з більшою кількістю працівників), і водночас мати можливість застосувати варіант із залученням зовнішніх служб безпеки та здоров'я для тих робочих зон, де не виконуються роботи підвищеної небезпеки або де перебуває менша кількість працівників, ніж установлений ліміт.

- 6. У законопроекті, що аналізується, обов'язки роботодавців щодо надання домедичної допомоги, пожежогасіння, ліквідації аварій та евакуації працівників (стаття 26) зосереджені, головним чином, на їхніх обов'язках у ситуації, де трапляється аварія (або будь-яка інша подія), що вимагає екстрених заходів. Поза увагою залишаються заходи, спрямовані на забезпечення готовності до реагування на такі події у разі їх настання (як, наприклад, створення і навчання групи, відповідальної за реалізацію

цих заходів, забезпечення групи необхідними засобами, інформування працівників про заходи та дії, що мають бути виконані у разі надзвичайної ситуації, та про працівників, відповідальних за їх виконання тощо), які передбачені у пунктах 1-3 статті 8 Директиви 89/391/ЄЕС. З цієї причини у наведеній нижче таблиці з рекомендаціями відповідна стаття законопроекту суттєво переглянута, включно з порядком правових норм, для забезпечення кращого уточнення обов'язків щодо запобігання/забезпечення готовності та відрізнення їх від екстрених заходів, які мають бути здійснені у разі виникнення такої надзвичайної ситуації.

7. Обов'язок роботодавця підпорядковувати свої дії щодо БЗР принципів суворого додержання ієрархічних і послідовних загальних принципів запобігання залишився поза увагою. За винятком обов'язку роботодавця організовувати та забезпечувати функціонування системи безпеки та здоров'я працівників на роботі на основі загальних принципів запобігання (стаття 15), жоден інший обов'язок роботодавця не обумовлений додержанням ЗПЗ. Ця ситуація ставить під сумнів узгодженість законопроекту із статтею 6(2) Директиви ЄС 89/391/ЄЕС.
8. Обов'язок роботодавця складати та реалізувати загальний план запобігання професійним ризикам з урахуванням технічних досягнень, організації праці, умов праці, соціальних відносин та впливу факторів навколишнього середовища у цьому законопроекті відсутній, зокрема у статті 26 щодо обов'язків роботодавців.
9. Положення законопроекту щодо повноважень інспекторів праці (див. статтю 33) слід переглянути з тим, щоб краще узгодити з Конвенціями МОП №№ 81 і 129 і таким чином забезпечити «Утілення в життя нормативно-правових актів, які стосуються безпеки й здоров'я на роботі та робочого середовища забезпечується адекватною та відповідною системою інспекції», як зазначається у статті 9(1) Конвенції МОП № 155.
10. Що стосується відповідальності роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я на роботі (стаття 36), рекомендації Проекту ЄС-МОП щодо коригування розміру штрафів відповідно до розміру роботодавців та запровадження, на додаток до штрафів, акцесорних санкцій, залишилися остороно. Більше того, у законопроекті, що аналізується, порушення не диференціюються достатньо за

ступенем тяжкості, через що з переліку випущено ряд тяжких і особливо тяжких порушень. Основна маса порушень охоплена тільки залишковою нормою, яка передбачає штраф у розмірі половини мінімальної заробітної плати. Таким чином, варто переглянути санкції за недодержання положень цього законопроекту, аби забезпечити, що «система забезпечення дотримання законодавства передбачає застосування адекватних санкцій за порушення нормативно-правових актів», як зазначається у Статті 9 (2) Конвенції МОП 155.

Є сподівання, що по завершенню роботи над законопроектом Україна зможе отримати кращий та сучасний закон про безпеку та здоров'я на роботі, належним чином узгоджений з міжнародними та європейськими стандартами з питань праці з урахуванням успішних практик, що сприятиме покращенню умов праці у країні.

Київ, 21 листопада 2020 р.

Антоніу Сантуш

Менеджер Проекту ЄС-МОП

“На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні”

Офіс МОП для країн Центральної та Східної Європи

Рекомендації Проекту ЄС-МОП

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
Стаття 1. Визначення основних термінів		
1. У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:		
атестація робочих місць за умовами праці – комплексна оцінка факторів робочого середовища і трудового процесу, що впливають на здоров'я і працездатність працівників під час роботи ;	1) атестація робочих зон за умовами праці – комплексна оцінка факторів робочого середовища і трудового процесу, що впливають на здоров'я і працездатність працівників під час роботи;	Атестація стосується «робочої зони», а не «робочого місця» (див. нижче визначення термінів «робоча зона» і «робоче місце». Також слід пронумерувати абзаци.
.....	2)	Нумерація абзацу.
.....	3)	Нумерація абзацу.
.....	4)	Нумерація абзацу.
.....	5)	Нумерація абзацу.
.....	6)	Нумерація абзацу.
.....	7)	Нумерація абзацу.
.....	8)	Нумерація абзацу.
.....	9)	Нумерація абзацу.
.....	10)	Нумерація абзацу.
знаки безпеки і захисту здоров'я працівників (далі – знаки безпеки) – знаки, якими за допомогою графічних символів, кольорів, світлових або звукових сигналів, словесних або сигналів, поданих за допомогою рук, встановлюється заборона щодо вчинення небезпечних дій або дій, що можуть спричинити небезпеку, або дається вказівка щодо здійснення заходів безпеки і/або захисту здоров'я працівників на робочому	11) знаки безпеки і захисту здоров'я працівників (далі – знаки безпеки) – знаки, які відносяться до конкретного об'єкту, діяльності або ситуації та містять інформацію чи вказівки стосовно безпеки та (або) здоров'я на роботі за допомогою графічних символів, кольорів, світлових або звукових сигналів, словесних сигналів або сигналів, поданих за допомогою рук, залежно від обставин ;	Для узгодження з визначенням, наведеним у ст. 2(а) Директиви 92/58/ЄЕС про мінімальні вимоги до забезпечення позначень безпеки та (або) здоров'я на роботі. Також слід пронумерувати абзац.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
місці;		
.....	12)	Нумерація абзацу.
.....	13)	Нумерація абзацу.
.....	14)	Нумерація абзацу.
.....	15)	Нумерація абзацу.
.....	16)	Нумерація абзацу.
.....	17)	Нумерація абзацу.
нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного чи шкідливого професійного фактора, що сталися в процесі або у зв'язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть;	18) нещасний випадок на роботі – ситуація, що виникає у зв'язку з роботою чи під час роботи, яка стає причиною травми зі смертельним наслідком чи без смертельного наслідку;	Для узгодження з визначенням, наведеним у ст. 1(a) Протоколу МОП 2002 р. (№ 155); https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_752044.pdf Також необхідно пронумерувати абзац.
	19) нічний час або нічна праця - будь-який період тривалістю не менше семи годин, який повинен включати у будь-якому випадку проміжок часу між 24:00 та 05:00 годинами;	Для визначення терміна «нічний час», що застосовується у визначенні терміна «нічний працівник», поданому нижче. Це визначення терміна «нічний час» узгоджене зі ст. 2(3) Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу. Також необхідно пронумерувати абзац.
нічний працівник – працівник, який працює у нічний час не менше ніж чотири години щоденного робочого часу та не менше ніж ¼ річної норми робочого часу;	20) нічний працівник – працівник, який працює у нічний час не менше ніж <u>три</u> години щоденного робочого часу <u>або який працює у нічний час</u> не менше ніж ¼ річної норми робочого часу;	Для узгодження зі ст. 2(4)(а) Директиви 2003/88/ЄС; Також необхідно пронумерувати абзац.
.....	21)	Нумерація абзацу.
.....	22)	Нумерація абзацу.
.....	23)	Нумерація абзацу.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
.....	24)	Нумерація абзацу.
.....	25)	Нумерація абзацу.
.....	26)	Нумерація абзацу.
професійне захворювання – захворювання (отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов'язаних з роботою;	27) професійне захворювання – будь-яке захворювання, отримане в результаті впливу факторів ризику, що виникають у зв'язку з трудовою діяльністю;	Для узгодження зі ст. 1(b) Протоколу МОП 2002 р. (№ 155); Також необхідно пронумерувати абзац.
.....	28)	Нумерація абзацу.
.....	29)	Нумерація абзацу.
	30) робоче місце – місце у робочій зоні роботодавця (будівля, робочий процес, робоче обладнання або територія), до якого працівник прикріплений і в межах якого працівник виконує трудову діяльність;	Для уточнення різниці між робочим місцем і робочою зоною. Одна робоча зона містить одне чи кілька робочих місць. Також необхідно пронумерувати абзац.
робоче місце – це місце в приміщенні, будівлі, споруді чи на території, що використовується та/або належить роботодавцю, до якого працівник має доступ під час роботи, а також будь-яке інше місце, де працівники повинні знаходитись або їхати через їх роботи та які знаходяться під прямим або опосередкованим контролем роботодавця;	31) робоча зона – місце, призначене для розташування робочих місць, у приміщенні, будівлі, споруді чи на території, що використовується роботодавцем та/або належить роботодавцю, до якого працівник має доступ під час роботи, а також будь-яке інше місце, що перебуває під прямим або опосередкованим контролем роботодавця, де працівники знаходяться або звідки чи куди вони повинні їхати через їх роботу;	Для кращого узгодження зі ст. 3(с) Конвенції МОП 1981 р. про безпеку та гігієну праці (№ 155) і ст. 2 Директиви 89/654/ЄЕС щодо мінімальних вимог стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах. Також необхідно пронумерувати абзац.
.....	32)	Нумерація абзацу.
.....	33)	Нумерація абзацу.
.....	34)	Нумерація абзацу.
спостереження за станом здоров'я працівників – обстеження працівників з	35) спостереження за станом здоров'я працівників – обстеження працівників з	Для уточнення визначення терміна «спостереження за станом здоров'я

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
метою визначення їх стану здоров'я та виявлення ранніх ознак хронічних захворювань;	метою визначення їх стану здоров'я, оцінки їхньої фізичної та психічної придатності до роботи, а також виявлення впливу роботи та умов, у яких вона виконується, на здоров'я працівників;	працівників». Також необхідно пронумерувати абзац.
.....	36)	Нумерація абзацу.
.....	37)	Нумерація абзацу.
.....	38)	Нумерація абзацу.
.....	39)	Нумерація абзацу.
.....	40)	Нумерація абзацу.
.....	41)	Нумерація абзацу.
	42) національна культура профілактики в галузі безпеки і здоров'я на роботі - культура, у якій право на безпечне і здорове робоче середовище дотримується на всіх рівнях, де уряди, роботодавці й працівники беруть активну участь у забезпеченні безпечного та здорового робочого середовища за допомогою системи встановлених прав, відповідальності та обов'язків і де принципам профілактики надається найвищий пріоритет.	Для визначення терміна «національна культура профілактики в галузі безпеки і здоров'я на роботі», згаданого у пп. 8) п. 2 ст. 4, і для узгодження цього визначення з визначенням, поданим у ст. 1(d) Конвенції МОП 2006 р. про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187). Також необхідно пронумерувати абзац.
Стаття 4. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників		
1. Метою державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників є запобігання професійним ризикам, нещасним випадкам, професійним захворюванням та іншому завданню шкоди здоров'ю і життю працівника, які можуть виникати під час роботи, шляхом максимально можливого	1. Метою державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі є запобігання травматизму на роботі, професійним захворюванням та смертельним випадкам на роботі шляхом максимально можливого зниження рівня професійних ризиків і сприяння безпеці, здоров'ю та	Для кращого узгодження з міжнародними та європейськими нормами та передовою практикою, мета державної політики, крім запобігання травматизму на роботі, професійним захворюванням та смертельним випадкам на роботі, повинна також включати сприяння безпеці, здоров'ю та добробуту

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
усунення небезпек, притаманних робочому середовищу.	добробуту працівників на роботі.	працівників, оскільки останнє становить засіб запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням.
2).....		
1).....		
2) повної відповідальності роботодавця за створення безпечних умов праці;	2) повної відповідальності роботодавця за забезпечення безпечних і здорових умов праці;	Роботодавці повинні забезпечувати не тільки безпечні, а й здорові умови праці, як передбачено Директивою 89/391/ЄЕС.
3).....		
4).....		
5).....		
6)		
7).....		
8) розвитку на національному рівні культури безпеки та запобігання професійним ризикам, нещасним випадкам і професійним захворюванням;	8) розвитку національної культури профілактики в галузі безпеки і здоров'я на роботі, спрямованої на заохочення безпеки та здоров'я на роботі та запобігання професійним ризикам, нещасним випадкам на роботі і професійним захворюванням;	Національна культура профілактики в галузі безпеки і здоров'я на роботі повинна бути спрямована не лише на запобігання професійним ризикам, нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням, а й – у ширшому сенсі – на заохочення безпеки та здоров'я на роботі.
9)		
3.		
1)		
2)		
3)		
4)		
5)		
6)		
7)		
8)		

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
9)		
10)		
Стаття 7. Облік та розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій		
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
8.	7.	Необхідно перенумерувати абзац.
9.	8.	Необхідно перенумерувати абзац.
10.	9.	Необхідно перенумерувати абзац.
Стаття 9. Страхування ризиків в сфері безпеки та здоров'я працівників		
1. 1.Роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства	1.Роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку <u>на роботі</u> та професійного захворювання, які спричинили втрату <u>працездатності, відповідно до законодавства</u>	Терміни, що використовуються в усьому тексті закону, повинні мати таке саме формулювання і значення, як визначено у ст. 1. У даному випадку слід використовувати термін «нещасний випадок на роботі», визначений у пп. 18) п. 1 ст. 1.
	2. Роботодавець зобов'язаний повідомляти органи загальнообов'язкового державного соціального страхування, з періодичністю, передбаченою законодавством, про всі суми, виплачені кожному працівникові в якості оплати праці, та інші виплати.	Для розрахування страхових внесків і, де доречно, компенсації шкоди, завданої у результаті нещасного випадку на роботі або професійного захворювання.
2. Роботодавець за власний рахунок або за <u>добровільно</u> ї часткової участі працівників в	3.	

