

ДОВІДКА

**щодо транспонування (імплементациі)
нормативно-правових актів ЄС
у національне законодавство України
в трудовій сфері**

ПОЛІТИКА КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ

Цей документ, включно з додатками, призначений виключно адресату для дослідження й внутрішньої підготовки до прийняття рішень й містить конфіденційну та захищену законом інформацію. Попереджаємо, що розголошення, відтворення, копіювання, поширення, розповсюдження, пред'явлення, цитування чи інше використання цього документа, а також посилання на нього, без письмової згоди нашого партнера заборонено й може потягти цивільну та кримінальну відповідальність. Якщо Ви помилково отримали цей документ, просимо негайно повідомити нас телефоном або електронною поштою. Ми забезпечимо його повернення нам без витрат для Вас.

На виконання звернення Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів ми розглянули проєкт Трудового кодексу, норми чинного трудового законодавства, зокрема з питань охорони та безпеки праці на предмет відповідності їх Директивам ЄС та Конвенціям МОП.

У нашому аналізі ми поклалися на надану в рамках технічного завдання інформацію. Аналізуючи поточні юридичні питання, ми спиралися на нашу власну оцінку важливості цих питань для цілей цієї довідки, з урахуванням чого ми готові надати вам, на ваш додатковий запит, більш детальну інформацію щодо будь-якого з положень цієї довідки, якщо це дозволяє інформація, якою ми володіємо.

Матеріали розроблені в межах Програми USAID «РАДА: наступне покоління» з метою аналітичної підтримки роботи Верховної Ради України. Програма є п'ятирічною ініціативою (2021–2026), яку впроваджує ГО «Інтерньюз-Україна» завдяки щедрій підтримці американського народу через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID). Зміст публікації не обов'язково відображає погляди USAID чи уряду Сполучених Штатів.

<https://internews.ua/rang/about>

<https://www.facebook.com/usaidradaprogram/>

ЗМІСТ

I. ФАКТИЧНІ ОБСТАВИНИ	4
II. ЮРИДИЧНИЙ АНАЛІЗ	5
2.3 Директива Ради 92/57/ЄЕС від 24 червня 1992 р. про виконання мінімальних вимог щодо безпеки і захисту здоров'я на тимчасових або таких, що змінюють своє місце, будівельних майданчиках	7
2.4 Директива 2009/104/ЄС Європейського парламенту і Ради від 16 вересня 2009 р. стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання працівниками при здійсненні професійної діяльності	10
2.5 Директива Ради 98/24/ЄС від 7 квітня 1998 року про захист здоров'я та безпеки працівників від ризиків, пов'язаних з хімічними речовинами на роботі.	16
2.6 Директива Ради Європейського Союзу 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі	34
2.7 Конвенція Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі	60
2.8 Конвенція Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві	84
III. ВИСНОВОК	118

I. ФАКТИЧНІ ОБСТАВИНИ

- 1.1** З огляду на пропозицію Уряду включити до положень проекту Трудового кодексу України законодавства про охорону праці та транспозиції норм, які регулюють питання контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці, потрібно було провести аналіз відповідності чинного національного законодавства:
1. Директиві Ради 92/57/ЄЕС від 24 червня 1992 року про впровадження мінімальних вимог безпеки та охорони здоров'я на тимчасових або пересувних будівельних майданчиках в частині: призначення координаторів з питань безпеки та охорони здоров'я (стаття 3 Директиви); обов'язків замовників, керівників проєкту та роботодавців (стаття 7 Директиви).
 2. Директиві 2009/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16 вересня 2009 року щодо мінімальних вимог щодо безпеки та гігієни праці для використання робочого обладнання працівниками на роботі в частині: правил поводження з робочим обладнанням (стаття 4 Директиви); забезпечення роботодавцем перевірки робочого обладнання (стаття 5 Директиви); використання робочого обладнання, пов'язаного з особливими ризиками (стаття 6 Директиви).
 3. Директиві Ради 98/24/ЄС від 7 квітня 1998 року про захист здоров'я та безпеки працівників від ризиків, пов'язаних з хімічними речовинами на роботі.
- 1.2** Окрім вищезазначеного, виникла необхідність у проведенні аналізу ситуації, що стосується вжиття необхідних заходів Україною для впровадження в національне законодавство правових норм, необхідних для транспозиції положень частини 2 статті 4 рамкової Директиви Ради Європейського Союзу 89/391/ЄЕС щодо забезпечення належного контролю та нагляду, зокрема з урахуванням конвенцій Міжнародної організації праці № 81 від 1947 року про інспекцію праці у промисловості та торгівлі та № 129 від 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві.
- 1.3** Для виконання запиту нами було проаналізовано положення Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Договору про функціонування Європейського Союзу, Директив ЄС та Конвенцій МОП, запитувані Клієнтом, законодавство України, зокрема закони, постанови КМУ, накази міністерств України, а також проєкт Трудового кодексу, розроблений Мінекономіки.

Нижче надаємо наш аналіз.

II. ЮРИДИЧНИЙ АНАЛІЗ

2.1 У зв'язку з укладенням Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Україна зобов'язалась поступово наблизити своє законодавство до законодавства ЄС. Для цього у Додатку XL до Угоди про асоціацію було визначено перелік Директив з трудового законодавства, які Україна має транспонувати (імплементувати) до свого законодавства. Серед переліку Директив містяться:

1. Директива Ради Європейського Союзу 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці;
2. Директива Ради 92/57/ЄЕС від 24 червня 1992 року про впровадження мінімальних вимог безпеки та охорони здоров'я на тимчасових або пересувних будівельних майданчиках;
3. Директива Ради 98/24/ЄС від 7 квітня 1998 року про захист здоров'я та безпеки працівників від ризиків, пов'язаних з хімічними речовинами на роботі.

2.2 Відповідно до статті 288 Договору про функціонування Європейського Союзу «для виконання повноважень Союзу установи ухвалюють регламенти, директиви, рішення, рекомендації та висновки. Директива є обов'язковою щодо результату, якого необхідно досягти, для кожної держави-члена, якій вона адресована, але залишає національним органам влади вибір форми та засобів».

У Коментарі ¹ до статті 288 Договору про функціонування Європейського Союзу роз'яснюється, що «основним союзним обмеженням для вибору форми транспонованого заходу є те, що прийнятий транспонований захід **повинен мати форму загальнообов'язкового правового акта** в усіх випадках, коли транспонована директива передбачає створення прав та обов'язків для фізичних осіб».

Відповідно до частини 2 статті 9 Закону України «Про правотворчу діяльність» законодавство України включає:

1. Конституцію України - Основний Закон України;
2. закони;
3. підзаконні нормативно-правові акти:
 - а) постанови Верховної Ради України;
 - б) накази Президента України;

¹ TOMÁŠEK, M., ŠMEJKAL, V. та ін. Коментар до Договору про функціонування ЄС, Договору про ЄС та Хартії основоположних прав ЄС. Прага: Wolters Kluwer ČR, 2024, 1780 с.

- в) постанови Кабінету Міністрів України;
- г) накази міністерств;
- г) акти інших державних органів;
- д) постанови Верховної Ради Автономної Республіки Крим, постанови Ради міністрів Автономної Республіки Крим, накази міністерств Автономної Республіки Крим;
- е) розпорядження голів місцевих державних адміністрацій, накази керівників структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій;
- є) акти органів місцевого самоврядування.

Отже, всі перераховані вище акти мають форму загальнообов'язкового правового акта в Україні.

Транспонування (імплементация) положень Директив ЄС у нормативно правові акти типу законів, розпоряджень, указів та постанов широко застосовується також у таких європейських країнах як Польща, Чехія та інші.

Окрім вищезазначеного, можливість транспонування (імплементации) положень Директив ЄС в закони, підзаконні нормативно-правові акти та адміністративні положення передбачені безпосередньо у прикінцевих положеннях Директив.

Тому для аналізу транспонування (імплементации) Україною Директив 92/57/ЄЕС від 24 червня 1992 року, 2009/104/ЄС від 16 вересня 2009 року, 98/24/ЄС від 7 квітня 1998 року та 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року, було проаналізовано також підзаконні нормативно правові акти, зокрема постанови КМУ та накази міністерств.

2.3 ДИРЕКТИВА РАДИ 92/57/ЄЕС ВІД 24 ЧЕРВНЯ 1992 Р. ПРО ВИКОНАННЯ МІНІМАЛЬНИХ ВИМОГ ЩОДО БЕЗПЕКИ І ЗАХИСТУ ЗДОРОВ'Я НА ТИМЧАСОВИХ АБО ТАКИХ, ЩО ЗМІНЮЮТЬ СВОЄ МІСЦЕ, БУДІВЕЛЬНИХ МАЙДАНЧИКАХ.

Переважна більшість положень Директиви 92/57/ЄЕС уже транспонована (імплементована) чинними підзаконними нормативно-правовими актами. Оскільки Директива стосується **спеціальних вимог** (напр. тривалість робіт на будівельних майданчиках), застосовних до певної окремої сфери (будівництво), такий підхід є виправданим. **Включення більшості положень Директиви 92/57/ЄЕС до проєкту Трудового кодексу може бути недоречним**, оскільки кодекс визначає **загальні засади**, на підставі яких комплексно регулює однорідну сферу суспільних відносин, забезпечуючи стабільність правового регулювання², тому їх відсутність у проєкті Трудового кодексу може бути виправданою.