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
оплаті страхового внеску за страховою програмою може додатково застрахувати:		
життя та здоров'я працівників;	1) життя працівників;	Для ясності; Також необхідно пронумерувати абзац.
	2) здоров'я працівників;	Для ясності; Також необхідно пронумерувати абзац.
відповідальність працівників (в тому числі перед третіми особами за наслідки виконуваних працівниками трудових обов'язків)	Видалити	Слід видалити, тому що відповідальність завжди повинен нести роботодавець, навіть якщо шкода є результатом дій чи бездіяльності його працівників. Це – принцип неможливості передачі відповідальності роботодавців за безпеку і здоров'я працівників. Відповідальність працівників повинна встановлюватися у рамках дисциплінарного провадження, що регулюється процесуальним трудовим законодавством.
	4. У випадку, передбаченому в п. 3 цієї статті, роботодавець, на додаток до положення п. 2 цієї статті, зобов'язаний повідомляти відповідну страхову установу, з періодичністю, передбаченою у відповідному страховому полісі, про всі суми, виплачені кожному працівникові в якості оплати праці, та інші виплати, ризик щодо яких має покриватися вищезгаданим страховим полісом.	Для забезпечення розрахування страхових внесків і, де доречно, суми відшкодування/компенсації, яка належить до сплати у разі настання страхового випадку.
	5. У випадках, коли роботодавець не передав свою відповідальність за відшкодування збитків, спричинених нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями, до системи загальнообов'язкового державного	3 метою забезпечити, щоб роботодавець ніс відповідальність за відшкодування збитків, спричинених нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями, якщо він не передав свою відповідальність за таке відшкодування до системи

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	соціального страхування згідно з пунктом 1, він несе відповідальність за забезпечення відшкодування збитків, спричинених нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями, без обмеження відповідальності за вчинення грубого адміністративного правопорушення.	загальнообов'язкового державного соціального страхування згідно з п. 1.
	6. У випадках, коли роботодавець не повідомив органи загальнообов'язкового державного соціального страхування про всі суми, виплачені кожному працівникові в якості оплати праці, та інші виплати згідно з п. 2 цієї статті, роботодавець несе відповідальність за відшкодування збитків, спричинених нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями, у частині оплати праці та інших виплат працівникові, не задекларованих для цілей розрахування внеску роботодавця на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, без обмеження відповідальності за вчинення грубого адміністративного правопорушення.	З метою забезпечити, щоб роботодавець ніс відповідальність за відшкодування збитків, спричинених нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями, у частині оплати праці та інших виплат працівникові, не задекларованих для цілей розрахування внеску роботодавця на загальнообов'язкове державне соціальне страхування згідно з п. 1.
3. Керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання здійснюється відповідно до закону	7. Керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на роботі та професійного захворювання здійснюється відповідно до закону.	Замінити термін «нещасний випадок на виробництві » терміном «нещасний випадок на роботі », щоб узгодити даний термін із міжнародними стандартами та визначенням, наведеним у пп. 17) п. 1 ст. 1 цих рекомендацій (див. вище). Також необхідно перенумерувати пункт.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
Стаття 11. Забезпечення санітарних норм та правил		
1. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників визначає та встановлює санітарні норми та правила, санітарно-гігієнічні та санітарно-протиепідемічні правила і норми, санітарно-епідеміологічні правила і норми, протиепідемічні правила і норми, гігієнічні та протиепідемічні правила і норми, державні санітарно-епідеміологічні нормативи, санітарні регламенти у сфері безпеки та здоров'я працівників.	1. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників визначає та встановлює санітарні, гігієнічні, епідеміологічні та протиепідемічні правила і норми, а також державні санітарно-епідеміологічні нормативи у сфері безпеки та здоров'я працівників.	Для усунення кількох повторень попереднього формулювання.
2.		
3.		
4.		
5.		
Стаття 12. Спеціальні умови виконання робіт		
1. У випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки робіт, виконання яких пов'язане з об'єктивно вищим ризиком впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів на здоров'я та життя працівників (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи можуть виконуватись лише за умови або додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи, або одержання дозволу на виконання таких робіт відповідно до цієї статті.	1. У випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки робіт, виконання яких пов'язане з об'єктивно вищим ризиком впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів на здоров'я та життя працівників (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи можуть виконуватись лише за умови одержання дозволу на виконання таких робіт відповідно до цієї статті й за умови додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи.	Слід змінити тому, що заява про те, що працівники можуть виконувати роботи підвищеної небезпеки «за умови або додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи, або одержання дозволу на виконання таких робіт» ставить під сумнів узгоджості з одним із головних принципів ЄС, що є підґрунтям рамкової Директиви ЄС із БЗР (89/391/ЄЕС): «удосконалення безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників на роботи є

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		ціллю, яка не може бути підпорядкована чисто економічним міркуванням». По суті, запропоноване формулювання <u>дозволяє працівникам виконувати роботи підвищеної небезпеки тільки за наявності додаткового страхування життя і здоров'я</u>. Це все одно, що сказати: «ви можете виконувати такі роботи, а якщо ви помрете або отримаєте травму, не проблема – завдані вам збитки будуть відшкодовані...». Це знову-таки означає прийняття підходу, спрямованого на відшкодування, компенсацію та захист, замість підходу, оснований на ЗАПОБІГАННІ! Отже, це формулювання слід змінити, щоб обумовити виконання робіт підвищеної небезпеки такими альтернативними умовами: якщо виконання таких робіт дозволено; або якщо виконання таких робіт дозволено ТА забезпечено додаткове страхування життя і здоров'я. Крім того, слід включити ще один пункт, у якому встановити, що у разі отримання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки роботодавець уживає всіх необхідних і достатніх заходів для максимального зменшення впливу цих робіт на безпеку і здоров'я працівників.
	2. Якщо видано дозвіл на виконання таких робіт підвищеної небезпеки, згаданий у попередній частині цієї статті, роботодавець вживає всіх необхідних і достатніх заходів, передбачених цим законом, для максимального можливого зменшення	З метою забезпечити, щоб роботи підвищеної небезпеки, виконання яких дозволено, виконувалися так, щоб максимально зменшити професійні ризики, на які наражатимуться працівники.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	професійних ризиків та їхнього впливу на безпеку і здоров'я працівників.	
2. Страхування життя і здоров'я працівників при виконанні робіт, зазначених у частині першій цієї статті, має передбачати відшкодування працівникам або членам їх сімей страхових виплат у розмірах не нижче встановлених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань	3. Страхування життя і здоров'я працівників при виконанні робіт, зазначених у частині першій цієї статті, має передбачати відшкодування працівникам або членам їх сімей страхових виплат у розмірах не нижче встановлених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на роботі та професійних захворювань	Замінити термін «нещасний випадок на виробництві » терміном «нещасний випадок на роботі », щоб узгодити даний термін із міжнародними стандартами та визначенням, наведеним у пп. 17) п. 1 ст. 1 цих рекомендацій (див. вище). Також необхідно перенумерувати пункт.
3.	4.	Перенумерація пункту.
.....	5.	Нумерація пункту.
4. Дозволи видаються на безоплатній основі та діють безстроково, за винятком випадків, передбачених частиною дев'ятою цієї статті.	6. Дозволи видаються на безоплатній основі та діють безстроково, за винятком випадків, передбачених частинами одинадцятю та дванадцятю цією статті.	Щоб уточнити, що дозволи видаються і діють безстроково, за винятком випадків відмови у видачі дозволів (частина одинадцята) або їх скасування (частина дванадцята).
5.	7.	Перенумерація пункту.
6.	8.	Перенумерація пункту.
7.	9.	Перенумерація пункту.
.....	10.	Нумерація пункту.
8.	11.	Перенумерація пункту.
1)		
2)		
3)		
	4) протягом двох років до подання заяви на отримання дозволу мали місце аварія, вибух, пожежа, нещасний випадок на роботі зі смертельним наслідком, нещасний випадок на роботі, що призвів до тимчасової	Як засіб покарання за небезпечні та нездорові умови праці й за недотримання норм щодо БЗР, стримування таких дій і водночас заохочення додержання належної практики в сфері БЗР, забезпечення безпеки і здоров'я

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	непрацездатності тривалістю більше трьох робочих днів або є прикладом особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки та здоров'я на роботі, у зв'язку з виконанням робіт підвищеної небезпеки, щодо яких було подано заяву на отримання дозволу;	працівників, запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням.
	5) якщо роботодавець порушив вимоги цього закону у зв'язку з виконанням робіт підвищеної небезпеки, протягом двох років до подання заяви на отримання дозволу;	Як засіб покарання за небезпечні та нездорові умови праці й за недотримання норм щодо БЗР, стримування таких дій і водночас заохочення додержання належної практики в сфері БЗР, забезпечення безпеки і здоров'я працівників, запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням. <u>Примітка перекладача: «порушив вимоги» означає, що було порушення, і вину роботодавця доведено.</u>
	6) якщо за підсумками інспекційного відвідування центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я, не погоджується з висновком експертної організації або вважає, що роботодавець не має можливості виконати відповідні роботи в умовах, які забезпечують безпеку і здоров'я працівників.	Як засіб покарання за небезпечні та нездорові умови праці й за недотримання норм щодо БЗР, стримування таких дій і водночас заохочення додержання належної практики в сфері БЗР, забезпечення безпеки і здоров'я працівників, запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням.
9.	12.	Перенумерація пункту.
1)		
2) документально підтвердженого факту недопуску інспектора праці або створення перешкод у здійсненні ним заходів контролю.	2) недопуску роботодавцем інспектора праці до його робочої зони або створення роботодавцем перешкод для виконання інспектором його функцій.	Слід змінити, тому що в більшості випадків факт відмови у доступі або створення перешкод інспекторам праці може бути доведений тільки свідками, а не документами.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	3) якщо роботодавець порушив вимоги цього закону у зв'язку з виконанням відповідних робіт або заходів підвищеної безпеки;	Як засіб покарання за небезпечні та нездорові умови праці й за недотримання норм щодо БЗР, стримування таких дій і водночас заохочення додержання належної практики в сфері БЗР, забезпечення безпеки і здоров'я працівників, запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням. <u>Примітка перекладача: «порушив вимоги» означає, що було порушення, і вину роботодавця доведено.</u>
	4) якщо за підсумками інспекційного відвідування інспектор праці центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я на роботі, дійшов висновку про те, що роботодавець виконує відповідні роботи або заходи підвищеної безпеки в умовах, які не забезпечують безпеку і здоров'я працівників.	Як засіб покарання за небезпечні та нездорові умови праці й за недотримання норм щодо БЗР, стримування таких дій і водночас заохочення додержання належної практики в сфері БЗР, забезпечення безпеки і здоров'я працівників, запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням.
10.	13.	Перенумерація пункту.
11.	14.	Перенумерація пункту.
12.	15.	Перенумерація пункту.
Стаття 13. Спеціальні умови використання робочого обладнання	Стаття 13. Умови використання робочого обладнання	Видалити слово «Спеціальні», тому що ця стаття не охоплює виключно робоче обладнання підвищеної безпеки.
.....	1. Роботодавець повинен вживати необхідних заходів для забезпечення того, щоб робоче обладнання у розпорядженні працівників на підприємстві або в установі підходило для роботи, що має виконуватися, або було належним чином пристосоване для цієї мети і	Для кращої систематизації цієї статті та кращого узгодження її зі ст. 3(1) Директиви 2009/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16 вересня 2009 р. стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та охорони здоров'я для використання робочого

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	могло використовуватися працівниками, не ставлячи під загрозу їхню безпеку або здоров'я.	обладнання робітниками при здійсненні професійної діяльності
.....	2. При виборі робочого обладнання, яке він пропонує для використання, роботодавець бере до уваги конкретні умови праці та характеристики, а також небезпеки, які існують на підприємстві або в установі, зокрема, у робочій зоні, для безпеки та здоров'я працівників, та будь-які додаткові небезпеки, які виникають внаслідок використання робочого обладнання, про яке йде мова.	Для кращої систематизації цієї статті та кращого узгодження її з частиною 2 ст. 3(1) Директиви 2009/104/ЄС.
.....	3. У випадку, коли у такий спосіб неможливо повністю забезпечити використання робочого обладнання працівниками без ризику для їхньої безпеки або здоров'я, роботодавець вживає відповідних заходів для мінімізації ризиків.	Для кращої систематизації цієї статті та кращого узгодження її зі ст. 3(2) Директиви 2009/104/ЄС.
1. Фізичні та юридичні особи, установи, організації мають право використовувати робоче обладнання підвищеної небезпеки за умови його реєстрації та здійснення обов'язкових технічних оглядів відповідно до законодавства.	4. Без обмеження дії попередніх пунктів роботодавці можуть надавати робоче обладнання підвищеної небезпеки за умови його попередньої реєстрації та здійснення обов'язкових технічних оглядів відповідно до законодавства.	Для кращої систематизації цієї статті та кращого узгодження її зі ст. 3 Директиви 2009/104/ЄС.
2.	5.	Перенумерація пункту.
3.	6.	Перенумерація пункту.
4. Роботодавець повинен вживати необхідних заходів, щоб виробниче обладнання, яке використовується працівниками, відповідало виконуваній роботі або було належним чином пристосоване для виконання роботи та не становило загрози їхньому життю або	Слід перенести до пункту 1 (див. вище) і змінити таким чином: «1. Роботодавець повинен вживати необхідних заходів для забезпечення того, щоб робоче обладнання у розпорядженні працівників на підприємстві або в установі підходило для роботи, що має	Термін «виробниче обладнання» слід замінити терміном «робоче обладнання». Для кращої систематизації цієї статті та кращого узгодження її зі ст. 3(1) Директиви 2009/104/ЄС. Див. пояснення до запропонованого п. 1 (вище).

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
здоров'ю	виконуватися, або було належним чином пристосоване для цієї мети і могло використовуватися працівниками, не ставлячи під загрозу їхню безпеку або здоров'я».	
5.		•
7. Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання працівниками визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників.	7. Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання працівниками визначаються Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників.	Для забезпечення того, щоб законодавство про мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання (яким, зокрема, буде транспоновано Директиву 2009/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16 вересня 2009 р. стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та охорони здоров'я для використання робочого обладнання робітниками при здійсненні професійної діяльності): • мало необхідну юридичну силу (як постанова КМУ), щоб положення цього акту превалювали над протилежними або суперечливими положенням інших чинних або майбутніх правових актів із меншою юридичною силою (як-от накази міністерств); • було сталим і стабільним, щоб його неможна було легко скасувати чи анулювати кожного разу, коли змінюється компетентний міністр.
Стаття 14. Захист генетичного спадку		
	1. Хімічні, фізичні та біологічні агенти чи інші фактори, які можуть спричинити спадкові генетичні наслідки, неспадкові негативні наслідки у нащадків або які впливають на	Для кращого узгодження з директивами ЄС 2004/37/ЄС, 2000/54 /ЄС та 98/24/ЄС.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	репродуктивні функції та спроможність чоловіків і жінок, можуть стати причиною ризиків для генетичного спадку.	
1. Захист генетичного спадку передбачає необхідність здійснення аналізу наявності на робочих місцях факторів, які можуть спричинити негативні спадкові генетичні наслідки у нащадків, впливають на репродуктивну функцію чоловіків і жінок.	2. Роботодавець повинен перевіряти наявність на робочому місці агентів або факторів, які можуть шкідливо впливати на генетичний спадок, та оцінювати відповідні ризики.	Для кращого узгодження з директивами ЄС 2004/37/ЄС, 2000/54/ЄС та 98/24/ЄС.
2. У цьому зв'язку оцінка ризиків, яка здійснюється роботодавцем, повинна враховувати всю наявну інформацію про шкідливі та небезпечні фактори робочого середовища, фактичні умови і характер роботи, взаємодію з іншими ризиками, рекомендації компетентних органів у галузі безпеки і здоров'я на роботі.	3. Оцінка ризику повинна враховувати всю наявну інформацію, зокрема: 1) сукупність 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.	Для кращого узгодження з директивами ЄС 2004/37/ЄС, 2000/54/ЄС та 98/24/ЄС.
3. Оцінка ризику повинна визначати працівників, які зазнають впливу, а також тих, хто може потребувати окремих захисних заходів через особливу чутливість.	4.	Перенумерація пункту.
	5. Оцінка ризику повинна повторно проводитися у випадку змін в умовах 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.	Для кращого узгодження з директивами ЄС 2004/37/ЄС, 2000/54/ЄС та 98/24/ЄС.
	6. Без обмеження інших обов'язків	Для кращого узгодження з директивами ЄС