Положення Директиви 92/57/ЄС	Норми національного законодавства	Відповідність
Стаття 3		
<p>Ч. 1: Якщо на одному будівельному майданчику діють кілька підприємств, замовник або керівник будівництва, призначає одного або кількох координаторів з питань безпеки і захисту здоров'я відповідно до пунктів е) і f) статті 2.</p>	<p>Пункт 1 розділу II Наказу Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Мінімальних вимог з охорони праці на тимчасових або мобільних будівельних майданчиках» від 23 червня 2017 р. №1050 (Надалі – «Наказ №1050»)</p> <p>1. Якщо на будівельному майданчику будуть виконувати або виконують будівельні роботи два і більше підрядників (включаючи генерального підрядника), або підрядник і фізична(і) особа(и), або фізичні особи, замовник або керівник будівництва призначає одного або кількох координаторів з питань охорони праці на стадії розроблення проектної документації на будівництво та координаторів з питань</p>	Відповідає

² Стаття 11 Закону України «Про правотворчу діяльність»

	<p>охорони праці на стадії будівництва. Координатор з питань охорони праці на стадії розробки проектної документації призначається до початку розроблення проектної документації, координатор з охорони праці на стадії будівництва призначається до початку виконання будівельних робіт. Допускається суміщення обов'язків координатора з питань охорони праці на стадії розроблення проектної документації на будівництво та координатора з питань охорони праці на стадії будівництва.</p>	
<p>Ч. 2: Замовник або керівник будівництва забезпечує, щоб до початку робіт на будівельному майданчику був складений план з безпеки і захисту здоров'я відповідно до пункту b) статті 5.</p> <p>Держави-члени можуть за домовленістю з соціальними партнерами допустити відхилення від положень попереднього абзацу, за винятком випадків, коли йде мова про роботи пов'язані з особливою небезпекою, відповідно до Додатку II.</p>	<p>Пункт 2 розділу II Наказу №1050.</p> <p>2. Замовник або керівник будівництва до початку виконання будівельних робіт на будівельному майданчику забезпечує складання плану з охорони праці будівельного майданчика з урахуванням вимог державних будівельних норм ДБН А.3.2-2-2009 «Система стандартів безпеки праці. Охорона праці і промислова безпека у будівництві».</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ч. 3: У випадку будівельних майданчиків, на яких</p> <p>— передбачається тривалість робіт понад 30 робочих днів і на яких одночасно буде працювати понад 20 найманих працівників, або передбачається обсяг робіт понад 500 днів;</p> <p>— замовник або керівник будівництва подає компетентним службам перед початком робіт попереднє</p>	<p>Пункт 3-5 розділу II Наказу №1050.</p> <p>3. Замовник або керівник будівництва зобов'язаний не пізніше ніж за 30 календарних днів до початку виконання будівельних робіт направити у територіальний орган Державної служби України з питань праці (далі - територіальний орган Держпраці) попередню інформацію про виконання будівельних робіт за формою згідно з додатком 2 до цих Мінімальних вимог</p>	<p>Відповідає</p>

<p>повідомлення, зміст якого має відповідати Додатку III.</p> <p>Попереднє повідомлення повинно бути вивішене на видному місці будівельного майданчика і, за необхідності, актуалізуватись.</p>	<p>(далі - Попередня інформація) в одному із таких випадків:</p> <p>— якщо передбачена тривалість будівельних робіт перевищує 30 робочих днів і на будівельних роботах одночасно буде зайнято понад 20 працівників та фізичних осіб;</p> <p>— якщо планований обсяг виконання будівельних робіт перевищує 500 людино-днів.</p> <p>4. Один примірник Попередньої інформації повинен бути розміщений замовником або керівником будівництва на видному для всіх учасників будівництва місці, розташованому на території будівельного майданчика.</p> <p>5. Попередня інформація, що розташована на будівельному майданчику, повинна постійно оновлюватись у разі її зміни.</p>	
Стаття 7		
<p>Ч. 1: Якщо керівник будівництва або замовник призначив одного або кількох координаторів для виконання завдань, зазначених у статтях 5 і 6, це не звільняє їх від відповідальності у цій сфері.</p>	<p>Відсутні</p>	<p>Не відповідає.</p> <p>*Включення цієї норми Директиви 92/57/ЄЕС до проєкту Трудового кодексу не є обов'язковим.</p>

2.4 ДИРЕКТИВА 2009/104/ЄС ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ ВІД 16 ВЕРЕСНЯ 2009 Р. СТОСОВНО МІНІМАЛЬНИХ ВИМОГ ЩОДО БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПІД ЧАС ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ОБЛАДНАННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

Переважна більшість положень Директиви 2009/104/ЄС уже транспонована (імплементована) підзаконними нормативно-правовими актами. Оскільки Директива стосується **спеціальних вимог** (напр. «робоче обладнання, яке, якщо вже надане працівникам на підприємстві або в установі до 31 грудня 1992 року), приводиться у відповідність мінімальним вимогам, закладеним у Додатку I не пізніше, ніж через 4 роки після означеної дати, такий підхід є виправданим. **Включення положень Директиви 2009/104/ЄС до проєкту Трудового кодексу може бути недоречним**, оскільки кодекс визначає **загальні засади**, на підставі яких комплексно регулює однорідну сферу суспільних відносин, забезпечуючи стабільність правового регулювання³, тому їх відсутність у проєкті Трудового кодексу може бути виправданою.

Положення Директиви 2009/104/ЄС	Норми національного законодавства	Відповідність
Стаття 4		
<p>Ч. 1: Без шкоди статті 3, роботодавець отримує та/або використовує:</p> <p>(а) робоче обладнання, яке, якщо воно вперше надане працівникам на підприємстві або в установі після 31 грудня 1992 року, відповідає:</p> <p>(i) положенням будь-якої відповідної директиви Співтовариства, яка є застосовною;</p> <p>(ii) мінімальним вимогам, закладеним у Додатку I, у межах, що знаходяться поза сферою застосування будь-якої іншої директиви Співтовариства, або входять в неї тільки частково;</p>	<p>Розділ III Наказу Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Вимог безпеки та захисту здоров'я під час використання виробничого обладнання працівниками» від 28 грудня 2017 р. №2072 (надалі – «Наказ №2072»).</p>	Відповідає

³ Стаття 11 Закону України «Про правотворчу діяльність»

<p>(b) робоче обладнання, яке, якщо вже надане працівникам на підприємстві або в установі до 31 грудня 1992 року, приводиться у відповідність мінімальним вимогам, закладеним у Додатку I не пізніше, ніж через 4 роки після означеної дати;</p> <p>(c) без шкоди підпункту (i) пункту (a), та шляхом відхилення від підпункту (ii) пункту (a) та пункту (b), конкретне робоче обладнання охоплюється вимогами пункту 3 Додатку I, яке, якщо вже надане працівникам на підприємстві або в установі до 5 грудня 1998 року, приводиться у відповідність мінімальним вимогам, закладеним у Додатку I, не пізніше, ніж через 4 років після означеної дати.</p>		
<p>Ч. 2: Роботодавець вживає заходів, необхідних для забезпечення того, що протягом строку своєї експлуатації, робоче обладнання утримується у відповідних випадках за допомогою адекватної експлуатації на такому рівні, який відповідає пункту (a) або (b) частини 1.</p>	<p>Пункт 6 Розділу II Наказу № 2072.</p> <p>6. Роботодавець повинен вживати усіх необхідних заходів щодо утримання виробничого обладнання протягом строку його експлуатації згідно з вимогами пунктів 4 та 5 цього розділу шляхом належного технічного обслуговування виробничого обладнання відповідно до вимог технічних документів щодо його експлуатації, які роботодавець зобов'язаний надати працівникові разом з виробничим обладнанням.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ч. 3: Держави-члени, після консультації як з промисловими секторами, так й з належним оглядом на національне законодавство та/або практику, встановлюють процедури, за якими можна</p>	<p>Пункт 7 Розділу II Наказу № 2072.</p> <p>7. Роботодавець повинен вживати усіх необхідних заходів для забезпечення використання виробничого</p>	<p>Відповідає</p>

<p>досягнути рівню безпеки відповідно до цілей, зазначених у Додатку II.</p>	<p>обладнання відповідно до вимог безпеки, зазначених у розділі IV цих Вимог, нормативно-правових актів з охорони та гігієни праці та технічних документів щодо експлуатації конкретного виробничого обладнання, які виробник зобов'язаний надати разом з виробничим обладнанням.</p>	
<p>Стаття 5</p>		
<p>Ч. 1: Роботодавець забезпечує попередню перевірку у випадках, коли безпека робочого обладнання залежить від умов установки (після установки та перед першим запуском в експлуатацію) та перевірку після збірки його на новому майданчику або на новому місці компетентними особами у розумінні національного законодавства та/або практики, щоб забезпечити правильну установку та належну роботу робочого обладнання.</p>	<p>Пункти 8-9 Розділу II Наказу № 2072.</p> <p>8. Роботодавець повинен здійснювати моніторинг, оцінку технічного стану такого виробничого обладнання, як машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки (первинний, періодичний, позачерговий технічні огляди, експертне обстеження), та нагляд за їх безпечною експлуатацією відповідно до вимог нормативно-правових актів з охорони та гігієни праці.</p> <p>9. Первинному технічному огляду підлягають машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки після монтажу перед першим введенням в експлуатацію, коли безпека їх використання залежить від умов монтажу такого виробничого обладнання, у порядку, визначеному нормативно-правовими актами з охорони та гігієни праці та технічними документами щодо його експлуатації.</p>	<p>Відповідає, проте не повністю. Відсутнє регулювання питання «перевірки обладнання після збірки його на новому майданчику або на новому місці».</p> <p>*Включення цієї норми Директиви 92/57/ЄЕС до проекту Трудового кодексу не є обов'язковим.</p>
<p>Ч. 2: Для того, щоб забезпечити збереження умов здоров'я та безпеки та можливість своєчасного виявлення та усунення зносу, що може призвести до небезпечних ситуацій роботодавець забезпечує охоплення</p>	<p>Пункти 10-12 Розділу II Наказу № 2072.</p> <p>10. Періодичному технічному огляду підлягають машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки, що перебувають в експлуатації, за</p>	<p>Відповідає</p>