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	роботодавців у сфері інформування та консультацій роботодавець повинен надавати працівникам, їхнім представникам з питань безпеки і здоров'я на роботі та лікарю-спеціалісту з професійних захворювань актуальну інформацію про наступне: 1) небезпечні речовини та суміші, робоче обладнання, матеріали чи сировину, що знаходяться у робочих зонах і можуть бути небезпечними для генетичного спадку; 2) результати оцінки ризику; 3) працівників, які зазнають впливу.	2004/37/ЄС, 2000/54/ЄС та 98/24/ЄС.
	7. Без обмеження інших обов'язків роботодавців стосовно здоров'я на роботі роботодавець повинен забезпечити відповідне спостереження за здоров'ям працівників, відносно яких за результатами оцінки було виявлено ризику для генетичного спадку, шляхом проведення медичних оглядів, перший з яких проводиться до першого випадку впливу.	Для кращого узгодження з директивами ЄС 2004/37/ЄС, 2000/54/ЄС and 98/24/ЄС.
	8. За результатами спостереження за станом здоров'я лікар-спеціаліст із 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 спостереження за здоров'ям з метою запобігання ризику, не порушуючи своє	Для кращого узгодження з директивами ЄС 2004/37/ЄС, 2000/54/ЄС та 98/24/ЄС.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	зобов'язання щодо збереження професійної таємниці.	
	9. 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 індивідуальні 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 спостереженню за станом здоров'я працівника; 4) забезпечує проходження медичних оглядів усіма працівниками, які зазнали впливу агентів або факторів ризику для генетичного спадку, зокрема, за потреби, додаткових оглядів.	Для кращого узгодження з директивами ЄС 2004/37/ЄС, 2000/54/ЄС та 98/24/ЄС.
4. Перелік факторів з особливим впливом на здоров'я та генетичний спадок працівників визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я.	10.	Перенумерація пункту.
Стаття 15. Система безпеки та здоров'я працівників на роботі		
1. Роботодавець організовує та забезпечує функціонування системи безпеки та здоров'я працівників на роботі, яка має базуватись на наступних принципах:	1. Роботодавець організовує та забезпечує функціонування системи безпеки та здоров'я працівників на роботі на основі таких ієрархічних і послідовних загальних принципів запобігання:	Слід змінити для забезпечення узгодження зі ст. 6(2) Директиви 89/391/ЄЕС, уточнивши, що: • це не просто система, яка має базуватись на зазначених принципах, а й рішення роботодавця та реалізація запобіжних і

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		захисних заходів щодо безпеки і здоров'я на роботі; - ці принципи є ієрархічними та послідовними, а не випадковими; - згадані «принципи» є «загальними принципами запобігання».
1)		
2)		
3)		
4) адаптація умов праці до потреб працівника, зокрема під час облаштування робочого місця, вибору методів праці та робочого обладнання , з метою полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому обладнанням , та запобігання або зменшення впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків на працівника, в т. ч. з урахуванням гендерних особливостей.	4) адаптація умов праці до особи , зокрема під час облаштування робочих зон , вибору методів праці та робочого обладнання, з метою полегшення монотонної роботи та роботи у ритмі, заданому обладнанням, та запобігання або зменшення впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків на працівника, в т. ч. з урахуванням гендерних особливостей.	Слід змінити, тому що: - умови праці слід адаптувати не лише до <u>потреб працівника</u>, а й до його спроможності, компетенцій, стану здоров'я тощо. Саме тому в ст. 6(2)(d) Директиви 89/391/ЄЕС зазначено «адаптація умов праці до особи»; - у ст. 6(2)(d) Директиви 89/391/ЄЕС згадується в цілому облаштування <u>робочих зон</u>, а не <u>робочих місць</u>, що знаходяться у робочих зонах (які, очевидно, включені).
5) адаптація умов праці до технічного прогресу;		
6) заміна робочого обладнання на безпечне або менш небезпечне;	6) заміна небезпечного на безпечне або менш небезпечне ;	Слід змінити, тому що в ст. 6(2)(f) Директиви 89/391/ЄЕС зазначено «заміна небезпечного на безпечне або менш небезпечне», що означає, що всі види факторів (фізичні, хімічні, біологічні, <u>зокрема – і не лише – робоче обладнання</u> тощо), які є небезпечними повинні бути замінені на інші, які є безпечними або менш небезпечними.
7)		
8)		

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
9)		
10)		
2.		
3.		
Стаття 16. Уповноважені з безпеки та здоров'я працівників		
1.3 метою організації та забезпечення належного функціонування системи безпеки та здоров'я працівників роботодавці:	1.3 метою організації та забезпечення належного функціонування системи безпеки та здоров'я працівників згідно зі статтею 15 та без обмеження інших обов'язків, передбачених цим законом, роботодавці забезпечують надання працівникам запобіжних і захисних послуг із безпеки та здоров'я, організовуючи їх надання у кожній робочій зоні, на кожному підприємстві та (або) виробництві через єдину службу безпеки та здоров'я або через різні служби – одну з питань безпеки, іншу з питань здоров'я, - внутрішні або зовнішні, відповідно до нижченаведеного:	Слід змінити для кращого узгодження з положеннями ст. 7(1) і 7(6) Директиви 89/391/ЄЕС, згідно з якими обов'язки роботодавців з організації надання запобіжних і захисних послуг із безпеки та здоров'я не обмежують інші обов'язки роботодавців, а найважливіше – забезпечують роботодавцям певну гнучкість у визначенні механізмів організації цих послуг. Зокрема: 1. Послуги можуть надаватися лише однією, об'єднаною службою (з питань безпеки та здоров'я) або різними службами (однією – з питань безпеки, іншою – з питань здоров'я); 2. Послуги з безпеки, з одного боку, та послуги із здоров'я, з іншого боку (або і ті, й інші) можуть надаватися власними (внутрішніми) службами або зовнішніми суб'єктами, залежно від вимог, які вирішить установити країна. Залежно від вимог, які будуть установлені, роботодавець може, відповідно до ст. 7(6) Директиви, організувати різні види служб (внутрішні чи зовнішні) залежно від характеру робочої зони (зокрема, враховуючи кількість

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		працівників у цій робочій зоні та характер ризиків, яких вони зазнають або можуть зазнавати – наприклад, якщо їм доводиться виконувати роботи підвищеної небезпеки). Ця можливість є особливо корисною, тому що вона дозволяє роботодавцю, в якого є кілька робочих зон, де виконуються роботи підвищеної небезпеки (або робочих зон із великою кількістю працівників), та інші робочі зони, де такі роботи не виконуються (або де перебуває менша кількість працівників), створити внутрішні служби безпеки та здоров'я у робочих зонах, де виконуються роботи підвищеної небезпеки (або з більшою кількістю працівників), і водночас мати можливість застосувати варіант із залученням зовнішніх служб безпеки та здоров'я для тих робочих зон, де не виконуються роботи підвищеної небезпеки або де перебуває менша кількість працівників.
а) чисельність працівників у яких перевищує 300 осіб, або перевищує 50 осіб за наявності робіт в умовах підвищеної небезпеки, утворюють (визначають) один або декілька уповноважених структурних підрозділи з питань безпеки та здоров'я працівників;.....	1) у робочих зонах, на підприємствах і (або) виробництвах , чисельність працівників у яких перевищує 300 осіб, або перевищує 50 осіб за наявності робіт в умовах підвищеної небезпеки, роботодавці утворюють (визначають) один або декілька уповноважених структурних підрозділи з питань безпеки та здоров'я працівників;	Слід змінити для кращого узгодження з положеннями ст. 7(6) Директиви 89/391/ЄЕС, зокрема для забезпечення того, щоб послуги безпеки, з одного боку, та послуги із здоров'я, з іншого боку (або і ті, й інші) надавалися внутрішніми службами або зовнішніми надавачами послуг, ураховуючи кількість працівників у кожній робочій зоні та ризики, яких вони зазнають у кожній робочій зоні. Також слід перенумерувати пункт (для забезпечення послідовності).
б) чисельність працівників у яких перевищує 50 осіб або незалежно від чисельності	2) у робочих зонах, на підприємствах і (або) виробництвах , чисельність працівників у яких	

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
працівників за наявності робіт в умовах підвищеної небезпеки, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників, або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників.	перевищує 50 осіб або незалежно від чисельності працівників за наявності робіт в умовах підвищеної небезпеки, роботодавці визначають уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників, або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників.	
2.		
3. Роботодавці, чисельність працівників у яких не перевищує 50 осіб, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників, та/або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників, або залучають суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників	3. У робочих зонах, на підприємствах і (або) виробництвах, чисельність працівників у яких не перевищує 50 осіб, роботодавці визначають уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників, та/або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників, або залучають суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників	Слід змінити для кращого узгодження з положеннями ст. 7(6) Директиви 89/391/ЄЕС, зокрема для забезпечення того, щоб послуги безпеки, з одного боку, та послуги із здоров'я, з іншого боку (або і ті, й інші) надавалися внутрішніми службами або зовнішніми надавачами послуг, ураховуючи кількість працівників у кожній робочій зоні та ризики, яких вони зазнають у кожній робочій зоні. Крім того, слід перенумерувати пункт (для забезпечення послідовності).
4. Кваліфікація і склад персоналу уповноваженого структурного підрозділу та уповноваженої особи повинні відповідати характеру виконуваних обов'язків та функцій.	4. У всіх випадках, згаданих у попередніх частинах цієї статті, призначені працівники, уповноважений структурний підрозділ, уповноважена особа та задіяні суб'єкти господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, повинні	Для кращого узгодження зі ст. 7(5) Директиви 89/391/ЄЕС.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	мати необхідні кваліфікацію, можливості, професійні якості й засоби, а також бути забезпечені достатньою чисельністю персоналу для того, щоб вони могли забезпечити організацію захисних і запобіжних заходів з урахуванням розміру підприємства і (або) виробництва та небезпек, яким піддаються працівники, а також їх локалізації в межах підприємства і (або) виробництва.	
Примірне положення про уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників та уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.	5. Примірне положення про уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників та уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.	Нумерація пункту.
5.	6.	Перенумерація пункту.
1)		
2) організація та участь у ідентифікації небезпек, аналіз та оцінювання професійних ризиків; участь в аналізі нещасних випадків і професійних захворювань;	2) організація та участь у ідентифікації небезпек і аналіз та оцінювання професійних ризиків, складання відповідних звітів;	Для кращого узгодження зі ст. 5(а) і 5(k) Конвенції 1985 р. № 161 та ст. 9(1)(а) Директиви 89/391/ЄЕС. Крім того, вилучені слова «участь в аналізі нещасних випадків і професійних захворювань», тому що вони повторюються у пп. 9 цього пункту.
3)		
4)		

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
5)		
6)		
7) організація спостереження за факторами робочого середовища, які можуть негативно вплинути на здоров'я працівників;	7) нагляд за факторами робочого середовища та робочих операцій , котрі можуть негативно вплинути на здоров'я працівників, у тому числі за санітарним обладнанням, їдальнями та житловими приміщеннями, якщо такі приміщення надаються роботодавцем;	Для кращого узгодження зі ст. 5(b) Конвенції МОП № 161.
8)		
9)		
10)		
	11) консультування з питань планування та організації трудової діяльності, у тому числі з питань планування робочих зон, вибору, експлуатації та стану машин та іншого робочого обладнання, а також з питань речовин, що використовуються в трудовій діяльності;	Для включення ст. 5(c) Конвенції МОП № 161.
	12) участь у розробці програм для вдосконалення методів роботи, а також у випробуванні та оцінюванні характеристик нового робочого обладнання, які стосуються безпеки і здоров'я;	Для включення ст. 5(d) Конвенції МОП № 161.
	13) сприяння пристосуванню трудової діяльності до працівників;	Для включення ст. 5(g) Конвенції МОП № 161.
	14) сприяння заходам професійної реабілітації.	Для включення ст. 5(h) Конвенції МОП № 161.
Під час виконання зазначених функцій уповноважені з безпеки та здоров'я працівників або їх персонал, повинен мати	7. Під час виконання зазначених функцій призначені працівники, уповноважені структурні підрозділи та задіяні суб'єкти	Для кращого узгодження зі ст. 10 Конвенції МОП № 161 і нумерації відповідного пункту.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
цілковиту професійну незалежність від роботодавців, працівників та їхніх представників.	господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, та їхній персонал повинні мати цілковиту професійну незалежність від роботодавців, працівників та їхніх представників.	
6.	8.	Перенумерація пункту.
6.	9.	Перенумерація пункту.
7.	10.	Перенумерація пункту.
8. У разі залучення у встановленому цією статтею порядку суб'єкта господарювання, роботодавець надає такому суб'єкту господарювання інформацію необхідну для організації системи управління безпекою та здоров'я на роботі, здійснення ідентифікації небезпек та оцінки професійних ризиків на усіх робочих місцях та усіх етапах діяльності роботодавця.	11. У разі залучення у встановленому цією статтею порядку суб'єкта господарювання до надання працівникам послуг у сфері безпеки та здоров'я вони співпрацюють , і роботодавець надає такому суб'єкту господарювання інформацію, необхідну для організації системи управління безпекою та здоров'ям на роботі, здійснення ідентифікації небезпек та оцінки професійних ризиків в усіх робочих зонах та на всіх етапах діяльності роботодавця.	Слід змінити для уточнення цієї статті, кращого узгодження її зі ст. 7(4) та 7(6) Директиви 89/391/ЄЕС. Крім того, необхідно перенумерувати пункт.
9. Залучення роботодавцем у встановленому цією статтею порядку суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, не звільняє роботодавця від відповідальності за порушення законодавства у сфері безпеки та здоров'я працівників та завдану внаслідок таких порушень шкоду для здоров'я і життя працівників.	12. Залучення роботодавцем суб'єкта господарювання для надання послуг у сфері безпеки та здоров'я працівників не звільняє роботодавця від відповідальності за порушення законодавства у сфері безпеки та здоров'я працівників та завдану внаслідок таких порушень шкоду для здоров'я і життя працівників.	Слід змінити для кращого узгодження зі ст. 5(2) Директиви 89/391/ЄЕС. Слова «у встановленому цією статтею порядку» слід видалити, тому що в іншому разі роботодавці, які залучають суб'єктів користування для надання послуг у сфері безпеки та здоров'я не у встановленому цією статтею порядку, не матимуть відповідних обов'язків і не нестимуть відповідальність. Цей пункт слід також змінити, як пропонується, для більшої ясності та зміни його нумерації.
10.	13.	Перенумерація пункту.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
Стаття 17. Управління професійними ризиками		
1.		
2.		
1) ідентифікація небезпек, в т.ч. шляхом проведення атестації робочих місць за умовами праці;	1) ідентифікація небезпек, у т.ч. шляхом проведення атестації робочих зон за умовами праці;	Для забезпечення узгодженості визначення термінів «робоча зона» і «робоче місце», визначених у пропонованих пп. 1), 30) і 31) п. 1 ст. 1
2) проведення аналізу: оцінка всіх ідентифікованих професійних ризиків, визначення їх ступеню та ранжування, визначення груп персоналу підданих впливу цим ризикам для усіх робочих місць працівників;	2) проведення аналізу: оцінка всіх ідентифікованих професійних ризиків, визначення їх ступеню та ранжування, визначення груп персоналу, підданих впливу цих ризиків для робочої зони в цілому та для усіх робочих місць працівників зокрема ;	Для забезпечення узгодженості визначення термінів «робоча зона» і «робоче місце», визначених у пропонованих пп. 1), 30) і 31) п. 1 ст. 1 цього законопроекту. Крім того, для кращого узгодження з положеннями ст. 6(3)(а) і 10(1)(а) Директиви 89/391/ЄЕС.
3)		
4)		
5)		
3.		
	1) уникнення професійних ризиків із самого початку;	Тому що це – найбільш ефективний запобіжний захід. Крім того, для узгодження зі ст. 6(2)(а) Директиви 89/391/ЄЕС.
	2) оцінка професійних ризиків, яких не можна уникнути;	Для кращого узгодження зі ст. 6(2)(а) Директиви 89/391/ЄЕС.
	3) управління професійними ризиками шляхом впровадження нижченаведених заходів:	Для кращого узгодження зі ст.s 6(2) and 6(3) Директиви 89/391/ЄЕС.
1) усунення - застосування заходів, спрямованих на запобігання професійних	i.	Перенумерація пунктів.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
ризиків, виявлених за результатами проведеної оцінки шляхом повного усунення цих ризиків;		
2) заміна - застосування заходів, спрямованих на усунення та/або зменшення небезпек, шляхом заміни небезпечних робочих процесів на безпечні або менш небезпечні;	ii. заміна – застосування заходів, спрямованих на усунення та/або зменшення небезпек, шляхом заміни небезпечного – зокрема, і не тільки, робочих процесів, робочого обладнання, фізичних агентів, хімічних агентів і біологічних агентів – на безпечне або менш небезпечне;	Слід змінити, тому що робочі процеси – не єдине джерело небезпеки у робочих зонах. Також слід перенумерувати пункт.
3) інженерні(технічні) заходи – застосування заходів спрямованих на ізоляцію джерел небезпеки, систем захисту та блокування, встановлення засобів колективного захисту працівників на робочих місцях;	iii. інженерні (технічні) заходи – застосування заходів, спрямованих на ізоляцію джерел небезпеки, систем захисту та блокування, встановлення засобів колективного захисту у робочій зоні та (або) на відповідних робочих місцях;	Оскільки технічні заходи можуть застосовуватися до робочої зони в цілому і (або) до конкретного робочого місця у даній робочій зоні. Також слід перенумерувати пункт.
4)	iv.	Перенумерація пункту.
- врахування придатності та можливості кожного працівника для виконання дорученої йому роботи з точки зору безпеки та здоров'я працівників;	a. врахування придатності та можливості кожного працівника для виконання дорученої йому роботи з точки зору безпеки та здоров'я працівників;	Перенумерація пункту.
- організація та забезпечення проходження працівниками обов'язкових медичних оглядів;	b. організація та забезпечення проходження працівниками обов'язкових медичних оглядів;	Перенумерація пункту.
- організація та забезпечення проходження працівниками належних інструктажів та навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;	c. організація та забезпечення проходження працівниками належних інструктажів та навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;	Перенумерація пункту.
- інформування працівників та їх	d. інформування працівників та їх	Перенумерація пункту.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
представників і проведення консультацій з ними;	представників і проведення консультацій з ними;	
5)	v.	Перенумерація пункту.
4.		
5.		
Стаття 18. Засоби колективного та індивідуального захисту		
1. Роботодавець визначає необхідність застосування засобів колективного захисту працівників на робочих місцях та/або в робочих зонах, враховуючи небезпечні та шкідливі професійні фактори, засоби праці, що будуть використовуватися, та аналіз професійних ризиків.	1. Роботодавець визначає необхідність застосування засобів колективного захисту працівників на робочих місцях та/або в робочих зонах на основі небезпечних та шкідливих професійних факторів, впливу яких працівники зазнають або можуть зазнати, і результатів оцінки ризиків.	Для кращого узгодження зі ст. 6(1) та 6(2) Директиви 89/391/ЄЕС.
2.		
3.		
4.		
5. Мінімальні вимоги до безпеки та здоров'я працівників при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці.	5. Мінімальні вимоги до безпеки та здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту в робочих зонах визначаються Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.	Слід змінити з метою забезпечити, щоб законодавство про мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання працівниками засобів індивідуального захисту в робочих зонах (яким, зокрема, буде транспоновано Директиву 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту в робочій зоні): • мало необхідну юридичну силу (як постанова КМУ), щоб положення цього акту превалювали над протилежними або суперечливими положенням інших чинних