<p>робочого обладнання, що знаходиться в умовах, що спричиняють такий знос:</p> <p>(а) періодичними перевітками та, де доцільно, випробуванням, компетентними особами у розумінні національного законодавства та/або практик;</p> <p>(б) спеціальними перевітками компетентними особами у розумінні національного законодавства та/або практик кожного разу, коли трапляються виняткові обставини, які можуть поставити під загрозу безпеку робочого обладнання – такі, як робота з модифікації, аварії, природні явища та тривали періоди бездіяльності.</p>	<p>видами та в терміни, визначені відповідними технічними документами виробника щодо експлуатації такого виробничого обладнання або нормативно-правовими актами з охорони та гігієни праці.</p> <p>11. Позачерговому технічному огляду підлягає таке виробниче обладнання, як машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки.</p> <p>Позачерговий технічний огляд здійснюється в таких випадках:</p> <ul style="list-style-type: none"> — після ремонту, — модифікації (реконструкції або модернізації) зазначеного виробничого обладнання; — після перерви в експлуатації зазначеного виробничого обладнання більш як 12 місяців, якщо умови його зберігання не відповідали вимогам нормативно- правових актів з охорони та гігієни праці. <p>Позачерговий технічний огляд проводиться згідно з вимогами нормативно-правових актів з охорони та гігієни праці та технічних документів щодо експлуатації виробничого обладнання.</p> <p>В інших випадках технічні огляди виробничого обладнання, зазначеного в абзаці першому цього пункту, здійснюються відповідно до вимог нормативно- правових актів з охорони та гігієни праці або за ініціативою роботодавця.</p> <p>12. Експертному обстеженню підлягають машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки в таких випадках:</p> <ul style="list-style-type: none"> — після закінчення призначеного строку експлуатації (ресурсу) такого виробничого обладнання, визначеного нормативно-правовими актами з охорони та гігієни праці або технічними 	
---	--	--

	<p>документами щодо його експлуатації, а також після закінчення нового строку експлуатації (ресурсу) такого виробничого обладнання, встановленого за результатами його експертного обстеження;</p> <p>— у разі аварії або пошкодження зазначеного виробничого обладнання, спричиненого надзвичайною ситуацією природного чи техногенного характеру, з метою визначення можливості його відновлення;</p> <p>— перед проведенням модифікації (реконструкції або модернізації) виробничого обладнання з метою визначення можливості їх проведення;</p> <p>— в інших випадках, якщо експертне обстеження зазначеного виробничого обладнання передбачено у нормативно-правових актах з охорони та гігієни праці, або за ініціативою роботодавця.</p>	
<p>3. Результати перевірок записуються та зберігаються у розпорядженні зазначених органів. Вони повинні зберігатися протягом належного строку. Коли робоче обладнання використовується поза межами підприємства, воно надходить у супроводі візуального доказу того, що остання перевірка була здійснена.</p>	<p>Пункти 13-14 Розділу II Наказу № 2072.</p> <p>13. Результати технічного огляду та експертного обстеження машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки зберігаються у роботодавця протягом усього терміну експлуатації цього виробничого обладнання.</p> <p>14. У разі експлуатації суб'єктом господарювання устаткування підвищеної небезпеки поза межами його території суб'єкт господарювання повинен мати відповідні документи щодо проведення останнього технічного огляду та/або експертного обстеження цього виробничого обладнання.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>4. Держави-члени встановлюють умови, за яких здійснюються такі перевірки.</p>	<p>Пункти 8-14 Розділу II Наказу № 2072. Див. вище.</p>	<p>Відповідає</p>

Стаття 6

Коли використання робочого обладнання, скоріш за все, включатиме окремий ризик безпеці або здоров'ю робітників, роботодавець вживає заходів, необхідних для забезпечення того, що:

(a) використання робочого обладнання обмежується особами, яким ставиться завдання щодо його використання;

(b) у випадку ремонту, модифікації, експлуатації або обслуговування, означені працівники спеціально призначаються для виконання такої роботи.

Пункт 15 Розділу II Наказу № 2072.

15. Якщо застосування виробничого обладнання пов'язане з можливістю виникнення ризику для життя та здоров'я працівників, роботодавець повинен вжити усіх необхідних заходів для забезпечення:

використання виробничого обладнання безпосередньо працівниками, яким це доручено;

здійснення ремонту, реконструкції, модернізації, технічного обслуговування виробничого обладнання безпосередньо працівниками, яким це доручено.

Відповідає

2.5 ДИРЕКТИВА РАДИ 98/24/ЄС ВІД 7 КВІТНЯ 1998 РОКУ ПРО ЗАХИСТ ЗДОРОВ'Я ТА БЕЗПЕКИ ПРАЦІВНИКІВ ВІД РИЗИКІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ХІМІЧНИМИ РЕЧОВИНАМИ НА РОБОТІ.

Переважна більшість положень Директиви 98/24/ЄС уже перейнята підзаконними нормативно-правовими актами. Оскільки Директива стосується **спеціальних вимог** (напр. визначення поняття «шкідлива хімічна речовина», оцінка ризику при взаємодії працівника із хімічною речовиною), застосовних до певної окремої сфери (роботи з хімічними речовинами), такий підхід є виправданим. **Включення положень Директиви 98/24/ЄС до проекту Трудового кодексу може бути недоречним**, оскільки кодекс визначає **загальні засади**, на підставі яких комплексно регулює однорідну сферу суспільних відносин, забезпечуючи стабільність правового регулювання⁴.

Положення Директиви 98/24/ЄС	Норми національного законодавства	Відповідність
Стаття 2		
<p>Ч. 1: (а) “хімічна речовина” – будь-який хімічний елемент чи сполука, в чистому вигляді, або у суміші з іншими речовинами, природного або штучного походження, використана або виділена, в тому числі, у вигляді відходів виробництва, одержана спеціально, або не спеціально, випущена або ні на ринок.</p>	<p>Абзац 8 пункту 3 розділу I Порядку проведення оцінки ризиків, пов'язаних із впливом небезпечних хімічних речовин, затвердженого Наказом Міністерства охорони здоров'я України 03 січня 2023 року № 8 (Надалі – «Порядок № 8»).</p> <p>8) хімічна речовина - хімічний елемент або хімічна сполука в чистому вигляді або у суміші з іншими речовинами природного або штучного походження, яка одержана спеціально або утворюється в процесі господарської діяльності, у тому числі у вигляді побічних продуктів або відходів виробництва, розміщена або не розміщена на ринку.</p>	Відповідає

⁴ Стаття 11 Закону України «Про правотворчу діяльність»

<p>b) “шкідлива хімічна речовина:</p> <p>(i) будь-яка хімічна речовина, що за класифікації відповідає критеріям шкідливої речовини (перелік критеріїв шкідливості викладений у додатку VI до Директиви 67/548/ЄЕС) незалежно від того, чи класифікується вона за цією Директивою, за винятком речовин, що класифікуються як небезпечні для навколишнього середовища;</p> <p>(ii) будь-яка хімічна речовина, яка класифікується згідно з Директивою 88/379/ЄЕС як шкідлива суміш, незалежно від того чи класифікується ця суміш за цією Директивою, за винятком сумішей, що класифікуються як небезпечні для навколишнього середовища;</p> <p>(iii) будь-яка хімічна речовина, яка, хоч і не класифікується, відповідно до пп. i) та ii) як шкідлива, проте через свої фізико-хімічні, хімічні або токсикологічні властивості, спосіб застосування або наявність на робочому місці може створити загрозу для безпеки і здоров'я працівників, в тому числі, хімічні речовини, про граничні значення експозиції яких йде мова у статті 3.</p>	<p>Відсутні</p>	<p>Не відповідає.</p> <p>*Включення цієї норми Директиви 92/57/ЄЕС до проєкту Трудового кодексу не є обов'язковим.</p>
<p>с) “робота з хімічними речовинами” – виробництво, у якому використовуються хімічні речовини, або передбачається їх використання на будь-якому технологічному етапі, включаючи виготовлення, обробку, зберігання, транспортування, або складування і поводження</p>	<p>Абзац 6 пункту 3 розділу I Порядку №8.</p> <p>поводження з хімічними речовинами - діяльність, під час якої використовуються хімічні речовини, або передбачається їх використання на будь-якому технологічному етапі, включно з виготовленням,</p>	<p>Відповідає</p>

з ними, а також одержання речовин в результаті переробки.	обробкою, зберіганням, транспортуванням, складуванням, утилізацією, і поводження з ними, а також одержання речовин в результаті переробки;	
d) “гранична величина виробничої експозиції” – якщо не обумовлено інше, гранична величина зваженої за часом середньої концентрації хімічної речовини в повітрі у зоні дихання працівника, віднесена до певного відлікового часового відрізка;	Абзац 4 пункту 3 розділу I Порядку №8. гранична величина виробничої експозиції - гранична величина зваженої за часом середньої концентрації хімічної речовини в повітрі у зоні дихання працівника, віднесена до певного відлікового часового відрізка;	Відповідає
e) “біологічна гранична величина” – гранична величина концентрації у відповідному біологічному середовищі відповідної речовини, продуктів її метаболізму, або показник її дії;	Абзац 2 пункту 3 розділу I Порядку №8. біологічна гранична величина - гранична величина концентрації у відповідному біологічному середовищі відповідної речовини, продуктів її метаболізму, або показник її дії;	Відповідає
f) “небезпека” – характеристика для хімічної речовини властивість спричиняти потенційно небезпечний вплив;	Абзац 5 пункту 3 розділу I Порядку №8. небезпека - властивість хімічної речовини спричиняти потенційно небезпечний вплив;	Відповідає
g) “ризик” – імовірність того, що потенційно небезпечний вплив може виникнути за певних умов використання та/ або експозиції.	Абзац 7 пункту 3 розділу I Порядку №8. ризик - імовірність того, що потенційно небезпечний вплив може виникнути за певних умов використання та/ або експозиції;	Відповідає

Стаття 4

<p>Ч. 1: Під час виконання обов'язків, визначених статтями 6 (пункт 3) і 9 (пункт 1) Директиви 89/391/ЄЕС, роботодавець перш за все повинен визначити наявність шкідливих хімічних речовин на робочому місці. За їх наявності він повинен оцінити ступінь ризику, обумовленому наявністю зазначених хімічних речовин, з урахуванням перерахованого нижче:</p> <ul style="list-style-type: none">— шкідливості речовин;— інформації щодо безпеки і захисту здоров'я, яку повинен надати постачальник (наприклад, у картці даних щодо безпечності речовин, складеної відповідно до вимог Директив 67/548/ЄЕС або 88/379/ЄЕС);— рівня, типу і тривалості експозиції;— умов роботи з речовиною, включаючи її концентрацію;— граничну величину виробничої експозиції та біологічно граничну величину, встановлені на території держави-члена, про яку йде мова;— впливу запобіжних заходів, які здійснені, або мають бути здійснені;— за необхідності, висновків медичного обстеження. <p>Роботодавець має одержати додаткову інформацію від постачальника або іншого джерела, необхідну для оцінки ризику. За можливості інформація повинна містити специфічну оцінку ризику для користувача продукції, визначену відповідно до законодавства Співтовариства стосовно певної хімічної речовини.</p>	<p>Пункт 3 розділу II Порядку №8.</p> <p>3. Під час виконання своїх обов'язків роботодавець оцінює наявність небезпечних хімічних речовин на робочому місці. За їх наявності роботодавець здійснює оцінку ступеня ризику, обумовленого наявністю зазначених хімічних речовин, з урахуванням таких факторів:</p> <ol style="list-style-type: none">1) шкідливості речовин;2) інформації щодо безпеки і захисту здоров'я працівників;3) рівня, типу і тривалості експозиції;4) умов роботи з речовиною, включаючи її концентрацію;5) граничну величину виробничої експозиції та біологічно граничну величину;6) вплив запобіжних заходів, які здійснені, або мають бути здійснені;7) за необхідності, висновків медичного обстеження працівників.	<p>Відповідає</p>
---	--	-------------------

Ч. 3: Деякі види діяльності на підприємствах і установах, такі, як технічне обслуговування, щодо яких є припущення, що працівник потенційно може бути підданий значному впливу хімічних речовин, або можна передбачити їх шкідливий вплив на безпеку і здоров'я працівників навіть після закінчення всіх заходів технічного характеру, повинні бути враховані під час оцінки ступеня ризику.

Пункт 5 розділу II Порядку №8.

5. Під час оцінки ступеня ризику враховуються види діяльності на підприємствах і установах, під час яких працівник зазнає впливу небезпечних хімічних речовин, або передбачається їх шкідливий вплив на безпеку і здоров'я працівників після виконання всіх заходів технічного характеру.

Пункт 2 розділу III Порядку дій роботодавців у разі виявлення небезпеки впливу на працівників хімічних речовин та біологічних агентів, затвердженого Наказом Міністерства охорони здоров'я України 17 листопада 2023 року № 1976 (Надалі також – «Порядок №1976»).

2. Для певних видів діяльності, таких як технічне обслуговування обладнання, ремонтні роботи, для яких існує потенційний ризик негативного впливу хімічних речовин та біологічних агентів, роботодавець визначає та впроваджує заходи, направлені на зведення до мінімуму тривалості негативного впливу відповідних речовин та забезпечення захисту даної категорії працівників, поки вони задіяні в таких видах робіт, через зменшення часу їхнього знаходження в зоні впливу відповідних речовин. Роботодавець проводить узгоджувальні консультації з фахівцями, що забезпечують функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі та лікарем-профпатологом щодо періодів часу мінімального перебування даного контингенту персоналу в зоні дії хімічних речовин та біологічних агентів.

Відповідає

<p>Ч. 4: У випадку, коли працівники під час роботи піддаються дії кількох шкідливих хімічних речовин, ступінь ризику повинна оцінюватись за сумарною дією всіх зазначених речовин</p>	<p>Пункт 6 розділу II Порядку №8.</p> <p>6. Якщо працівники під час роботи піддаються дії кількох небезпечних хімічних речовин, ступінь ризику оцінюється за сумарною дією всіх зазначених речовин.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ч. 5: У випадку, коли виробництво починається вперше, роботу можна починати тільки після повної оцінки небезпеки, пов'язаної з дією шкідливих хімічних речовин і здійснення всіх необхідних запобіжних заходів.</p>	<p>Пункт 7 розділу II Порядку №8.</p> <p>7. Якщо виробництво впроваджується вперше, робота виробництва починається після повної оцінки небезпеки, пов'язаної з дією небезпечних хімічних речовин і здійсненням всіх необхідних запобіжних заходів.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Стаття 5</p>		
<p>Ч. 1: Виконуючи свої зобов'язання щодо гарантування безпеки і захисту здоров'я працівників на будь-яких роботах, пов'язаних з застосуванням небезпечних хімічних речовин, роботодавець мусить вжити всіх запобіжних заходів, про які йдеться у частинах 1 і 2 статті 6 Директиви 89/391/ЄЕС, включивши до них заходи, передбачені цією Директивою.</p>	<p>Пункт 1 розділу III Порядку №8.</p> <p>1. Роботодавець вживає всіх запобіжних заходів для гарантування безпеки і захисту здоров'я працівників на роботах, пов'язаних з застосуванням небезпечних хімічних речовин.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ч. 2: Загрози для здоров'я і безпеки працівників під час роботи з шкідливими хімічними речовинами повинні бути виключені або зменшені до мінімуму шляхом:</p> <ul style="list-style-type: none"> — створенням і організацією систем ведення робіт на робочому місці; — забезпеченням необхідним обладнанням для виконання робіт з хімічними речовинами і способами ведення робіт, що гарантували б здоров'я і безпеку працівників під час роботи; — скороченням до мінімуму кількості працівників, що піддаються, або можуть бути 	<p>Пункт 2 розділу III Порядку №8.</p> <p>2. Загрози для здоров'я і безпеки працівників під час роботи із небезпечними хімічними речовинами мають бути виключені або зменшені до мінімуму шляхом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) створення і організації систем безпечного ведення робіт на робочому місці; 2) забезпечення необхідним обладнанням для виконання робіт з хімічними речовинами і способами ведення робіт, що гарантували б здоров'я і безпеку працівників під час роботи; 3) скорочення до мінімуму 	<p>Відповідає</p>

<p>піддані дії хімічних речовин;</p> <p>— скороченням до мінімуму тривалості і інтенсивності дії хімічних речовин;</p> <p>— відповідними гігієнічними заходами;</p> <p>— зменшенням до мінімуму, необхідною для виконання певного виду робіт, кількості хімічних речовин на робочому місці;</p> <p>— вибору таких методик виконання робіт, які передбачають застосування пристроїв для безпечної обробки, зберігання і переміщення в межах робочого місця шкідливих хімічних речовин і відходів, що містять такі речовини.</p> <p>Практичні настанови щодо запобіжних заходів, необхідних для контролю безпеки, повинні бути розроблені відповідно до частини 2 статті 12.</p>	<p>кількості працівників, що піддаються, або можуть піддаватися дії хімічних речовин;</p> <p>4) скорочення до мінімуму тривалості та інтенсивності дії хімічних речовин;</p> <p>5) проведення відповідних гігієнічних заходів;</p> <p>6) до мінімуму кількості хімічних речовин на робочому місці, необхідної для виконання певного виду робіт;</p> <p>7) вибору таких процедур виконання робіт, які передбачають застосування пристроїв для безпечної обробки, зберігання і переміщення в межах робочого місця небезпечних хімічних речовин і відходів, що містять такі речовини;</p> <p>8) застосування належних засобів колективного захисту.</p>	
<p>Ч. 3: Якщо за результатами згаданої в частині 1 статті 4 оцінки буде виявлена загроза для безпеки і здоров'я працівників, слід застосовувати необхідні спеціальні засоби захисту, запобіжні заходи і моніторинг відповідно до статті 6, 7 і 10.</p>	<p>Пункт 3 розділу III Порядку №8.</p> <p>3. Якщо за результатами оцінки ризиків виявлена загроза для безпеки і здоров'я працівників, застосовуються засоби індивідуального захисту, запобіжні заходи та моніторинг.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Стаття 6</p>		
<p>Ч. 1: Роботодавець повинен забезпечити виключення або зниження до мінімуму ризику впливу шкідливих хімічних речовин на безпеку і здоров'я працівників під час роботи.</p>	<p>Підпункт 6 пункт 2 розділу III Порядку №8.</p> <p>б) зменшення до мінімуму кількості хімічних речовин на робочому місці, необхідної для виконання певного виду робіт;</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ч. 2: Порівняно з вжиттям заходів, передбачених в частині 1, слід віддати перевагу відмові виробника від використання небезпечних хімічних речовин і заміні їх хімічними речовинами</p>	<p>Пункт 4 розділу III Порядку №8.</p> <p>4. До спеціальних заходів з попередження негативного впливу небезпечних</p>	<p>Відповідає</p>

<p>або технологічними процесами, використання яких не створює загрози або зменшує загрозу для безпеки і здоров'я працівників.</p> <p>Якщо характер робіт не дає можливості виключити ризик шляхом заміни шкідливих хімічних речовин, то зважаючи на характер робіт і оцінку ступеню ризику, про яку йдеться в статті 4, роботодавець повинен забезпечити зниження ризику до мінімуму шляхом застосування захисних засобів і здійснення запобіжних заходів, що не суперечить оцінюванню ризику відповідно до статті 4.</p> <p>Ці заходи мають включати в порядку черговості:</p> <p>а) розробку належного технологічного процесу і технічного нагляду, а також застосування відповідного обладнання і матеріалів з тим, щоб виключити або знизити до мінімуму виділення шкідливих хімічних речовин, які можуть створити загрозу для безпеки і здоров'я працівників на робочих місцях;</p> <p>б) застосування засобів колективного захисту поблизу джерела небезпеки, таких, як достатня вентиляція і відповідні організаційні заходи;</p> <p>с) якщо нема можливості уникнути шкідливої дії хімічних речовин за допомогою інших заходів і засобів, слід застосовувати засоби індивідуального захисту.</p> <p>Практичні настанови щодо застосування захисних і запобіжних заходів для контролю небезпеки повинні розроблятися згідно з частиною 2 статті 12.</p>	<p>хімічних речовин на здоров'я працівників відноситься відмова виробника від їх використання та заміна їх хімічними речовинами або технологічними процесами, використання яких не створює загрози або зменшує загрозу для безпеки і здоров'я працівників.</p> <p>Якщо характер робіт не дає можливості виключити ризик шляхом заміни небезпечних хімічних речовин, то зважаючи на вид робіт і оцінку ступеня ризику, роботодавець забезпечує зниження ризику до мінімуму шляхом застосування засобів індивідуального захисту та здійснення таких запобіжних заходів:</p> <p>1) розробку належного технологічного процесу і технічного нагляду, а також застосування відповідного обладнання і матеріалів для виключення або зниження до мінімуму виділення небезпечних хімічних речовин, які можуть створити загрозу для безпеки і здоров'я працівників на робочих місцях;</p> <p>2) застосування засобів захисту біля джерела небезпеки, таких, як достатня вентиляція і відповідні організаційні заходи;</p> <p>3) якщо немає можливості уникнути шкідливої дії хімічних речовин за допомогою інших заходів і засобів, слід застосовувати засоби індивідуального захисту;</p> <p>4) запровадження обмеження часу дії (експозиції) небезпечних хімічних речовин.</p>	
--	--	--