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		або майбутніх правових актів із меншою юридичною силою (як-от накази міністерств); • було сталим і стабільним, щоб його неможна було легко скасувати чи анулювати кожного разу, коли змінюється компетентний міністр.
6.		
Стаття 19. Аудит систем безпеки та здоров'я працівників		
1. Аудит системи безпеки та здоров'я працівників на роботі застосовується для оцінки ефективності її функціонування. Аудит може бути внутрішнім чи зовнішнім.	1. Аудит системи безпеки та здоров'я працівників застосовується для оцінки її ефективності в забезпеченні безпеки та здоров'я працівників.	Пропонується термін «результативність» (англ. «effectiveness»), тому що «ефективність» (англ. «efficiency») – це мірило ресурсів, спожитих на одиницю випуску, тоді як «результативність» – це мірило ступеня досягнення поставлених цілей. й У цьому випадку важливо виміряти не те, чи є система ефективною, а те, чи є вона результативною в забезпеченні безпеки та здоров'я працівників – що і є головною задачею цієї системи.
	2. Аудит системи безпеки та здоров'я працівників може бути внутрішнім чи зовнішнім.	For clarity.
2.	3.	Перенумерація пункту.
.....	4.	Перенумерація пункту.
3.	5.	Перенумерація пункту.
4.	6.	Перенумерація пункту.
5.	7.	Перенумерація пункту.
Стаття 20. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників		
1. Роботодавець забезпечує спостереження за станом здоров'я працівників та	1. Роботодавець забезпечує спостереження за станом здоров'я працівників та розроблення	Ці заходи повинні бути спрямовані не тільки на запобігання впливу професійних ризиків на

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
розроблення заходів спрямованих на запобігання впливу професійних ризиків на здоров'я працівників.	заходів, спрямованих на запобігання професійним ризикам та їхньому впливу на здоров'я працівників.	здоров'я працівника, а й також на запобігання, з самого початку, самим професійним ризикам.
2.		
-	1)	Перенумерація пункту.
- заклади охорони здоров'я першого та другого ступеню надання медичної допомоги, які мають відповідну ліцензію на медичну практику зі спеціальності «професійна патологія»;	2)	Перенумерація пункту.
- спеціалізовані заклади охорони здоров'я третього ступеню надання медичної допомоги, які мають відповідну ліцензію на медичну практику зі спеціальності «професійна патологія»..	3)	Перенумерація пункту.
3.		Перенумерація пункту.
4.		Перенумерація пункту.
Підтвердженням проходження медичного огляду є медична довідка про проходження медичного огляду . Довідка може містити рекомендації та/або застереження щодо можливості для особи безпечно та без втрат для здоров'я виконувати трудові обов'язки, які їй пропонуються.	5. Підтвердженням проходження медичного огляду є довідка про придатність до роботи за станом здоров'я .	Для узгодження з європейським законодавством і передовою практикою щодо захисту недоторканності приватного життя осіб у контексті обробки та поширення персональних даних, щодо забезпечення конфіденційності особистої документації та щодо забезпечення медичної професійної конфіденційності.
	6. Довідка про придатність до роботи за станом здоров'я повинна містити інформацію про те, чи є особа за станом здоров'я придатною до даної роботи, а якщо необхідно забезпечити безпеку та здоров'я даної особи, вона може містити рекомендації щодо заходів, яких слід ужити для забезпечення її безпеки та здоров'я.	
	7. Довідка про придатність до роботи за станом здоров'я не може містити медичні дані та інформацію, на які поширюються вимоги щодо професійної конфіденційності.	

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	8. Працівник повинен бути поінформований про зміст довідки про придатність до роботи за станом здоров'я, і на ній мають бути проставлені підпис працівника і дата ознайомлення працівника з її змістом.	
.....	9.	Перенумерація пункту.
5.	10.	Перенумерація пункту.
6. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичних оглядів:	11. Без шкоди для інших положень цього закону та іншого законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичних оглядів:	Слід змінити, щоб забезпечити чинність інших правових норм (цього закону або інших нормативних актів із БЗР) щодо медичних оглядів, які вимагають різної періодичності та (або) обсягу, ніж огляди, передбачені цим пунктом, наприклад, що стосується: вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або працівниць, які годують грудьми (як передбачено у Директиві 92/85/ЄЕС); працівників, які зазнають впливу особливих ризиків, наприклад, спричинених хімічними агентами (98/24/ЄС) або біологічними агентами (2000/54/ЄС); тощо. Також слід перенумерувати пункт.
1)		
2) працівників, робочі місця та умови праці , яких містять або можуть містити ризики для здоров'я, – при укладанні трудового договору і періодично за затвердженням роботодавцем графіком проходження обов'язкових медичних оглядів працівників;	2) працівників, які зазнають або можуть зазнавати впливу професійних ризиків на роботі , – при укладанні трудового договору і періодично за затвердженням роботодавцем графіком проходження обов'язкових медичних оглядів працівників;	Щоб краще уточнити, якій категорії працівників слід забезпечити медичний огляд, тому що ризики для здоров'я можуть бути спричинені різними істотними аспектами роботи.
3) нічних працівників – при укладанні трудового договору і періодично за затвердженням роботодавцем графіком проходження обов'язкових медичних оглядів	3) нічних працівників – перед їхнім призначенням і періодично через регулярні проміжки часу , за затвердженням роботодавцем графіком проходження	Для кращого узгодження зі ст. 4(1)(a), (b) та (c) Конвенції МОП 1990 р. про нічну працю (№ 171) та ст. 9(1)(a) Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
працівників;	обов'язкових медичних оглядів працівників, а також якщо протягом виконання такої роботи спостерігається погіршення здоров'я, не спричинене іншими факторами, ніж робота у нічний час;	листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу.
4)		
5)		
	6) кожного працівника, якщо працівник цього бажає, - через регулярні проміжки часу.	Для узгодження зі ст. 14(2) Директиви Ради 89/391/ЄЕС.
7.	12.	Також необхідно пронумерувати абзац.
8.	13.	Також необхідно пронумерувати абзац.
9. Працівник, який відмовився пройти медичний огляд у встановлений роботодавцем час, може бути відсторонений роботодавцем від виконання трудових обов'язків без виплати заробітної плати за період такого відсторонення.	14. Працівник, який відмовився пройти медичний огляд у встановлений роботодавцем час, може бути відсторонений від виконання трудових обов'язків без виплати заробітної плати до проходження ним медичного огляду в узгоджений з роботодавцем робочий час, за результатами дисциплінарного провадження, здійсненого відповідно до процесуального трудового законодавства.	Слід змінити, щоб: захистити працівників від зловживання застосуванням такого відсторонення; надати їм право на належний захист; забезпечити, що період відсторонення працівника тривав «до дати проходження ним медичного огляду», як це передбачено у попередньому пункті, коли працівник не може пройти медичний огляд з незалежних від нього причин, наприклад, через те, що роботодавець не забезпечив його проходження; Також необхідно перенумерувати пункт.
10. Рекомендації за результатами медичних оглядів є обов'язковими для виконання роботодавцем при подальшій організації умов праці працівника.	15. Рекомендації за результатами медичних оглядів є обов'язковими для виконання роботодавцем.	Слід змінити, тому що рекомендації за результатами медичних оглядів повинні бути обов'язковими для виконання роботодавцем з моменту отримання ним інформації про такі рекомендації, а не «при подальшій організації умов праці працівника» (чого може і не статися...). Також слід перенумерувати пункт.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
11. Якщо відповідно до медичного висновку за результатами медичного огляду продовження виконання працівником роботи, визначеної його трудовим договором, є неможливим через загрозу подальшого погіршення здоров'я, роботодавець надає працівникові іншу оплачувану роботу на період та з оплатою праці, визначеними трудовим та/або колективним договором, але не нижче ніж у розмірі середньомісячної оплати праці такого працівника та на період не менше ніж два місяці.	16. Якщо відповідно до медичного висновку за результатами медичного огляду продовження виконання працівником роботи, визначеної його трудовим договором, є неможливим через загрозу подальшого погіршення здоров'я, роботодавець надає працівникові іншу підходящу оплачувану роботу, до якої працівник є придатним , з оплатою праці, визначеною трудовим та/або колективним договором, але не нижче ніж у розмірі середньомісячної оплати праці такого працівника.	Слід змінити, тому що обов'язок роботодавця підтримувати трудові відносини та знайти підходящу роботу для працівника, який за станом здоров'я більше не може виконувати попередню роботу, повинен тривати не лише два місяці, а протягом періоду, передбаченого трудовим договором працівника або трудовими відносинами. Якщо знайти іншу підходящу роботу, зокрема шляхом перепідготовки, неможливо, роботодавець може припинити трудові відносини за власною ініціативою з передбаченими юридичними наслідками для обох сторін. Також необхідно перенумерувати пункт.
.....	17.	Також необхідно пронумерувати абзац.
12. Порядок проведення медичних оглядів, контролю за якістю їх проведення та форма довідки про проходження медичного огляду визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.	18. Порядок проведення медичних оглядів, контролю за якістю їх проведення та форма довідки про придатність до роботи за станом здоров'я визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.	Слід змінити, тому що за результатами медичного огляду має видаватися <u>довідка про придатність до роботи за станом здоров'я</u> , а не медичний висновок, що містить приватні дані або приватну медичну інформацію. Також необхідно перенумерувати пункт.
Стаття 21. Навчання працівників		
1.		
1)		
2)		
3)		
4)		
5)		
Даний перелік не є вичерпним.	2. Перелік ситуацій, у яких роботодавець зобов'язаний забезпечити проходження	Слід змінити, щоб пронумерувати абзац і уточнити, чого стосується цей перелік.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	працівниками навчання, згаданого у попередньому пункті, не є вичерпним.	
.....	3.	Необхідно пронумерувати абзац.
1)		
2)		
3)		
3.		
1)		
2)		
3)		
.....	4.	Пронумерувати абзац.
4.	5.	Перенумерувати абзац.
5.	6.	Перенумерувати абзац.
6. У разі не проходження працівником інструктажу та/або навчання та перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників у встановлений роботодавцем час з незалежних від працівника причин, працівник має право відмовитися від виконання трудових обов'язків.	7. У разі не проходження працівником інструктажу та/або навчання та перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників у встановлений роботодавцем час з незалежних від працівника причин, працівник має право відмовитися від виконання трудових обов'язків, поки не буде забезпечене необхідне навчання.	Для того, щоб установити строк відмови від роботи, а також перенумерувати пункт.
7. Роботодавець має право відсторонити від виконання своїх трудових обов'язків працівника, який у встановлений роботодавцем час відмовився пройти інструктаж та/або навчання та перевірку знань з питань безпеки та здоров'я працівників.	8. Роботодавець може мати право відсторонити від виконання трудових обов'язків працівника, який у встановлений роботодавцем час відмовився пройти інструктаж та/або навчання та перевірку знань з питань безпеки та здоров'я працівників, поки цей не буде виконаний, за результатами дисциплінарного провадження, здійсненого відповідно до	Слід змінити, щоб захистити працівників від зловживання застосуванням такого відсторонення, надавши їм право на належний захист, а також щоб забезпечити, що період відсторонення працівника тривав тільки до моменту виконання працівником цього обов'язку. Також необхідно перенумерувати пункт.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	процесуального трудового законодавства.	
8.	9.	Перенумерувати пункт.
9.	10.	Перенумерувати пункт.
1) працівників іншого роботодавця, у разі виконання ними роботи на робочих місцях цього роботодавця;	1) працівників іншого роботодавця, у разі виконання ними роботи у робочій зоні цього роботодавця;	Замінити термін «робочі місця» терміном «робоча зона».
2) осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання роботодавця та/або виконують роботи на його робочих місцях.	2) осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання роботодавця та/або виконують роботи у його робочій зоні.	Замінити термін «робочі місця» терміном «робоча зона».
Стаття 22. Інформування працівників		
1.		
1).....		
2).....		
3).....		
Зазначена інформація надається працівникам до початку виконання робіт.	2. Зазначена інформація надається працівникам до початку виконання робіт.	Необхідно пронумерувати абзац.
2.	3.	Необхідно перенумерувати пункт.
1).....		
2).....		
3).....		
3.	4.	Необхідно перенумерувати пункт.
1).....		
2).....		
3).....		
4).....		
5).....		

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
4.	5.	Необхідно перенумерувати пункт.
1).....		
2).....		
3).....		
5.	6.	Необхідно перенумерувати пункт.
6.	7.	Необхідно перенумерувати пункт.
Стаття 23. Надання домедичної допомоги, ліквідація аварій та евакуація працівників	Стаття 23. Надання домедичної допомоги, пожежогасіння , ліквідація аварій та евакуація працівників	Для кращого узгодження зі ст. 8 Директиви 89/391/ЄЕС
	1. Роботодавець вживає відповідних заходів щодо домедичної допомоги, пожежогасіння, ліквідації аварій та евакуації працівників з урахуванням характеру діяльності і масштабів підприємства і (або) виробництва, а також можливої присутності сторонніх осіб.	Слід змінити з метою забезпечити, щоб, як передбачено у ст. 8(1) Директиви 89/391/ЄЕС, цей обов'язок роботодавця діяв не лише у випадку виникнення таких ситуацій, а перш за все для <u>забезпечення готовності підприємства і (або) виробництва реагувати на такі ситуації у випадку їхнього виникнення.</u>
	2. Роботодавець організовує необхідний зв'язок з зовнішніми службами, зокрема щодо домедичної допомоги, екстреної медичної допомоги, ліквідації аварій, рятувальних заходів та пожежогасіння.	
2. З цією метою роботодавець:	3. З цією метою роботодавець:	Перенумерація пункту
3. Для виконання заходів щодо надання домедичної допомоги, ліквідації аварій та евакуації працівників роботодавець призначає відповідальних працівників.	1) призначає працівників, відповідальних за виконання заходів щодо надання домедичної допомоги, пожежогасіння , ліквідації аварій та евакуації працівників, чисельність і підготовка яких та обладнання, що є в їх розпорядженні, повинні бути визначені з урахуванням масштабів підприємства (виробництва) і (або) наявних на ньому специфічних небезпек.	Для кращого узгодження зі ст. 8(2) Директиви 89/391/ЄЕС.
Відповідальні працівники повинні проходити	2) забезпечує проходження призначеними	Для кращого узгодження зі ст. 8(2) і 12(1) та (3)

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
відповідне навчання, підготовку та підвищення кваліфікації у встановленому законодавством порядку.	працівниками відповідного навчання, підготовки та підвищення кваліфікації у встановленому законодавством порядку.	Директиви 89/391/ЄЕС. Також необхідно пронумерувати абзац.
Кількість відповідальних працівників визначається роботодавцем з урахуванням масштабів підприємства (виробництва) або наявних на ньому специфічних небезпек.	Видалити.	Видалити, тому що це положення вже наявне у п. 1) (вище).
Наступні чотири параграфи - із пункту 2 Статті 23. надає працівникам інструкції щодо дій під час надзвичайних ситуацій	3)	Необхідно пронумерувати абзац.
інформує в найкоротший строк працівників, яким загрожує або може загрозовувати небезпека, про дії, яких необхідно вжити для їх захисту;	4)	Необхідно пронумерувати абзац.
надає працівникам можливість зупинити роботу, залишити робоче місце і перейти до безпечного місця;	5)	Необхідно пронумерувати абзац.
не може надавати працівникам вказівок про відновлення виконання трудових обов'язків під час існування небезпеки, у зв'язку з якою можуть постраждати працівники або інші особи, за винятком належним чином обґрунтованих ситуацій, пов'язаних із запобіганням розповсюдженню аварії чи небезпеки та рятуванням життя працівників та/або третіх осіб;	6)	Необхідно пронумерувати абзац.
1. У разі виникнення на робочому місці аварії, роботодавець зобов'язаний забезпечити надання домедичної допомоги, вжиття заходів з ліквідації аварії та евакуації працівників, яким загрожує небезпека, а	4. У разі виникнення на робочому місці або у робочій зоні аварії роботодавець зобов'язаний: 1) забезпечити виконання заходів із	Для уточнення різниці між обов'язками роботодавця у випадку, де надзвичайна ситуація ще не виникла (щодо забезпечення готовності), та в умовах надзвичайної ситуації (де він має забезпечити належне виконання

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
також інформування та взаємодію із зовнішніми службами, зокрема системи екстреної медичної допомоги, оперативно-рятувальними службами центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту.	пожежогасіння, ліквідації аварій та евакуації працівників , а також, за потреби, зв'язок та взаємодію із зовнішніми службами, зокрема системою екстреної медичної допомоги, протипожежними та оперативно-рятувальними службами центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику в сфері цивільного захисту.	запланованих заходів).
організовує та здійснює під час виникнення негативних наслідків від провадження господарської діяльності, виконання заходів передбачених планом локалізації та ліквідації наслідків небезпек або інструкцією про дії під час надзвичайної ситуації на своїх об'єктах	2)	Необхідно пронумерувати абзац.
вживає заходів щодо надання домедичної допомоги, ліквідації аварії та евакуації працівників;	Видалити	Видалити, тому що це положення вже включене в пп. 1) нового п. 4..
у разі необхідності залучає зовнішні служби, зокрема: системи екстреної медичної допомоги, оперативно-рятувальні служби центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту.		
4.	5.	Необхідно перенумерувати пункт.
5. У разі виникнення обставин, що загрожують безпеці працівників та/або для безпеки інших осіб, та неможливості працівникам зв'язатися з безпосереднім керівником, відповідальним за вжиття	Видалити	Тому що це вже передбачено в наступному пункті, причому в спосіб, краще узгоджений зі ст. 8(5) Директиви 89/391/ЄЕС.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
відповідних заходів реагування, працівники мають право самостійно вживати заходів для уникнення наслідків такої небезпеки.		
Роботодавці повинні забезпечити, щоб всі працівники, в разі серйозної і загрози, що насувається для їх безпеки та / або безпеки інших людей, а також при неможливості встановлення негайного контакту з безпосереднім керівником, могли зробити відповідні кроки з урахуванням їх знань і наявних в їх розпорядженні технічних засобів, з метою уникнення наслідків такої загрози.	6. Роботодавець повинен забезпечити, щоб всі працівники, в разі серйозної і загрози, що насувається, для їх безпеки та / або безпеки інших людей, а також при неможливості встановлення негайного контакту з безпосереднім керівником, могли зробити відповідні кроки з урахуванням їх знань і наявних в їх розпорядженні технічних засобів, з метою уникнення наслідків такої загрози.	Слід змінити для кращого узгодження зі ст. 8(5) Директиви 89/391/ЄЕС. По суті, ця стаття директиви передбачає не лише право працівника вживати належні заходи за відсутності безпосереднього керівника, а й обов'язок роботодавця забезпечити, щоб працівники могли (мали дозвіл, можливість, знання, інструменти та засоби) за потреби зробити це. Також необхідно пронумерувати абзац.
Працівники не несуть відповідальності за такі дії, якщо тільки вони не діяли необачно або з їхнього боку не була допущена недбалість.	7. У ситуації, передбаченій у попередньому пункті , працівники не несуть відповідальності за такі дії, якщо тільки вони не діяли необачно або з їхнього боку не була допущена недбалість.	Для кращого уточнення обсягу запропонованого положення (ситуації, в якій його слід застосовувати). Також необхідно пронумерувати абзац.
Стаття 24. Залучення працівників до питань безпеки та здоров'я працівників	Стаття 24. Консультації з працівниками та участь працівників із питань безпеки та здоров'я працівників	Для кращого узгодження зі змістом самої запропонованої статті та зі ст. 11 Директиви 89/391/ЄЕС.
1.		
2.		
1).....		
2)		
3)		
4)		
5)		
6)		
7)		

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
8)		
9)		
10)		
11)		
Зазначені консультації проводяться не рідше одного разу на рік.	3. Консультації, зазначені у попередньому пункті , проводяться не рідше одного разу на рік.	Необхідно пронумерувати абзац і уточнити, які саме консультації
3.	4.	Перенумерація пункту.
4.	5.	Перенумерація пункту.
5.	6.	Перенумерація пункту.
6. Працівники та/або представники працівників мають право подавати до компетентних органів скарги щодо незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці на належному рівні.	7. Працівники та/або представники працівників мають право подавати до компетентних органів скарги щодо незабезпечення роботодавцем безпечних і здорових умов праці на належному рівні.	Включити також «здорові» умови праці та перенумерувати пункт.
Представники працівників мають право подавати свої коментарі під час заходів державного контролю.	8.	Необхідно пронумерувати абзац.
7.	9.	Необхідно перенумерувати пункт.
Формування зазначеної комісії у разі її утворення має здійснюватися на паритетних засадах із залученням представників працівників та уповноважених з безпеки та здоров'я працівників	10.	Необхідно пронумерувати абзац.
Стаття 25. Права роботодавців		
1. Роботодавці мають право:		
1) вимагати від працівників дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей під час виконання трудових обов'язків та/або	1) вимагати від працівників, відповідно до пройденого ними навчання та вказівок роботодавця , дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я	Слід змінити для кращого узгодження зі ст. 13(1) Директиви 89/391/ЄЕС, якою встановлено, що це право роботодавця (і, отже, обов'язок працівника) має

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
перебування на робочих місцях;	оточуючих людей під час виконання трудових обов'язків та (або) перебування у робочій зоні ;	реалізовуватися «відповідно до пройденого ними навчання та вказівок роботодавця». По суті, роботодавець не може очікувати або вимагати, щоб працівник дбав про особисту безпеку та про безпеку і здоров'я інших людей, якщо роботодавець не пояснив, що і як працівники повинні робити, щоб досягти цього результату. Також термін «робоче місце» слід замінити терміном «робоча зона».
2)		
3)		
4)		
5)		
Стаття 26. Обов'язки роботодавців	Стаття 26. Обов'язки роботодавців	
1. Роботодавці зобов'язані безперервно забезпечувати безпеку і захист здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи. Для цього роботодавці повинні:	1. Роботодавці зобов'язані безперервно забезпечувати безпеку і захист здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи, здійснюючи належні запобіжні та захисні заходи відповідно до загальних принципів запобігання, викладених у ст. 15(1) цього закону. Для цього роботодавці повинні:	Для кращого узгодження зі ст. 6(1) і 6(2) Директиви 89/391/ЄЕС.
1) забезпечувати безпечні умови праці;	1) забезпечувати безпечні та здорові умови праці;	Обов'язки роботодавців повинні включати також забезпечення «здорових» умов праці, а не тільки «безпечних» умов праці, як передбачено у Директиві 89/391/ЄЕС.
2)		
3) здійснювати управління професійними ризиками, вести облік професійних факторів і професійних ризиків;	3) здійснювати оцінку та управління професійними ризиками, вести облік професійних факторів і професійних ризиків;	Для кращого узгодження зі ст. 6(3)(а) Директиви 89/391/ЄЕС.
4)		

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
5)		
6)		
7)		
8)		
9) у разі виконання трудових обов'язків на одному робочому місці або в одній робочій зоні працівниками різних роботодавців, взаємодіяти між собою з питань безпеки та здоров'я працівників, координувати свої дії з метою запобігання та захисту працівників від небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, інформувати один одного та своїх працівників або їх представників про ці небезпечні та шкідливі професійні фактори та професійні ризики, а також про запобіжні та захисні заходи, які мають бути запроваджені чи вже запроваджені;	9) у разі виконання трудових обов'язків в одній робочій зоні працівниками різних роботодавців співпрацювати між собою з питань безпеки та здоров'я працівників, координувати свої дії з метою запобігання та захисту працівників від небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, інформувати один одного та своїх працівників або їх представників про ці небезпечні та шкідливі професійні фактори та професійні ризики, а також про запобіжні та захисні заходи, які мають бути запроваджені чи вже запроваджені;	Для кращого узгодження зі ст. 6(4) Директиви 89/391/ЄЕС.
10) проводити атестацію робочих місць за умовами праці відповідно до вимог законодавства;	10) проводити атестацію робочих зон за умовами праці відповідно до вимог законодавства;	Щоб уточнити, що цей пункт стосується атестації робочих зон, а не робочих місць (атестація робочих місць, звичайно, входить до оцінки робочих зон).
11) залучати працівників до консультацій та прийняття рішень, що стосуються їхньої безпеки і здоров'я на роботі;	11) забезпечити участь працівників і консультації з працівниками у процесі прийняття рішень, що стосуються їхньої безпеки і здоров'я на роботі;	Для уточнення тексту і його узгодження зі ст. 11 Директиви 89/391/ЄЕС.
12)		
13) при проектуванні робочих місць, робочого обладнання, організації праці та робочих процесів, використанні або виробництві речовин, здійснювати адаптацію до технічного прогресу та нових форм	13) при проектуванні робочих зон , робочого обладнання, організації праці та робочих процесів, використанні або виробництві речовин, здійснювати адаптацію до технічного прогресу та нових форм організації праці	Плутанина з терміном «робочі зони». Замінити термін «робочі місця» терміном «робочі зони» (який є ширшим).

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
організації праці шляхом постійного контролю та застосування технологічних досягнень і наукових відкриттів з метою підвищення рівня безпеки і збереження здоров'я працівників;	шляхом постійного контролю та застосування технологічних досягнень і наукових відкриттів з метою підвищення рівня безпеки і збереження здоров'я працівників;	
14)		
15)		
16)		
17)		
18)		
професійні ризики та запобіжні заходи, які вживаються роботодавцем для їх усунення, мінімізації чи захисту від них;	i. професійні ризики та запобіжні заходи, які вживаються роботодавцем для їх усунення, мінімізації чи захисту від них;	Необхідно пронумерувати абзац.
заходи, які необхідно здійснювати для надання домедичної допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників;	ii. заходи, які необхідно здійснювати для надання домедичної допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників;	Необхідно пронумерувати абзац.
19)		
20)		
21)		
22)		
23)		
	24) складати та реалізувати загальний план запобігання професійним ризикам з урахуванням стану техніки, організації праці, умов праці, соціальних відносин та впливу факторів навколишнього середовища.	Для кращого узгодження зі ст. 6(2)(g) Директиви 89/3941/ЄЕС.
2.		
3.		
4.		