<p>Ч. 4: Якщо роботодавець не може переконливо довести іншим способом оцінки, що рівень захисту і проведені запобіжні заходи відповідають вимогам частини 2, він повинен проводити оцінку ризику регулярно, а при виникненні змін в умовах роботи, через які може змінитись вплив хімічних речовин на працівників, необхідно провести вимірювання наявності на робочих місцях небезпечних для здоров'я хімічних речовин, особливо, з урахуванням граничних величин виробничої експозиції.</p>	<p>Відсутні</p>	<p>Не відповідає.</p> <p>*Включення цієї норми Директиви 92/57/ЄЕС до проєкту Трудового кодексу не є обов'язковим.</p>
<p>Ч. 5: Після виконання зобов'язань, встановлених в статті 4 або тих, що з неї випливають, роботодавець повинен врахувати результат процедур, зазначених в частині 4 цієї статті.</p> <p>В будь-якому випадку, якщо будь-яка гранична величина виходить за норми, встановлені дійсним чином на території держави-члена, роботодавець повинен діяти негайно, враховуючи походження такого перевищення, щоб вирішити ситуацію з допомогою ухвалення заходів попередження і захисту.</p>	<p>Пункт 4 розділу III Порядку №8.</p> <p>Якщо гранична величина хімічної речовини перевищує встановлені норми, роботодавець повинен вжити заходів із захисту здоров'я працівників.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ч. 6: На основі загальної оцінки і загальних принципів попередження ризиків, що встановлені в статтях 4 і 5, роботодавець ухвалює необхідні технічні і організаційні заходи відповідно до природи операції, включаючи зберігання, управління і розподіл несумісних хімічних речовин, які дозволять захистити працівників від небезпек, що випливають з фізико-хімічних властивостей хімічних речовин. Зокрема, роботодавець повинен ухвалити у порядку</p>	<p>Пункт 5 розділу III Порядку №8.</p> <p>5. На основі загальної оцінки і загальних принципів попередження ризиків роботодавець зобов'язаний впровадити необхідні технічні і організаційні заходи відповідно до типу операції, включаючи зберігання, управління і розподіл небезпечних хімічних речовин, які дозволяють захистити працівників від небезпек, що випливають з фізико-хімічних властивостей хімічних речовин.</p>	<p>Відповідає не повністю. В законодавстві відсутня норма, яка б регулювала наступне положення «роботодавець повинен вжити заходів, що забезпечують достатній контроль установок, обладнання і механізмів або поставити обладнання для</p>

<p>пріоритетності заходи, направлені на те, щоб:</p> <p>а) завадити присутності на місці роботи небезпечних концентрацій займистих речовин або небезпечних кількостей хімічно нестійких речовин, або якщо природа роботи не дозволяє цього зробити;</p> <p>б) уникнути присутності займистих джерел, що можуть спровокувати пожежі і вибухи, або несприятливих умов, що можуть згенерувати хімічно нестійкі або змішані речовини чи суміш речовин, що можуть спричинити шкідливі фізичні наслідки;</p> <p>с) послабити шкідливі наслідки для здоров'я працівників, породжених вогнем чи вибухом внаслідок заpalення легкозаймистих речовин або шкідливі фізичні наслідки, спричинені хімічно нестійкими речовинами.</p> <p>Робоче обладнання і системи захисту, які надає роботодавець для захисту працівників повинні відповідати положенням Співтовариства у сфері сприйняття, виробництва і доставки по відношенню до здоров'я і безпеки. Технічні та організаційні заходи, які ухвалює роботодавець, повинні враховувати класифікацію на категорії груп пристроїв, зазначену в Додатку I Директиви Європейського Парламенту і Ради 94/9/ЄС від 23 березня 1994 року про наближення законодавств держав- членів щодо пристроїв і систем захисту з метою їх використання у потенційно вибуховому середовищі та бути сумісними з цією класифікацією.</p>	<p>Роботодавець вживає заходів щодо:</p> <p>1) попередження присутності на робочому місці небезпечних концентрацій займистих речовин або небезпечних кількостей хімічно нестійких речовин;</p> <p>2) уникнення присутності займистих джерел, що можуть спровокувати пожежі і вибухи, або несприятливих умов, що можуть згенерувати хімічно нестійкі речовини чи суміш речовин, що можуть спричинити шкідливі фізичні наслідки;</p> <p>3) зменшення шкідливих наслідків для здоров'я працівників, викликаних вогнем чи вибухом внаслідок займання легкозаймистих речовин або шкідливого впливу хімічно нестійких речовин.</p>	<p>погашення вибухів або прилади для пом'якшення вибухового тиску».</p> <p>*Включення цієї норми Директиви 92/57/ЄЕС до проєкту Трудового кодексу не є обов'язковим.</p>
---	--	---

<p>Роботодавець повинен вжити заходів, що забезпечують достатній контроль установок, обладнання і механізмів або поставити обладнання для погашення вибухів або прилади для пом'якшення вибухового тиску.</p>		
<p>Стаття 7</p>		
<p>Ч. 1: Без шкоди зобов'язанням, визначеним у статті 8 Директиви 89/391/ЄЕС і з метою захистити здоров'я і безпеку працівників від випадків, інцидентів і надзвичайних ситуацій, які пов'язані з присутністю небезпечних хімічних речовин у місці роботи, роботодавець встановлює процедури (плани дій), які можуть бути застосовані у разі настання якогось із цих випадків у формі, щоб могли бути прийняті відповідні заходи. Вказані заходи повинні включати відповідні вправи з безпеки, які мають регулярно проводитися, а також оснащення належних установ першої медичної допомоги.</p>	<p>Пункт 6 розділу III Порядку №8.</p> <p>6. З метою захисту здоров'я і безпеки працівників від випадків, інцидентів і надзвичайних ситуацій, які пов'язані з присутністю (дією) небезпечних хімічних речовин на робочому місці, роботодавець визначає заходи, які застосовуються у разі настання такого випадку. Ці заходи включають спеціальне навчання і перевірку знань з охорони праці та регулярні тренінги з безпеки та надання домедичної допомоги</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ч. 2: У випадку настання одного з випадків, зазначених у частині 1, роботодавець повинен негайно вжити заходи для пом'якшення наслідків цього випадку та проінформувати про нього уражених працівників.</p> <p>З метою поновлення нормального стану:</p> <p>— роботодавець повинен застосовувати відповідні заходи для виправлення ситуації якомога раніше;</p> <p>— в ураженій зоні працівникам дозволяється працювати тільки для здійснення ремонту і необхідних для цього робіт.</p>	<p>Пункт 7 розділу III Порядку №8.</p> <p>7. У випадку виникнення інцидентів і надзвичайних ситуацій, роботодавець негайно вживає заходів для мінімізації наслідків цього випадку та інформує про це працівників.</p> <p>З метою відновлення нормальних умов праці:</p> <p>1) роботодавець застосовує заходи, необхідні для усунення негативного впливу небезпечних хімічних речовин;</p> <p>2) в зоні ураження працівникам дозволяється працювати тільки для здійснення ремонту і необхідних для цього робіт.</p>	<p>Відповідає</p>

<p>Ч. 3: Працівникам, уповноваженим працювати в ураженій зоні, надається відповідний захисний одяг, персональне захисне обладнання і спеціальне обладнання та установки з безпеки, що мають використовуватися під час тривання ситуації, яка не має бути постійною.</p> <p>Особам без засобів захисту не дозволяється з'являтися в ураженій зоні.</p>	<p>Пункт 8 розділу III Порядку №8.</p> <p>8. Працівникам, які працюють в зоні ураження, надається відповідний захисний одяг, персональне захисне та спеціальне обладнання, що використовуються під час аварійної ситуації.</p> <p>Працівникам без засобів індивідуального захисту не дозволяється перебувати в зоні ураження.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ч. 4: Без шкоди положенням статті 8 Директиви 89/391/ЄЕС роботодавець повинен ухвалити заходи, необхідні для встановлення систем попередження і сповіщення, що будуть необхідними для вказування ступеню ризику для безпеки і здоров'я з метою отримання належної відповіді та розпочати заходи з пом'якшення ситуації, а також операції з надання допомоги, евакуації і вивільнення, якщо це буде необхідним.</p>	<p>Пункт 9 розділу III Порядку №8.</p> <p>9. Роботодавець вживає заходів із встановлення систем оповіщення та інших сигнальних систем, що інформують про виникнення ризиків для безпеки і здоров'я працівників, дозволяють отримати належну зворотню відповідь, розпочати рятувальні заходи, здійснювати допомогу з евакуації та іншу допомогу.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ч. 5: Роботодавець повинен гарантувати доступність інформації про заходи на випадок надзвичайної ситуації стосовно небезпечних хімічних речовин. Відповідні внутрішні і зовнішні служби та служби швидкого реагування повинні мати до неї доступ. Ця інформація повинна включати такі аспекти:</p> <ul style="list-style-type: none"> — завчасне попередження про відповідну небезпеку на роботі, заходи із визначення небезпеки, попередню оцінку і процедури у такій формі, щоб служби швидкого реагування могли — встановити свої власні процедури втручання і свої заходи з попередження; 	<p>Пункт 10 розділу III Порядку №8.</p> <p>10. Роботодавець гарантує доступність інформації про заходи з безпеки на випадок надзвичайної ситуації стосовно небезпечних хімічних речовин.</p>	<p>Відповідає</p>

<p>— будь-яка доступна інформація про особливу небезпеку, на яку наражаються або можуть наражатися працівники під час пригод чи надзвичайних станів, включаючи інформацію про процедури, встановлені відповідно до положень цієї статті.</p>		
Стаття 8		
<p>Ч. 1: Без шкоди положенням статей 10 і 12 Директиви 89/391/ЄЕС роботодавець повинен гарантувати, що працівникам або їх представникам будуть надані:</p> <p>— дані, отримані відповідно до положень статті 4 цієї Директиви, а також будь-яка нова інформація щодо обміну цими даними, викликаного певними важливими порушеннями на місці роботи;</p> <p>— інформація про небезпечні хімічні речовини, присутні у місці роботи, наприклад, їх назва, ризики для здоров'я і безпеки, граничні показники професійної небезпеки та інші законні положення;</p> <p>— навчання і повідомлення про відповідні попереджувальні заходи, що мають бути ухвалені з метою захисту самого себе та інших працівників на місці роботи;</p> <p>— доступ до будь-якої технічної інформації, наданої власником відповідно до положень статті 10 Директиви 88/379/ЄЕС і статті 27 Директиви 92/32/ЄЕС ();</p> <p>а також, що ця інформація буде:</p> <p>— надана у формі відповідній результату оцінки ризику, визначеного в статті 4 цієї Директиви; вона може складатися з словесних</p>	<p>Пункт 11 розділу III Порядку №8.</p> <p>11. Роботодавець зобов'язаний:</p> <p>1) надати працівникам інформацію про небезпечні хімічні речовини, присутні на робочому місці, зокрема, їх назви, ризики для здоров'я і безпеки, граничні показники професійної небезпеки;</p> <p>2) забезпечити навчання та надати інформацію щодо відповідних запобіжних заходів і дій, які необхідно вжити для того, щоб захистити себе та інших працівників на робочому місці.</p>	<p>Відповідає не повністю.</p> <p>Наведено не повний перелік обов'язків.</p> <p>*Включення цієї норми Директиви 92/57/ЄЕС до проєкту Трудового кодексу не є обов'язковим.</p>

<p>повідомлень або інструкцій та індивідуальної підготовки на основі письмової інформації залежно від походження і рівня ризику, виявленого в результаті оцінки, вказаної у цій статті;</p> <p>— оновлена з метою врахувати нові обставини.</p>		
<p>2. Якщо резервуари і труби, що використовуються для роботи з хімічними речовинами, не будуть позначені відповідно до законодавства Співтовариства про маркування хімічних речовин і позначок безпеки у місцях роботи, то працедавець повинен слідкувати без шкоди виключенням, встановленим зазначеним законодавством, щоб зміст резервуарів і транспортних труб, а також походження цього змісту та ймовірна небезпека були чітко упізнаними.</p>	<p>Підпункти 7,8 Пункту 6 розділу II Порядку №1976.</p> <p>б. При використанні хімічних речовин та біологічних агентів та/або при їх утворенні під час виробничого процесу роботодавець повинен забезпечити:</p> <p>7) маркування (позначення) ділянок, де використовуються, виділяються в повітря робочої зони та зберігаються хімічні речовини та біологічні агенти та використання відповідних знаків попередження небезпеки, зокрема знаки заборони куріння в місцях, де працівники зазнають або можуть зазнати впливу дії хімічних речовин та біологічних агентів;</p> <p>8) маркування тари для зберігання хімічних речовин та біологічних агентів;</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Стаття 9</p>		
<p>Ч. 1: З метою уникнути того, щоб працівники наражалися на ризику для здоров'я, що спричиняються певними хімічними речовинами і певною діяльністю з цими хімічними речовинами, під заборону підпадають у мірі, що визначена в Додатку III, виробництво або використання під час роботи хімічних речовин, зазначених у вказаному Додатку, а також діяльність із зазначеними у ньому хімічними речовинами.</p>	<p>Пункт 12 розділу III Порядку №8.</p> <p>12. З метою уникнення наражання працівників на ризику для здоров'я, що спричиняються певними хімічними речовинами і певною діяльністю з цими хімічними речовинами, під заборону підпадають виробництво або використання під час роботи небезпечних хімічних речовин.</p>	<p>Відповідає</p>

<p>Ч. 2: ... Має уникатися доступ працівників до хімічних речовин, зазначених у частині 1, зокрема з допомогою заходів, які передбачають, що якомога швидке виробництво і використання цих хімічних речовин у якості проміжних продуктів мають відбуватися у єдиній і зачиненій системі, з якої вказані хімічні речовини можуть виноситися виключно з метою, необхідною для контролю за процесом чи для здійснення роботи з підтримання системи.</p>	<p>Пункт 3 розділу II Порядку №1976.</p> <p>3. Якщо технічно неможливо замінити хімічні речовини та біологічні агенти на ті, що мають менший клас небезпеки для життя та здоров'я працівника або змінити технологічний процес, який за умов використання є більш безпечним для здоров'я та життя, роботодавець повинен забезпечити, щоб відповідні речовини, якщо це технічно можливо, виготовлялися та використовувалися в закритій системі.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Стаття 10</p>		
<p>Ч. 1: Без шкоди статті 14 Директиви 89/391/ЄЕС держави-члени ухвалюють заходи для здійснення належного догляду за здоров'ям працівників, щодо яких результати оцінки, зазначеної в статті 4 цієї Директиви, виявили певний ризик для здоров'я. Ці заходи, включаючи спеціальні вимоги для реєстрації стану здоров'я та випадків піддавання ураженню і їх наявність, мають вводитися відповідно до положень національного законодавства і практики.</p> <p>Нагляд за здоров'ям, результати якого мають враховуватися при застосуванні попереджувальних заходів на місці роботи, вважається належним, якщо:</p> <ul style="list-style-type: none"> — піддавання ураженню працівника певній небезпечній хімічній речовині буде таким, що із ураженням можна пов'язати визначену хворобу або шкідливий наслідок для здоров'я; — існуватиме вірогідність того, що може виникнути ця хвороба або шкідливий ефект в окремих умовах праці певного працівника; 	<p>Пункт 13 розділу III Порядку №8.</p> <p>13. Роботодавець вживає заходів для здійснення нагляду за станом здоров'ям працівників, щодо яких результати оцінки виявили певний ризик для здоров'я. Особливу увагу необхідно приділити працівникам, які мають підвищений ризик впливу небезпечних хімічних речовин.</p>	<p>Відповідає, проте не повністю. В законодавстві не передбачено:</p> <p>«Нагляд за здоров'ям, результати якого мають враховуватися при застосуванні попереджувальних заходів на місці роботи, вважається належним, якщо:</p> <ul style="list-style-type: none"> — піддавання ураженню працівника певній небезпечній хімічній речовині буде таким, що із ураженням можна пов'язати визначену хворобу або шкідливий наслідок для здоров'я; — існуватиме вірогідність того, що може виникнути ця хвороба або шкідливий ефект в окремих умовах

<p>— діагностична техніка контролю виявить підвищений ризик для працівників.</p> <p>Також повинна бути присутня робоча апаратура для виявлення симптомів хвороби або шкідливого наслідку.</p> <p>Якщо буде зафіксовано наслідковий граничний біологічний рівень у формі, що вказані в Додатку II, то нагляд за здоров'ям стає обов'язковою вимогою для роботи з відповідною хімічною речовиною згідно з процедурою, встановленою в цьому Додатку. Працівники повинні бути поінформовані про цю вимогу до того, як буде призначене завдання, що містить ризики ураження відповідною небезпечною хімічною речовиною.</p>		<p>праці певного працівника;</p> <p>— діагностична техніка контролю виявить підвищений ризик для працівників.</p> <p>Також повинна бути присутня робоча апаратура для виявлення симптомів хвороби або шкідливого наслідку».</p> <p>*Включення цієї норми Директиви 92/57/ЄЕС до проєкту Трудового кодексу не є обов'язковим.</p>
<p>Ч. 2: Держави-члени вживають заходів для гарантування того, щоб кожний працівник, підданий діагностиці здоров'я відповідно до положень частини 1, завів і поновлював особистий реєстр стану здоров'я і випадків ураження.</p>	<p>Відсутні</p>	<p>Не відповідає.</p> <p>*Включення цієї норми Директиви 92/57/ЄЕС до проєкту Трудового кодексу не є обов'язковим.</p>
<p>Ч. 3: Реєстр стану здоров'я і випадків ураження повинен містити висновок результатів здійсненої діагностики здоров'я, а також усі характерні дані контролю ураження відповідного працівника.</p> <p>Біологічний контроль і відповідні вимоги можуть бути частиною діагностики стану здоров'я.</p> <p>Реєстр стану здоров'я і випадків ураження повинен підтримуватися у відповідній формі таким чином, щоб з часом ним можна було скористатися, беручи до уваги будь-які конфіденційні дані.</p>	<p>Відсутні</p>	<p>Не відповідає.</p> <p>*Включення цієї норми Директиви 92/57/ЄЕС до проєкту Трудового кодексу не є обов'язковим.</p>