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	5. Якщо роботодавець залучає компетентні зовнішні служби або осіб для забезпечення функціонування служби безпеки та здоров'я на роботі, зокрема у випадках, передбачених у ст. 11, 16, 17(2)(1), 19, 20 та 37 цього закону, це не звільняє його від відповідальності за безпеку і здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи.	Для кращого узгодження зі ст. 5(2) Директиви 89/3941/ЄЕС.
Стаття 27. Права працівників		
1.		
1)		
2)		
3)		
4)		
5)		
6) відшкодування відповідно до законодавства шкоди та збитків, заподіяних здоров'ю працівника внаслідок незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці;	6) відшкодування відповідно до законодавства шкоди та збитків, заподіяних здоров'ю працівника внаслідок незабезпечення роботодавцем безпечних і здорових умов праці;	Змінити для кращого уточнення.
7) консультації та участь безпосередню або через представників працівників у прийнятті роботодавцем рішень, пов'язаних з їхньою безпекою та здоров'ям;	7) консультації та участь безпосередню або через представників працівників у прийнятті роботодавцем рішень, пов'язаних з їхньою безпекою та здоров'ям на роботі ;	Змінити для кращого уточнення.
8)		
9)		
10)		
11)		
2.		

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
Стаття 28. Обов'язки працівників		
1.		
2.		
1)		
2)		
2)	3)	Перенумерація підпункту.
3)	4)	Перенумерація підпункту.
4)	5)	Перенумерація підпункту.
5)	6)	Перенумерація підпункту.
6)	7)	Перенумерація підпункту.
7) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників протягом часу, необхідного роботодавцю для забезпечення безпечних умов праці;	8) співпрацювати в межах сфери своєї діяльності з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників протягом часу, необхідного роботодавцю для забезпечення того, щоб робоче середовище і умови праці були безпечними й не створювали ризиків для безпеки і здоров'я.	Слід змінити для кращого узгодження з положеннями ст. 13(2)(f) Директиви 89/391/ЄЕС. Також слід перенумерувати підпункт.
8)	9)	Перенумерація підпункту.
9)	3)	Перенумерація підпункту.
2. Обов'язки працівника, визначені частиною першої цієї статті не є вичерпними. Інші обов'язки можуть виникати внаслідок правил, рекомендацій, інструкцій, спрямованих на забезпечення безпеки та здоров'я працівників, встановлених відповідно до законодавства та/або роботодавцем.	2. Обов'язки працівника, визначені частиною першої цієї статті, не є вичерпними. Інші обов'язки можуть виникати в результаті правил, рекомендацій, інструкцій, спрямованих на забезпечення безпеки та здоров'я працівників, встановлених відповідно до законодавства та/або роботодавцем.	Для уточнення змісту цього положення.
3. Наявність у працівника обов'язків у сфері	3. Обов'язки працівників у сфері безпеки і	Для кращого узгодження зі ст. 5(3) Директиви

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
безпеки та здоров'я працівників та/або їх невиконання працівником не може бути підставою для невиконання роботодавцем своїх обов'язків.	здоров'я на роботі або їх невиконання працівниками не впливають на принцип відповідальності роботодавця.	89/391/ЄЕС.
Стаття 29. Безпека та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми		
1. Вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили, та працівниці, які годують грудьми, не зобов'язані виконувати роботу, визнану компетентними органами такою, що завдає шкоди їх здоров'ю або становить значний ризик для їх здоров'я та/або здоров'я дитини таких працівниць.	1. Вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили, та працівниці, які годують грудьми, не зобов'язані виконувати роботу, визнану компетентними органами такою, що загрожує їх безпеці та здоров'ю або становить значний ризик для їх безпеки та здоров'я і/або безпеки та здоров'я дитини таких працівниць.	Для уточнення змісту цього положення.
2.		
3.		
1) самостійно або за допомогою уповноважених з безпеки та здоров'я працівників здійснювати оцінку ризиків для безпеки та здоров'я таких працівниць, а також можливий вплив на вагітність, плід, годування грудьми дітей таких працівниць, на безпеку і здоров'я їх дітей;	1) самостійно або за допомогою уповноважених з безпеки та здоров'я працівників здійснювати оцінку характеру, ступеня і тривалості впливу на вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми, таких шкідливих або небезпечних професійних факторів і умов праці на відповідному підприємстві і (або) виробництві, оцінку професійних ризиків для безпеки та здоров'я таких працівниць, а також можливого впливу на вагітність, плід, годування грудьми дітей таких працівниць, на безпеку і здоров'я їх дітей;	Для кращого узгодження зі ст. 4(1) Директиви 92/85/ЄЕС.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
2)		
3) вживати заходів щодо недопущення завдання шкоди здоров'ю таких працівниць та негативного впливу на вагітність або на годування грудьми шляхом тимчасового пристосування умов праці та/або зміни тривалості робочого дня, запобігання виникненню ризиків, яким вони піддаються.	3) вживати необхідних заходів для забезпечення уникнення впливу таких ризиків на вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми , шляхом тимчасового пристосування умов праці та/або зміни тривалості робочого дня таких працівниць.	Для кращого узгодження зі ст. 5(1) Директиви 92/85/ЄЕС.
4. Якщо технічно та/або об'єктивно неможливо змінити умови праці та/або тривалість робочого дня вагітних працівниць, або працівниць, які годують грудьми, або це не може вмотивовано вимагатися з урахуванням належно обґрунтованих роботодавцем причин, роботодавець повинен вжити заходів щодо надання таким працівницям іншої роботи відповідно до медичного висновку.	4. Якщо технічно та/або об'єктивно неможливо змінити умови праці та/або тривалість робочого дня вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми , або це не може вмотивовано вимагатися з урахуванням належно обґрунтованих роботодавцем причин, роботодавець повинен вжити заходів щодо надання таким працівницям іншої роботи відповідно до медичного висновку.	Для кращого узгодження зі ст. 5(2) Директиви 92/85/ЄЕС.
5. Якщо зміна умов праці та/або тривалості робочого дня вагітної працівниці технічно та/або об'єктивно неможлива, або це не може вмотивовано вимагатися з урахуванням належно обґрунтованих роботодавцем причин, то такий працівниці надається відпустка із збереженням середньої заробітної плати необхідної тривалості відповідно до медичного висновку.	5. Якщо переведення вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми, на іншу роботу, як передбачено у попередньому пункті , технічно та/або об'єктивно неможливо, або це не може вмотивовано вимагатися з урахуванням належно обґрунтованих роботодавцем причин, то такий працівниці надається відпустка із збереженням середньої заробітної плати необхідної тривалості відповідно до медичного висновку.	Для кращого узгодження зі ст. 5(3) Директиви 92/85/ЄЕС.
6.		

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
7.		
	8. Положення цієї статті поширюються, з необхідними змінами, на випадок, де працівниця, яка проваджує діяльність, заборонену пунктом 6, завагітніла або починає годувати грудьми і повідомила про це роботодавця.	Для узгодження зі ст. 5(4) Директиви 92/85/ЄЕС.
Стаття 30. Безпека та здоров'я працівників, які не досягли 18-річного віку		
1.		
	2. Зокрема, роботодавець повинен уживати заходів, необхідних для захисту безпеки і здоров'я молодих осіб, з урахуванням особливих ризиків, яких вони зазнають або можуть зазнавати.	З метою конкретизувати, як саме роботодавці мають забезпечувати безпеку і здоров'я осіб, які не досягли 18-річного віку, а також для узгодження зі ст. 6(1) і 6(2) Директиви Ради 94/33/ЄС від 22 червня 1994 р. про захист молоді на роботі.
	3. Роботодавець повинен здійснювати заходи, передбачені у п. 2, за результатами оцінки ризиків для молодих осіб, пов'язаних з їхньою роботою.	Виправити еупушене положення.
2.	4.	Перенумерація пункту.
1) організації робочого місця;	1) обладнанню і плануванню робочої зони та робочого місця;	Для узгодження зі ст. 6(2)(а) Директиви 94/33/ЄС.
2) адаптації організації праці, робочих процесів або їх виконання;	2) організації робочих процесів і операцій, а також способам їхнього поєднання в організації праці;	Для кращого узгодження зі ст. 6(2)(d) Директиви 94/33/ЄС.
3)		
4) вибору робочого обладнання, матеріалів і речовин, машин, приладів та методів їхнього використання;	4) моделі, асортименту і призначенню робочого обладнання, зокрема матеріалів, речовин, машин, приладів та методів їхнього використання;	Для кращого узгодження зі ст. 6(2)(с) Директиви 94/33/ЄС.
5) рівню знань та компетенцій	5) рівню підготовки та навчання, отриманого	Для узгодження зі ст. 6(2)(е) Директиви

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
неповнолітньої особи.	неповнолітньою особою, а також рівню її знань і компетенцій.	94/33/ЄС.
3.	5.	Перенумерація пункту.
4.	6.	Перенумерація пункту.
1)		
2)		
3)		
	4) з шкідливим впливом радіації;	Для узгодження зі ст. 7(2)(с) Директиви 94/33/ЄС.
	5) які пов'язані з ризиком нещасних випадків, коли є підстави вважати, що молоді особи не зможуть виявити такий ризик або уникнути його через свою недостатню увагу до безпеки або через недостатній досвід чи навчання;	Для узгодження зі ст. 7(2)(d) Директиви 94/33/ЄС.
	6) на яких існує ризик для здоров'я через вплив екстремального холоду чи жару, а також шуму чи вібрації.	Для узгодження зі ст. 7(2)(е) Директиви 94/33/ЄС.
5.	7.	Перенумерація пункту.
6. Дозволяється відхилення від норм частини четвертої цієї статті у випадку, проходження, особами або працівниками, які не досягли 18-тирічного віку, професійного(професійно-технічного) чи трудового навчання, за умови, що їх безпека та здоров'я забезпечується тим, що робота виконується під наглядом компетентної особи відповідно до вимог та за умови гарантування захисту, передбаченого цим законом.	8. Дозволяється відхилення від норм частини шостої цієї статті у випадку молодих осіб віком від 15 років, але молодше 18 років, які вже не підпадають під вимогу про обов'язкову денну освіту, за умови, що: 1) таке відхилення є необхідним для професійного навчання відповідних неповнолітніх осіб; 2) захист безпеки і здоров'я відповідних неповнолітніх осіб забезпечується тим, що робота виконується під наглядом компетентної особи;	Слід змінити для узгодження зі ст. 7(3) Директиви 94/33/ЄС. Ця директива дозволяє відступити від ст. 7(2) тільки у випадку <u>молодих осіб віком від 15 років і молодше 18 років, які вже не підпадають про вимогу про обов'язкову денну освіту</u> , і лише якщо існують згадані умови. Також необхідно перенумерувати цей пункт і згадку на пункт шостий.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	3) гарантовано захист, передбачений цим законом та іншими актами трудового законодавства.	
7.	9.	Перенумерація пункту.
8.	10.	Перенумерація пункту.
Стаття 32. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю		
1.		
2.		
3. Основними, але не виключно, завданням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю , є:	3. Основними, але не виключно, функціями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, є:	Слід змінити, замінивши термін «завдання» терміном «функції» - не тільки для кращого узгодження зі ст. 3(1) Конвенції МОП № 81 і ст. 6(1) Конвенції МОП № 129, а й також тому, що функція може включати цілий ряд завдань
1)		
2) забезпечення роботодавців, працівників та представників працівників технічною інформацією та консультаціями щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;	2) забезпечення роботодавців, працівників та їхніх представників технічною інформацією та консультаціями щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;	Слід змінити, тому що центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, повинен надавати технічну інформацію та консультації також <u>представникам роботодавців, а не тільки представникам працівників.</u>
3)		
Стаття 33. Забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників	Стаття 33. Забезпечення і заохочення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників	
1. 3 метою забезпечення належного застосування законодавства про безпеку та	1. 3 метою забезпечення виконання основних функцій центрального органу виконавчої	Для кращого узгодження з положеннями ст. 12 Конвенції МОП № 81 і ст. 16 Конвенції МОП

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
здоров'я працівників на роботі інспектори праці так часто і так ретельно, як це необхідно для забезпечення застосування відповідних правових норм, здійснюють інспекційні відвідування, та за умови пред'явлення службового посвідчення, мають право:	влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, викладених у попередній статті, інспектори праці, забезпечені відповідним службовим посвідченням, уповноважені:	№ 129 нижчезазначені повноваження інспекторів необхідні їм для виконання <u>всіх</u> основних функцій інспекції праці (які в Україні виконує центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю), а не тільки ті повноваження, які стосуються належного застосування законодавства в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. Крім того, положення про частоту і обсяг відвідувань слід навести в окремому пункті з міркувань систематичності та чіткості закону.
1) безперешкодно, без попереднього повідомлення в будь-яку годину доби відвідувати робочі місця роботодавців для проведення інспекційного відвідування виключно з питань, що можуть нести загрозу безпеці та здоров'ю працівників ;	1) безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити до будь-якої робочої зони, яка підлягає інспекції;	Слід змінити для кращого узгодження зі ст. 12(1)(а) Конвенції МОП № 81 і ст. 16(1)(а) Конвенції МОП № 129. Термін «робоче місце» слід замінити на «робоча зона». Фраза «виключно з питань, що можуть нести загрозу безпеці та здоров'ю працівників» має бути видалена, бо розуміється як передумова. Не лише тільки тому, що таку передумову не містять конвенції МОП 81 і 129, але і тому, що обмежує повноваження інспекторів праці, адже лише після проведення інспекційного відвідування можна дізнатися, чи існував якийсь аспект, який міг загрожувати безпеці та здоров'ю працівників.
	2) проходити у денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції;	Слід змінити для кращого узгодження зі ст. 12(1)(b) Конвенції МОП № 81 і ст. 16(1)(b) Конвенції МОП № 129. Також необхідно пронумерувати підпункт.
2) здійснювати будь-який огляд, перевірку чи з'ясування причин виникнення порушень	3) здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати	Слід змінити для кращого узгодження зі ст. 12(1)(c) Конвенції МОП № 81 і ст. 16(1)(c)