<p>На попередню вимогу уповноваженому органу влади мають бути надані копії відповідних звітів. Кожний працівник повинен після попередньої заявки отримати доступ до реєстру здоров'я і ураження, що стосуються його особисто.</p> <p>У випадку припинення діяльності підприємства реєстр стану здоров'я і випадків ураження передається у розпорядження уповноваженого органу влади.</p>		
<p>Ч. 4: Якщо з результатів діагностики стану здоров'я впливатиме, що:</p> <p>— певний працівник уражений невизначеною хворобою або шкідливими наслідками, які на думку лікаря або спеціаліста із здоров'я працівників є наслідком ураження небезпечною хімічною речовиною під час роботи або</p> <p>— перевищено пов'язану граничну біологічну межу,</p> <p>то працівник повідомляється лікарем або іншою кваліфікованою особою про персональний результат, включаючи інформацію і поради щодо санітарного нагляду, якому він має бути підданий по закінченню ураження, а працедавець повинен:</p> <p>— перевірити оцінку ризику, здійснену відповідно до частини 1 статті 4;</p> <p>— перевірити заходи, передбачені для уникнення або зменшення ризиків відповідно до положень статей 5 і 6;</p> <p>— брати до уваги рекомендації спеціаліста із здоров'я на роботі або іншої кваліфікованої особи або уповноваженого органу</p>	<p>Пункт 4 розділу III Порядку №1976.</p> <p>4. Якщо під час медичного огляду виявлено захворювання або погіршення стану здоров'я окремого працівника, викликане впливом хімічних речовин та біологічних агентів або перевищенням гранично допустимої концентрації на робочому місці, роботодавець на підставі висновків медичного огляду повинен на робочому місці:</p> <p>— організувати виконання рекомендацій медичного працівника по створенню безпечних умов праці згідно з висновком лікарсько-консультативної комісії закладу охорони здоров'я;</p> <p>— вжити заходів, спрямованих на усунення або зменшення небезпеки, включаючи переведення працівника на альтернативне робоче місце, де відсутня небезпека повторного впливу шкідливої хімічної речовини та біологічних агентів;</p> <p>— організувати медичні обстеження всіх працівників, що піддавалися впливу шкідливої хімічної речовини та біологічних агентів;</p>	<p>Відповідає</p>

<p>влади при застосування будь-яких інших заходів, необхідних для уникнення або зменшення ризиків відповідно до статті 6, включаючи можливість призначення працівників на іншу роботу, де не існує ризику нового ураження; і</p> <p>— призначити проведення діагностики і вивчення стану здоров'я інших працівників, які були піддані схожому ураженню. У таких випадках лікар або спеціаліст із здоров'я на роботі чи уповноважений орган влади може запропонувати ураженим працівникам пройти медичне обстеження.</p>	<p>— організувати проведення розслідування професійного захворювання відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року № 337.</p>	
<p>Додаток 1</p>	<p>Гігієнічні регламенти хімічних речовин у повітрі робочої зони, затверджені Наказом Міністерства охорони здоров'я України 14 липня 2020 року № 1596.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Додаток 2</p>	<p>Наказ Міністерства охорони здоров'я України 03 січня 2023 року № 8.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Додаток 3</p>	<p>Постанова КМУ від 31 січня 2023 р. № 86</p>	<p>Відповідає</p>

2.6 ДИРЕКТИВА РАДИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ 89/391/ЄЕС ВІД 12 ЧЕРВНЯ 1989 РОКУ ПРО ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЗАХОДІВ, ПОКЛИКАНИХ ЗАОХОЧУВАТИ ДО ПОКРАЩЕННЯ БЕЗПЕКИ ТА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ.

Оскільки Директива 89/391/ЄЕС стосується охорони здоров'я працівників без прив'язки до певних видів робіт, є нагальна потреба в транспонуванні (імплементатії) положень у кодексі. Більшість положень Директиви Оскільки Директива 89/391/ЄЕС знайшли своє відображення у проєкті Трудового кодексу, як відображено нижче:

Положення Директиви 89/391/ЄЕС	Положення проєкту Трудового кодексу	Висновок про відповідність
Стаття 5		
<p>Ч. 1: Працедавець зобов'язаний забезпечувати безпеку та охорону здоров'я працівників в кожному пов'язаному з роботою аспекті.</p>	<p>Ч. 3 ст. 7 проєкту</p> <p>3. На роботодавця покладається відповідальність за забезпечення безпеки та здоров'я працівників у кожному аспекті, пов'язаному з роботою. У разі запровадження дистанційної роботи відповідальність за забезпечення безпечних умов праці та вжиття заходів зі збереження життя та здоров'я покладається на працівника.</p> <p>ч. 1 ст. 155 проєкту</p> <p>1. З метою забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі в усіх аспектах, що стосуються роботи, роботодавці зобов'язані...</p>	Відповідає
<p>Ч. 2: Якщо, відповідно до статті 7(3), працедавець залучає компетентні зовнішні служби або осіб, це не звільняє його від відповідальності у цій сфері.</p>	<p>Ч. 11 ст. 145 проєкту</p> <p>11. Залучення роботодавцем суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, не звільняє роботодавця від відповідальності за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі та завдану внаслідок таких порушень шкоду життю і здоров'ю працівників.</p>	Відповідає

<p>Ч. 3: Обов'язки працівників у сфері безпеки та охорони здоров'я на роботі не повинні впливати на принцип відповідальності працедавця.</p>	<p>Ч. 4 ст. 157 проекту</p> <p>4. Наявність у працівника обов'язків у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі та/або їх невиконання працівником не може бути підставою для невиконання роботодавцем своїх обов'язків.</p>	<p>Не відповідає</p>
<p>Стаття 6</p>		
<p>Ч. 1: В рамках своїх обов'язків працедавець вживає заходів, необхідних для забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, у тому числі запобігання професійним ризикам, забезпечення інформування та підготовка, а також необхідної організації та засобів.</p> <p>Працедавець повинен стежити за необхідністю коригування зазначених заходів для врахування зміни обставин, а також прагнути до покращення існуючої ситуації.</p>	<p>Ч. 13 ст. 141 проекту</p> <p>13. У будь-якому випадку, визначеному частиною першою цієї статті, роботодавець несе відповідальність за безпеку та здоров'я працівників на роботі і зобов'язаний вживати передбачених цим Кодексом заходів до максимального можливого зменшення професійних ризиків і впливу робочого середовища на безпеку та здоров'я працівників на роботі.</p> <p>ст. 144, ч. 1 ст. 155 проекту</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ч. 2: Працедавець запроваджує заходи, передбачені в першому підпараграфі параграфу 1 на основі таких загальних принципів запобігання:</p> <p>(a) уникнення ризиків;</p> <p>(b) оцінка ризиків, яких неможливо уникнути;</p> <p>(c) подолання ризиків у джерелі їх виникнення;</p> <p>(d) адаптація роботи до людини, зокрема, що стосується облаштування робочих місць, вибору робочого обладнання та вибору методів роботи і виробництва, з метою, зокрема, полегшення одноманітної роботи та роботи з попередньо визначеною швидкістю роботи та зменшення їхнього впливу на здоров'я.</p>	<p>Ч. 2 ст. 144 проекту</p> <p>2. Роботодавець організовує та забезпечує функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, яка базується на таких ієрархічних та послідовних принципах:</p> <p>1) уникнення небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків;</p> <p>2) оцінювання небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків, яких не можна уникнути;</p> <p>оцінювання професійних ризиків – систематичний і безперервний процес вивчення всіх аспектів, пов'язаних із роботою, з метою визначення професійних небезпек, їх аналізу (як якісного, так і кількісного), оцінювання впливу професійних ризиків на безпеку та здоров'я працівників на роботі;</p>	<p>Відповідає</p>

<p>(e) адаптація до технічного прогресу;</p> <p>(f) заміна небезпечних речовин на безпечні або менш небезпечні;</p> <p>(g) розроблення узгодженої загальної політики запобігання, яка охоплює технології, організацію робочого процесу, умови праці, соціальні стосунки та вплив факторів, пов'язаних з робочим середовищем;</p> <p>(h) надання пріоритету колективним заходам захисту у порівнянні з індивідуальними заходами захисту;</p> <p>(i) надання належних інструкцій працівникам.</p>	<p>3) усунення небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків у джерелах їх виникнення;</p> <p>4) адаптації працівника до умов праці, зокрема під час облаштування робочого місця/зони, 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 і професійних ризиків на працівника, зокрема з урахуванням гендерних особливостей;</p> <p>5) адаптації умов праці до технічного прогресу;</p> <p>6) заміни небезпечного робочого обладнання, робочих процесів, небезпечних та шкідливих професійних факторів фізичної, хімічної, біологічної та іншої природи на безпечні або менш небезпечні;</p> <p>7) розроблення політики запобігання професійним ризикам, що охоплює організацію роботи, умови праці, соціальні відносини та вплив факторів, пов'язаних із робочим середовищем;</p> <p>8) надання заходам колективного захисту пріоритету перед заходами індивідуального захисту працівників;</p> <p>9) забезпечення інформування працівників про умови праці, проведення навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі та інструктажів.</p> <p>інструктаж – доведення до відома працівників змісту встановлених законодавством та/або роботодавцем вимог щодо безпечного виконання робіт, характерних помилок на робочих місцях осіб, яких інструктують, поглиблення знань і навичок із безпечного виконання робіт.</p>	
---	---	--

<p>Ч. 3: Не обмежуючи застосування інших положень цієї Директиви, працедавець повинен, з урахуванням характеру напрямів діяльності підприємства та/або установи:</p> <p>(а) оцінювати ризики для здоров'я та безпеки працівників, між іншим, під час вибору робочого обладнання, хімічних речовин або препаратів, що використовуються, а також під час обладнання робочих місць.</p> <p>Після такої оцінки та в разі необхідності запобіжні заходи та запроваджені працедавцем методи роботи і виробництва обов'язково повинні:</p> <p>— забезпечувати підвищення рівня захисту, яким забезпечені працівники у питанні безпеки та охорони здоров'я,</p> <p>— бути інтегрованими в комплекс напрямів діяльності підприємства та/або установи на всіх рівнях ієрархії;</p> <p>(б) якщо він доручає виконання завдань якомусь працівнику, враховувати можливості цього працівника у питанні охорони здоров'я і безпеки;</p> <p>(с) забезпечувати проведення щодо планування та введення нових технологій консультацій з працівниками та/або їхніми представниками у питаннях наслідків вибору обладнання, робочих умов та робочого середовища для безпеки та здоров'я працівників;</p> <p>(d) вживати належних заходів для забезпечення того, щоб лише працівники, які отримали належні інструкції, могли мати доступ до ділянок із значною та специфічною небезпекою.</p>	<p>Ч. 2 ст. 142 проєкту</p> <p>2. Під час вибору робочого обладнання роботодавець має брати до уваги конкретні умови праці та професійні ризики для безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також інші небезпеки, які виникають внаслідок використання наданого працівникам робочого обладнання.</p> <p>Ч. 1 ст. 155 проєкту</p> <p>1. З метою забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі в усіх аспектах, що стосуються роботи, роботодавці зобов'язані:</p> <p>1) організувати та здійснювати заходи з безпеки та здоров'я працівників на роботі відповідно до принципів запобігання, викладених у частині другій статті 138 цього Кодексу, і коригувати ці заходи з урахуванням обставин, що змінюються;</p> <p>2) визначати засоби та заходи щодо запобігання та захисту працівників від небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків; проводити аналіз, оцінку та</p> <p>3) управління професійними ризиками, вести облік професійних факторів і професійних ризиків;</p> <p>4) страхувати відповідно до законодавства відповідальність за шкоду життю, здоров'ю та працездатності працівника, завдану внаслідок виконання ним трудових обов'язків (роботи);</p> <p>5) фінансувати заходи з безпеки та здоров'я працівників на роботі у необхідних для цього обсягах;</p>	<p>Відповідає</p>
---	--	-------------------