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
законодавства про безпеку і здоров'я працівників, зокрема:	необхідними для того, щоб переконатися у тому, що правові норми про безпеку і здоров'я працівників суворо дотримуються , і зокрема:	Конвенції МОП № 129. Також необхідно перенумерувати підпункт.
a)		
b)		
c)		
	d) зобов'язувати вивішувати об'яви, які вимагаються згідно з правовими нормами;	Включити для кращого узгодження зі ст. 12(1)(c)(iii) Конвенції МОП № 81.
3)	4)	Перенумерація пункту.
4) на допомогу правоохоронних органів	5) звертатися до правоохоронних органів по допомогу і отримувати від них допомогу з метою припинення незаконних дій роботодавця та/або осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки, або у випадку, якщо такі дії очікуються.	Слід змінити, щоб забезпечити можливість звернення та отримання допомоги не лише у випадку виникнення зазначених ситуацій, а у й випадку, якщо таких ситуацій можна очікувати, щоб ефективніше попереджувати такі дії, запобігати виникненню таких ситуацій і (або) зводити до мінімуму їхні наслідки. Також необхідно перенумерувати підпункт.
2. У разі інспекційного відвідування інспектори праці повідомляють роботодавця або його представника про свою присутність, за умови , що таке повідомлення не завдасть шкоди виконанню їх обов'язків.	2. У разі інспекційного відвідування інспектори праці повідомляють про свою присутність роботодавцю або його представнику, якщо тільки вони не вважатимуть, що таке повідомлення може завдати шкоди виконанню їхніх обов'язків.	Слід змінити з метою кращого узгодження зі ст. 12(2) Конвенції МОП № 81 і ст. 16(3) Конвенції МОП № 129.
3.		
1)		
2)		
	4. Інспекції робочих зон проводяться так часто і так ретельно, як це необхідно для забезпечення ефективного застосування відповідних правових норм.	Для кращого узгодження зі ст. 16 Конвенції МОП № 81 і ст. 21 Конвенції МОП № 129.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
4.3 метою запобігання порушенням законодавства про безпеку та здоров'я працівників роботодавці можуть ініціювати проведення інспекторами праці інформаційно-роз'яснювальних кампаній щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників.	Перенести у наступну статтю (як п. 8) та змінити її.	Слід змінити та перенести у наступну статтю, тому що: а) роботодавець може завжди ініціювати і самостійно провести такі інформаційні заходи або інформаційно-роз'яснювальні кампанії; б) заява про те, що роботодавці можуть ініціювати такі кампанії, а проводиться вони повинні інспекторами праці, створює обов'язок інспекторів праці, який може не відповідати пріоритетам і ресурсам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю; в) слід урахувати характер предмету цього положення.
Інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність відвідування роботодавця з метою інформування його та працівників про найбільш ефективні способи дотримання законодавства про безпеку та здоров'я працівників, моніторингу стану його дотримання.	5. Інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність відвідування роботодавця з метою інформування його та працівників про найбільш ефективні способи дотримання законодавства про безпеку та здоров'я працівників, моніторингу стану його дотримання.	Необхідно пронумерувати абзац.
	6. Інспектори праці можуть на свій розсуд вирішувати питання щодо того, чи слід робити попередження або давати пораду замість того, щоб порушувати або рекомендувати порушити переслідування.	Для кращого узгодження зі ст. 17(2) Конвенції МОП № 81 і ст. 22(2) Конвенції МОП № 129.
Стаття 34. Забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями		
1.		
2. З метою отримання технічної інформації та консультацій щодо підвищення рівня безпеки та здоров'я працівників роботодавці	2. З метою отримання технічної інформації та консультацій щодо підвищення рівня безпеки та здоров'я працівників роботодавці також	Щоб уточнити значення цього положення.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
також можуть ініціювати проведення державного аудиту стану застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників.	можуть робити запит на проведення державного аудиту застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників.	
3.	3. Державний аудит стану застосування роботодавцем законодавства про безпеку та здоров'я працівників здійснюється безоплатно посадовими особами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, залежно від його пріоритетів та з урахуванням наявних ресурсів.	Оскільки ресурси завжди обмежені й повинні виділятися згідно з пріоритетами, рішення про проведення аудиту на вимогу даного роботодавця повинно враховувати не лише ресурси, необхідні для його проведення (та їх наявність), а й рівень узгодження з пріоритетами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, і актуальність аудиту, наприклад, із точки зору професійних ризиків, кількості працівників, які можуть їх зазнавати, тощо.
4.		
5.		
6.		
7. За результатами аналізу звернень щодо отримання технічної документації, консультацій, державного аудиту центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, проводить інформаційно-роз'яснювальні кампанії щодо найбільш ефективних способів застосування норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників	7. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, проводить національні, галузеві та (або) тематичні інформаційно-роз'яснювальні кампанії щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників, основані на статистиці нещасних випадків на роботі та професійних захворювань, на результатах інспекційних відвідувань і на результатах аналізу звернень	Слід змінити для узгодження з передовою міжнародною та європейською практикою.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
(із статті 33): 4.3 метою запобігання порушенням законодавства про безпеку та здоров'я працівників роботодавці можуть ініціювати проведення інспекторами праці інформаційно-роз'яснювальних кампаній щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників.	щодо отримання технічної документації, консультацій та державного аудиту. 8. 3 метою покращення безпеки і здоров'я на роботі та більш ефективного дотримання законодавства про безпеку та здоров'я працівників роботодавці можуть проводити інформаційні заходи інформаційно-роз'яснювальні кампанії. 9. Роботодавці можуть звертатися до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за дотриманням законодавства про працю, по допомогу в проведенні заходів і кампаній, зазначених у попередньому пункті. 10. Надання затребуваної підтримки, згаданої у попередньому пункті, залежить від актуальності передбачених заходів із кампаній, а також від пріоритетів і ресурсів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за дотриманням законодавства про працю,	Слід змінити, тому що: а) роботодавець може завжди ініціювати і самостійно провести такі інформаційні заходи або інформаційно-роз'яснювальні кампанії; б) заява про те, що роботодавці можуть ініціювати такі кампанії, а проводиться вони повинні інспекторами праці, створює обов'язок інспекторів праці, який може не відповідати пріоритетам і ресурсам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за дотриманням законодавства про працю.
Стаття 35. Публічна інформація в сфері безпеки та здоров'я працівників		
1.		
2. У щорічному звіті центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за дотриманням законодавства про працю, висвітлює, але не виключно, питання:	2. У щорічному звіті центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за дотриманням законодавства про працю, наводить інформацію як мінімум, але не виключно, з нижчезазначених актуальних питань:	Для кращого узгодження зі ст. 21 Конвенції МОП № 81.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
1) законодавства про безпеку та здоров'я працівників;	1) відповідне законодавство щодо діяльності служби інспекції ;	Для кращого узгодження зі ст. 21(а) Конвенції МОП № 81.
2) кількості посадових осіб, уповноважених на здійснення державного контролю;	2) персонал служби інспекції праці ;	Для кращого узгодження зі ст. 21(б) Конвенції МОП № 81.
3) щодо роботодавців, які підлягали інспектуванню, та кількість працівників, зайнятих у них;	3) статистичні дані щодо робочих зон, які підлягають інспекції, та кількість працівників, зайнятих на цих підприємствах ;	Для кращого узгодження зі ст. 21(с) Конвенції МОП № 81.
4) про інспекційні відвідування;	4) статистичні дані про інспекційні відвідування;	Для кращого узгодження зі ст. 21(d) Конвенції МОП № 81.
5) про виявлені порушення та застосовані санкції;	5) статистичні дані про виявлені порушення та накладені стягнення;	Для кращого узгодження зі ст. 21(е) Конвенції МОП № 81.
6) про нещасні випадки на виробництві;	6) статистичні дані про нещасні випадки на роботі;	<u>Замінити термін «нещасні випадки на виробництві» терміном «нещасні випадки на роботі» для його узгодження з міжнародними стандартами.</u> Для кращого узгодження зі ст. 21(f) Конвенції МОП № 81.
7) про професійні захворювання.	7) статистичні дані про професійні захворювання.	Для кращого узгодження зі ст. 21(g) Конвенції МОП № 81.
3.		

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
Стаття 36. Відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників		Положення (пункти та підпункти), наведені нижче (за порушення яких передбачені санкції), позначені номерами, запропонованими у цих рекомендаціях, а не їхніми ОРИГІНАЛЬНИМИ номерами у законопроекті, аналіз якого здійснюється. На додаток до наведених нижче конкретних коментарів і як уже запропоновано Проектом ЄС-МОП: 1. Розмір штрафів має також залежати від розміру роботодавця. 2. Слід також ввести негрошові акцесорні санкції, більше спрямовані на життєві інтереси роботодавців.
1.		
2.		
3. Для відшкодування збитків роботодавець, окрім обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, може здійснювати страхування своєї відповідальності за шкоду, заподіяну життю та здоров'ю працівника внаслідок виконання ним своїх трудових обов'язків	3. Для відшкодування збитків роботодавець, окрім обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на роботі та професійних захворювань, може здійснювати страхування своєї відповідальності за шкоду, заподіяну життю та здоров'ю працівника внаслідок виконання ним своїх трудових обов'язків.	Замінити термін «нещасний випадок на виробництві» терміном «нещасний випадок на роботі» для його узгодження з міжнародними стандартами та визначенням, наведеним у п.. 18) п. 1 ст. 1.
4.		
1) використання робочого обладнання підвищеної небезпеки без його реєстрації, не проведення обов'язкових технічних оглядів (стаття 13) – у розмірі однієї мінімальної	1) недотримання норм пп. 1-6 ст. 13 щодо робочого обладнання, зазначеного у п. 7 цієї статті, або невиконання вимог, що встановлюються на основі п. 8 цієї статті – у	Слід змінити, щоб це вважалося тяжким правопорушенням і трактувалося як таке. Важливо зазначити, що у цих рекомендаціях дана стаття зазнала масштабних змін: пункт 4

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
заробітної плати за кожну одиницю такого обладнання;	розмірі X мінімальних заробітних плат за кожну одиницю відповідного робочого обладнання, щодо якого скоєне порушення;	змінено і перенумеровано у новий пункт 1; додано нові пункти 2 і 3; змінено пункт 1 (зараз 4); перенумеровано пункти 2 і 3 (зараз 5 і 6); виключено пункт 5; перенумеровано пункт 6 (зараз 7); змінено і перенумеровано пункт 7 (зараз 8).
2) не інформування працівників щодо питань безпеки та здоров'я на роботі (стаття 22), не проведення консультацій з працівниками та/або представниками працівників (статті 24) – у розмірі однієї мінімальної заробітної плати	2) недотримання правових норм щодо обов'язку інформувати працівників щодо питань безпеки та здоров'я на роботі, як передбачено у ст. 22, 26(1)(9), 26(1)(18), 26(1)(19), 27(1)(3) і 27(1)(4) – у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого не виконано цей обов'язок; 3) не проведення консультацій з працівниками та (або) представниками працівників і незабезпечення їхньої участі, як передбачено у ст. 24, 26(1)(11), 26(1)(12) та 27(1)(7) – у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожний випадок незабезпечення роботодавцем консультацій або участі;	Слід змінити, щоб це вважалося тяжким правопорушенням і трактувалося як таке, а також для того, щоб уточнити, порушення яких правових норм має каратися штрафом.
3) не проведення санітарно-гігієнічних досліджень факторів робочого середовища і трудового процесу (атестації робочих місць за умовами праці) у випадках передбачених законодавством (частина друга статті 11) – у розмірі однієї мінімальної заробітної плати за кожне робоче місце, щодо якого скоєне порушення;	4) не проведення санітарно-гігієнічних досліджень факторів робочого середовища і трудового процесу (атестації робочих зон за умовами праці) у випадках, передбачених у пункті 2 статті 11 - у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожне робоче місце, щодо якого скоєне порушення;	<u>Слід відкоригувати, щоб замінити термін «виробниче середовище» терміном «робоче середовище».</u> Слід також змінити, щоб це вважалося тяжким правопорушенням і трактувалося як таке, а також для того, щоб уточнити, порушення яких правових норм має каратися штрафом. Також даний абзац перенумеровано.
4) не проведення обов'язкового аудиту системи безпеки та здоров'я працівників (частина п'ята статті 19) – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;	5) недотримання норм ст. 19 або методичних рекомендацій, згаданих у п. 4 цієї статті, – у розмірі X мінімальних заробітних плат;	Забезпечити, щоб недотримання інших норм також каралося санкціями: наприклад, неповідомлення результатів центральному органу або порушення рекомендацій щодо

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		проведення такого аудиту (цей пункт отримав новий номер – 4). Також даний абзац перенумеровано.
5) допущення працівника до виконання робіт підвищеної небезпеки без отримання дозволу або без здійснення додаткового страхування працівника відповідно до цього Закону (стаття 12) – у розмірі, що дорівнює одноразовій допомозі, яка виплачується сім'ї потерпілого у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на роботі відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за кожного такого працівника;	6) недотримання норм пп. 1-3 ст. 12 – у розмірі ☒ мінімальних заробітних плат плюс сума, що дорівнює одноразовій допомозі, яка виплачується сім'ї потерпілого у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на роботі відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за кожного такого працівника;	<u>Слід відкоригувати, щоб замінити термін «нещасний випадок на виробництві» терміном «нещасний випадок на роботі».</u> Слід також змінити для забезпечення належних санкцій за ці особливо тяжкі правопорушення. Слід зазначити, що пп. 1-3 ст. 12 включають: попередній пункт 1 (переглянутий), новий запропонований пункт 2 і переглянутий пункт 2 (зараз пункт 3). Також даний абзац перенумеровано.
6) не проведення обов'язкових медичних оглядів відповідно до законодавства або невиконання рекомендацій, наданих за результатами медичних оглядів (частина шоста та десята статті 20), – у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого не проведено медичній огляд або не виконано його рекомендації;	7) незабезпечення спостереження за станом здоров'я і нерозроблення заходів, спрямованих на запобігання професійним ризикам та їхньому впливу на здоров'я працівників, як передбачено у п. 1 ст. 20 - у розмірі ☒ мінімальних заробітних плат; 8) недотримання норм пп. 2-3 та 10 ст. 20 - у розмірі ☒ мінімальних заробітних плат; 9) недотримання норм пп. 4-8 та 11, 12, 13 ст. 20 - у розмірі ☒ мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого було скоєно порушення; 10) порушення норм пп. 15-17 ст. 20 - у розмірі ☒ мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого не були виконані вищезгадані норми;	Для того, щоб охопити всі різні види правопорушень і збільшити розмір штрафів залежно від тяжкості правопорушення і кількості постраждалих працівників, щоб знеохотити до недотримання. Важливо зазначити, що зазначені норми (пункти) – це норми, запропоновані у даних рекомендаціях.
7) не проведення навчання працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі (стаття 21) – у розмірі мінімальної заробітної плати	11) недотримання норм щодо забезпечення навчання працівників з питань безпеки і здоров'я на роботі, передбачених у ст. 21,	Слід змінити, щоб це вважалося тяжким правопорушенням і трактувалося як таке, а також для того, щоб уточнити, порушення яких

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
за кожного працівника, щодо якого не проведено навчання;	26(1)(14), 26(1)(15) та 27(1)(4) – у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого було скоєне порушення;	правових норм має каратися штрафом. Також даний абзац перенумеровано.
8) не надання домедичної допомоги та/або не забезпечення евакуації працівників, яким загрожувала небезпека внаслідок аварії (частина перша статті 23) – у розмірі трьох мінімальних заробітних плат за кожного працівника;	12) недотримання норм щодо домедичної допомоги, пожежогасіння, ліквідації аварій та евакуації працівників, викладених у ст. 23 – у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожного працівника, конкретно постраждалого через порушення;	Слід змінити, щоб це вважалося тяжким правопорушенням і трактувалося як таке, а також для того, щоб уточнити, що порушення всіх передбачених норм цієї статті має каратися штрафом. Також даний абзац перенумеровано.
9) не визначення (не призначення) уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників (стаття 16) – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;	13) недотримання норм щодо організації та забезпечення належного функціонування системи безпеки та здоров'я працівників відповідно до пп. 1-3 або у порушення пп. 5 або 8-10 - у розмірі X мінімальних заробітних плат; 14) функціонування системи безпеки та здоров'я працівників, згаданої у ст. 16, із порушенням принципів, установлених у п. 1 ст. 15, у порушення пп. 2 або 3 ст. 1 або у порушення будь-якого пункту ст. 17 – у розмірі X мінімальних заробітних плат; 15) порушення пп. 4, 7 або 11 – у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожний випадок порушення; 16) незабезпечення за потреби основних функцій уповноважених з безпеки та здоров'я працівників, зазначених у п. 6, - у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожну зазначену функцію, яка не була здійснена в необхідних випадках;	Для того, щоб заохотити організацію і належне функціонування системи безпеки та здоров'я працівників на підприємствах і (або) в установах, що є цілком необхідною вимогою (хоча й не достатньою) для забезпечення покращення стану безпеки та здоров'я на роботі, враховуючи різний ступінь тяжкості можливих порушень.
10) не здійснення страхування працівників від нещасного випадку на роботі та	17) недотримання норми щодо передачі відповідальності за відшкодування шкоди,	Слід відкоригувати, щоб замінити термін «нещасний випадок на виробництві»

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства (частина перша статті 9) – у розмірі, що дорівнює подвійному розміру одноразової допомоги, яка виплачується сім'ї потерпілого, у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за кожного такого працівника;	спричиненої нещасними випадками на роботі та професійними захворюваннями, системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, у порушення п. 1 ст. 9 та пп. 4) п. 1 ст. 26 - у розмірі X мінімальних заробітних плат плюс сума, що дорівнює одноразовій допомозі, яка виплачується сім'ї потерпілого у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на роботі відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за кожного такого працівника;	<u>терміном «нещасний випадок на роботі».</u> Слід також змінити для того, щоб забезпечити належні санкції за це особливо тяжке правопорушення, зазвичай пов'язане з негідними та небезпечними умовами праці і з випадками повністю незадекларованої праці. Також даний абзац перенумеровано.
10) не здійснення страхування працівників від нещасного випадку на роботі та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства (частина перша статті 9) – у розмірі, що дорівнює подвійному розміру одноразової допомоги, яка виплачується сім'ї потерпілого, у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за кожного такого працівника;	18) неповідомлення органів загальнообов'язкового державного соціального страхування про всі суми, виплачені кожному працівникові в якості оплати праці, та інші виплати згідно з п. 2 ст. 9, - у розмірі X мінімальних заробітних плат плюс сума, що дорівнює одноразовій допомозі, яка виплачується сім'ї потерпілого у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на роботі відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за кожного такого працівника;	<u>Слід відкоригувати, щоб замінити термін «нещасний випадок на виробництві» терміном «нещасний випадок на роботі».</u> Слід також змінити для того, щоб забезпечити належні санкції за це особливо тяжке правопорушення, зазвичай пов'язане з незадекларованою працею. Також даний абзац перенумеровано.
11) не проведення розслідування нещасного випадку чи професійного захворювання (частини третя статті 7) – у розмірі 10 мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого не проведено розслідування;	19) недотримання норм пп. 1, 3 і 5 ст. 7, ст. 26(1)(21) та ст. 26(1)(23), а також норм п. 2 ст. 7 та ст. 26(1)(22) щодо нещасних випадків, які спричинили втрату працездатності тривалістю три дні або менше – у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого мало місце недотримання цих норм;	Для того, щоб забезпечити належні санкції за недотримання всіх відповідних норм цієї статті. Також даний абзац перенумеровано.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
12) не повідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників про нещасний випадок, який призвів до тяжких травм або смерті потерпілого (приховування нещасного випадку) (частини третя статті 7) – у розмірі 20 мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого стався такий випадок;	20) невиконання обов'язку, передбаченого у ст. 7(2) та ст. 26(1)(22), у разі нещасних випадків, які спричинили втрату працездатності тривалістю більше трьох днів – у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого про такий нещасний випадок або про підозру на професійне захворювання не було повідомлено;	Точніше зазначити порушення і правову норму, порушення якої призводить до штрафу, тому що зазначена норма не є правильною, а у правильній нормі (пункт 2) не згадано ступінь тяжкості нещасних випадків, оскільки це зазначено в положенні, яким передбачено штраф. Також даний абзац перенумеровано.
	21) недотримання норм п. 3 ст. 11 або недотримання норм пп. 2, 3 або 24 ст. 26 – у розмірі X мінімальних заробітних плат;	Слід додати, щоб це недотримання вважалося особливо тяжким правопорушенням і трактувалося як таке, а також для того, щоб уточнити, порушення яких правових норм має каратися штрафом. Також даний абзац перенумеровано. Підпункт 24 п. 1 ст. 26 – новий (який був включений до цих рекомендацій), а підпункт 3 п. 1 ст. 26 у цих рекомендаціях був змінений.
	22) невиконання обов'язку, передбаченого у п. 2 ст. 7, у разі нещасних випадків, які спричинили втрату працездатності тривалістю більше трьох днів або смерть потерпілого, або у разі підозри на професійне захворювання – у випадку X мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого про такий нещасний випадок або про підозру на професійне захворювання не було повідомлено;	Слід додати, щоб точніше зазначити порушення і правову норму, порушення якої призводить до штрафу, тому що зазначена норма не є правильною, а у правильній нормі (пункт 2) не згадано ступінь тяжкості нещасних випадків, оскільки це зазначено в положенні, яким передбачено штраф.
13)	23)	Перенумерація абзаца.
	24) недотримання однієї з норм пп. 2-9 ст. 14 щодо захисту генетичного спадку – у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожне	Для того, щоб знеохотити до недотримання і заохотити захист генетичного спадку.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	порушення;	
	25) недотримання норм пп. 1-4 ст. 18 щодо засобів колективного та індивідуального захисту – у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожне порушення;	Для забезпечення захисту безпеки та здоров'я працівників у випадках, де інші запобіжні заходи виявилися недостатньо ефективними для зведення професійних ризиків до мінімуму.
	26) недотримання норм пп. 1, 3-5, 7 і 8 ст. 29 щодо захисту безпеки та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми, - у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожне порушення за кожну працівницю, щодо якої ці права були порушені;	Для запобігання зловживанням щодо цієї особливо вразливої групи працівниць.
	27) порушення норм п. 6 ст. 30 щодо праці неповнолітніх осіб у випадку, де п. 8 ст. 30 не застосовується, - у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожне порушення за кожного працівника, якого торкнулося таке порушення;	Для запобігання зловживанням щодо цієї особливо вразливої групи працівників.
	28) порушення норм пп. 1-5 ст. 30 - у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожне порушення за кожного працівника, якого торкнулося таке порушення;	Для запобігання зловживанням щодо цієї особливо вразливої групи працівників. Для запобігання зловживанням щодо цієї особливо вразливої групи працівників, із забезпеченням збільшення розміру санкцій залежно від тяжкості правопорушень.
	29) порушення будь-якої норми ст. 31 щодо безпеки та здоров'я працівників з інвалідністю - у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожне порушення за кожного працівника, якого торкнулося таке порушення;	Для запобігання зловживанням щодо цієї особливо вразливої групи працівників.

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	30) порушення норми пп. 9 п. 1 ст. 26 - у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожне порушення;	Для того, щоб заохотити роботодавців співпрацювати та координувати їхні обов'язки щодо безпеки та здоров'я на роботі у ситуації, де вони користуються однією робочою зоною.
	31) порушення прав працівників, передбачених у пп. 2), 5), 8), 10 або 11), - у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожне порушення за кожного працівника, якого торкнулося таке порушення;	Для того, щоб запобігати порушенню прав саме цих працівників і знеохочувати до такого порушення.
	32) відмови надати інспекторам праці на їхню вимогу будь-які документи, зокрема електронні, ведення яких передбачено законодавством про безпеку та здоров'я працівників, або перешкоджання їм в отриманні копій таких документів або у виготовленні витягів із них, - у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожне порушення, без обмеження подальшої кримінальної відповідальності;	Для того, щоб заохотити надання інспекторам праці документації, необхідної для контролювання і застосування законодавства про безпеку та здоров'я на роботі.
	33) незаконного перешкоджання виконанню інспекторами праці своїх обов'язків або незаконної відмови їм у доступі на підприємства, що підлягають інспекції, - у розмірі X мінімальних заробітних план за кожного інспектора праці, щодо якого було вчинено такі дії, без обмеження подальшої кримінальної відповідальності;	Для того, щоб знеохочувати та запобігати – шляхом накладення великих штрафів – перешкоджанню роботі інспекторів праці та зберегти авторитет держави.
14) порушення інших норм цього Закону – у розмірі половини мінімальної заробітної плати за кожне порушення.	34) порушення інших норм цього Закону – у розмірі X мінімальних заробітних плат за кожне порушення, якщо доречно - за кожного працівника, якого торкнулося таке порушення.	Для того, щоб знеохотити до недотримання решти положень, які конкретно не зазначені.
5.		

Формулювання з законопроекту	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
6.		
7.		
8.		
9. У разі сплати роботодавцем 50 відсотків розміру штрафу протягом 10 банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу за порушення вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників, передбаченого цією статтею, така постанова вважається виконаною.	9. У разі сплати роботодавцем 75 відсотків розміру штрафу протягом 10 банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу за порушення вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників, передбаченого цією статтею, така постанова вважається виконаною, без обмеження дії п. 13 цієї статті.	Для того, щоб зберегти стримувальний ефект штрафу і водночас забезпечити, щоб його сплата в такій формі не звільняла правопорушника від обов'язку усунути порушення та виконати невиконаний обов'язок, якщо це все ще можливо.
10.		
11.		
12.		
13. Сплата штрафу не звільняє від обов'язку усунути порушення законодавства.	13. Сплата штрафу не звільняє порушника від обов'язку усунути порушення законодавства та від виконання невиконаного обов'язку, якщо це все ще можливо.	Для забезпечення того, щоб у випадку, де порушення полягає у невиконанні обов'язку, сплата штрафу не звільняла правопорушника від необхідності виконати його, якщо це все ще можливо.

Література

- EU, & Ukraine. (2014). Association Agreement between the European Union and its Member States and Ukraine. Official Journal of the European Union, L-161(2014-02-29), 1-2137 [available at: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0529\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0529(01)&from=EN)].
- European Commission. (2014). *Communication COM(2014) 332 final, from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, of 6 June 2014, on a EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020*. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332>
- European Council. (1989a). Directive No. 89/391/EEC, of 12 June 1989, concerning the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. *Official Journal of the European Communities, L391*, 183/1-183/8. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN>
- European Council. (1989b). Directive No. 89/654/EEC, of 30 November 1989, concerning the minimum safety and health requirements for the workplace. *Official Journal of the European Communities, L 393*, 393/1-393/12. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0654&from=en>
- European Council. (1989c). Directive No. 89/656/EEC, of 30 November 1989, on the minimum health and safety requirements for the use by workers of personal protective equipment at the workplace. *Official Journal of the European Communities, L 393*, 393/18-393/28. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0656&from=EN>
- European Council. (1991). Directive No. 91/383/EEC, of 25 June 1991, supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship. *Official Journal of the European Communities, L 206*, 206/19-206/21. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0383&from=EN>
- European Council. (1992a). Directive No. 92/58/EEC, of 24 June 1992, on the minimum requirements for the provision of safety and/or health signs at work. *Official Journal of the European Communities, L 245*, 245/23-245/42. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0058&from=EN>
- European Council. (1992b). Directive No. 92/85/EEC, of 19 October 1992, on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. *Official Journal of the European Communities, L 348*, 348/1-348/7. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=PT>
- European Council. (1994). Directive No. 94/33/EC, of 22 June 1994, on the protection of young people at work. *Official Journal of the European Communities, L 216*, 216/12-216/20. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=EN>
- European Parliament, & European Council. (2009). Directive No. 2009/104/EC, of 16 September 2009, concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work. *Official Journal of the European Union, L 260*, 260/5-260/19. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0104&from=EN>
- European Parliament. (2014). *Resolution No. 2013/2112(INI), of 14 January 2014, on effective labour inspections as a strategy to improve working conditions in Europe*. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P7-TA-2014-0012>
- European Parliament. (2015). *Resolution No. 2015/2107(INI), of 25 November 2015, on the EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020*.

- Eurostat. (2001). *European Statistics on Accidents at Work (ESAW) - Methodology - 2001 Edition*.
http://Ec.europa.eu/Eurostat/ramon/statmanuals/files/ESAW_2001_EN.pdf
- ILO. (1923). *Recommendation 20, concerning Labour Inspection*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/En/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R020
- ILO. (1947a). *Convention No. 81, concerning labour inspection in industry and commerce - Labour Inspection Convention*. Adopted in the 30th ILC session, 11 July 1947.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/En/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312226:NO
- ILO. (1947b). *Recommendation No. 81, concerning Labour Inspection*. International Labour Conference.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/En/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312419
- ILO. (1969a). *Convention No. 129, concerning labour inspection in agriculture - Labour Inspection (Agriculture) Convention*. Adopted in the 53rd ILC session, 25 June 1969.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/En/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312274
- ILO. (1969b). *Recommendation No. 133, concerning Labour Inspection in Agriculture*.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/En/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312471:NO
- ILO. (1981). *Convention No. 155, concerning occupational safety and health and the working environment*. Adopted in the 67th ILC session, 22 June 1981.
http://www.ilo.org/public/portugue/region/Eurpro/lisbon/pdf/conv_155.pdf
- ILO. (1985). *Convention No. 161, concerning Occupational Health Services*.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/En/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO
- ILO. (1996). *Recording and notification of occupational accidents and diseases- An ILO Codes of Practice*. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/normativeinstrument/wcms_107800.pdf
- ILO. (1998). *Resolution concerning statistics of occupational injuries (resulting from occupational accidents), adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians* (Issue October). International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087528.pdf
- ILO. (2002). *Protocol No. 155, of 2002, to the Occupational Safety and Health Convention*.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/En/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312338:NO
- ILO. (2006). *Convention No. 187, concerning the promotional framework for occupational safety and health*. Adopted in the 95th ILC session, 15 June 2006.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/En/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO
- ILO. (2007). *Safe and healthy workplaces - Making decent work a reality*. International Labour Office.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108634.pdf
- ILO. (2017). *Guidelines and recommendations to the concept on the reform of the national system for occupational risk prevention and promotion of occupational safety and health in Ukraine* (Issue November). International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_618934.pdf
- ILO. (2018a). *Ukrainian Labour Inspection Legal Framework - Analysis and Recommendations*. (Issue June). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_632756.pdf

- ILO. (2018b). *Brief notes on the main aspects of the alignment between Ukrainian national legislation and selected EU directives*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_633189.pdf
- ILO. (2018c). *National Occupational Safety and Health Profile of Ukraine*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_627038.pdf
- ILO. (2019a). *EU Directives and Reform of OSH and Labour Relation's Legislation - White Paper*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_689355.pdf
- ILO. (2019b). *Observation (CEACR), concerning application of Conventions 81 and 129 in Ukraine - adopted 2019, published 109th ILC session (2020)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4024791:NO
- ILO. (2020a). "Occupational Safety and Health (OSH): On-line training series on International and EU Labour Standards- Background paper". https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_752049/lang--en/index.htm
- ILO. (2020b). "Labour Inspection: On-line training series on International and EU Labour Standards- Background paper". https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_751583/lang--en/index.htm