	<p>6) визначати відповідно до вимог цього Кодексу уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>7) організовувати систему управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, а також здійснювати контроль за її функціонуванням;</p> <p>8) проводити моніторинг за технічним станом робочого обладнання, підтримувати його в належних умовах та проводити технічні огляди робочого обладнання відповідно до порядку, визначеного Кабінетом Міністрів України;</p> <p>9) у разі виконання трудових обов'язків на/у одному робочому місці/ робочій зоні працівниками різних роботодавців, співпрацювати між собою з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, координувати свої дії з метою запобігання та захисту працівників від небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків, інформувати один одного та своїх працівників або їх представників про ці небезпечні та шкідливі професійні фактори і професійні ризики, а також про запобіжні та захисні заходи, які мають бути запроваджені чи вже запроваджені;</p> <p>10) проводити атестацію робочих місць/зон за умовами праці відповідно до вимог законодавства;</p> <p>11) залучати працівників до консультацій та прийняття рішень, що стосуються безпеки та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>12) під час планування змін в організації праці проводити з працівниками та/або їх</p>	
--	--	--

	<p>представниками консультації з питань вибору робочого обладнання, умов праці, впливу робочого середовища на/у робочому місці/робочій зоні на безпеку та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>13) під час проектування робочих місць/зон, робочого обладнання, організації праці та робочих процесів, використання або виробництва речовин здійснювати адаптацію до технічного прогресу та нових форм організації праці шляхом постійного контролю та застосування технологічних досягнень і наукових відкриттів з метою підвищення і збереження рівня безпеки та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>14) організувати за власні кошти проходження працівниками навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі в робочий час із збереженням заробітної плати;</p> <p>15) допускати до виконання робіт працівників, що пройшли відповідне навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі та/або інструктажі;</p> <p>16) організувати за власні кошти проходження працівниками медичних оглядів у робочий час із збереженням заробітної плати;</p> <p>17) забезпечувати виконання рекомендацій за результатами медичних оглядів; враховувати стан здоров'я кожного працівника, зокрема осіб з інвалідністю, вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми;</p> <p>18) інформувати працівників та їх представників про:</p>	
--	--	--

	<p>професійні ризики та запобіжні заходи, які вживаються роботодавцем для їх усунення, мінімізації чи захисту від них; заходи, які необхідно здійснювати для надання домедичної допомоги, пожежогасіння та евакуації працівників;</p> <p>20) в установлених цим Кодексом випадках одержувати дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та надавати для реєстрації декларацію відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з безпеки праці;</p> <p>21) вести облік нещасних випадків, професійних захворювань працівників та інцидентів;</p> <p>22) повідомляти центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства, про нещасні випадки та професійні захворювання працівників;</p> <p>23) розслідувати нещасні випадки та професійні захворювання на виробництві;</p> <p>24) складати та виконувати загальний план запобігання професійним ризикам.</p>	
<p>Ч. 4: Не обмежуючи застосування інших положень цієї Директиви, у випадку, коли декілька підприємств спільно використовують робочу територію, працедавці повинні співпрацювати над запровадженням положень із забезпечення безпеки, охорони здоров'я та гігієни праці та, з урахуванням характеру таких напрямів діяльності, повинні координувати їхні дії в сферах захисту та запобігання професійним ризикам, а також</p>	<p>П. 9, ч. 1, ст. 155 проєкту</p> <p>1. З метою забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі в усіх аспектах, що стосуються роботи, роботодавці зобов'язані:</p> <p>9) у разі виконання трудових обов'язків на/у одному робочому місці/ робочій зоні працівниками різних роботодавців, співпрацювати між собою з питань безпеки та здоров'я працівників на</p>	<p>Відповідає</p>

<p>інформувати про зазначені ризики один одного та їхніх відповідних працівників та/або представників працівників.</p>	<p>роботі, координувати свої дії з метою запобігання та захисту працівників від небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків, інформувати один одного та своїх працівників або їх представників про ці небезпечні та шкідливі професійні фактори і професійні ризики, а також про запобіжні та захисні заходи, які мають бути запроваджені чи вже запроваджені;</p>	
<p>Ч. 5: Заходи, пов'язані з безпекою, гігієною та охороною здоров'я на роботі не повинні, за жодних обставин, призводити до фінансових витрат з боку працівників.</p>	<p>П. 5, ч. 1, ст. 155 проєкту</p> <p>1. З метою забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі в усіх аспектах, що стосуються роботи, роботодавці зобов'язані:</p> <p>5) фінансувати заходи з безпеки та здоров'я працівників на роботі у необхідних для цього обсягах;</p> <p>ч. 4 ст. 155 проєкту</p> <p>4. Фінансування витрат на безпеку та здоров'я працівників на роботі, пов'язаних із виконанням обов'язків роботодавця, здійснюється за рахунок коштів роботодавця.</p> <p>п. 2 ч. 1 ст. 156 проєкту</p> <p>1. Кожен працівник має право на:</p> <p>2) відсутність обов'язку нести будь-які фінансові витрати, пов'язані із безпекою та здоров'ям працівників на роботі;</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Стаття 7</p>		
<p>Ч. 1: Не обмежуючи обов'язків зазначених в статтях 5 та 6, працедавець призначає одного або декількох працівників, які будуть займатись діяльністю, пов'язаною з захистом від ризиків та запобіганням професійним ризикам на підприємствах та/або в установах.</p>	<p>Ч. 1 ст. 145 проєкту</p> <p>1.3 метою організації та забезпечення належного функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі роботодавці:</p>	<p>Відповідає</p>

	<p>1) у яких кількість працівників перевищує 300 осіб або перевищує 50 осіб у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, утворюють (визначають) один або декілька уповноважених структурних підрозділів з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>2) у яких кількість працівників перевищує 50 осіб або незалежно від кількості працівників у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p> <p>Уповноважений з безпеки та здоров'я працівників на роботі – визначений роботодавцем компетентний працівник або структурний підрозділ роботодавця, що організовує роботу з безпеки та здоров'я працівників, або юридична особа чи фізична особа – підприємець, що в установленому законодавством порядку надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p>	
<p>Ч. 2: Призначені працівники не можуть бути поставлені у несприятливе становище через їхню діяльність, пов'язану із захистом від ризиків та запобіганням професійним ризикам.</p> <p>Призначеним працівникам необхідно забезпечити достатньо часу для того, щоб вони мали можливість виконувати свої обов'язки, що виникають на підставі цієї Директиви.</p>	Відсутні	Не відповідає

<p>Ч. 3: Якщо такі захисні та запобіжні заходи не можуть бути організовані внаслідок відсутності компетентного персоналу на підприємстві та/або в установі, працедавець повинен залучити компетентні зовнішні служби або компетентних зовнішніх осіб.</p>	<p>Ч. 2.ст. 145 проєкту:</p> <p>2. Роботодавці одночасно з виконанням вимог, визначених у частині першій цієї статті, мають право додатково залучати для організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p>	<p>Відповідає не повністю. За проєктом це право, а не обов'язок.</p>
<p>Ч. 4: У випадку, коли працедавець залучає такі служби або таких осіб, він повинен поінформувати їх про фактори, щодо яких відомо або є припущення про їхній вплив на безпеку та здоров'я працівників, а також вони повинні мати доступ до інформації, зазначеної в статті 10(2).</p>	<p>Ч. 10 ст. 145 проєкту</p> <p>10. У разі залучення суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, роботодавець надає такому суб'єктові господарювання інформацію, необхідну для організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, проведення ідентифікації небезпек, аналізу та оцінювання професійних ризиків на/у всіх робочих місцях/зонах і на всіх етапах діяльності роботодавця.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ч. 5: В всіх випадках:</p> <ul style="list-style-type: none"> — призначені працівники повинні мати необхідні здібності та необхідні можливості, — зовнішні служби або особи, які надають консультації, повинні мати необхідні професійні навички, а також необхідні персональні та професійні можливості, та — кількість призначених працівників та зовнішніх служб або осіб, які надають консультації, повинна бути достатньою для того, щоб займатись організацією захисних та запобіжних заходів, з урахуванням розміру підприємства та/або установи 	<p>Ч. 4 ст. 145 проєкту</p> <p>4.Зазначені у частинах першій – третій цієї статті уповноважені структурні підрозділи, уповноважені особи з числа найманих працівників та залучені суб'єкти господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, повинні мати необхідну кваліфікацію і професійні якості, можливості та засоби, а також достатню кількість персоналу для того, щоб забезпечувати організацію функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на</p>	<p>Відповідає</p>

та/або загроз для працівників та поширення таких загроз по підприємству та/або установі.		
<p>Ч. 6: Відповідальність за захист від ризиків для здоров'я та безпеки та запобігання ним, що є предметом цієї статті, покладається на одного або декількох працівників, одну службу або окремі служби, незалежно від того чи є ці служби внутрішніми або зовнішніми для підприємства та/або установи.</p> <p>В разі необхідності працівник(и) або агенція(ї) повинні співпрацювати.</p>	Відсутні	Не відповідає
<p>Ч. 7: Держави-члени можуть визначати з урахуванням характеру напрямів діяльності та розміру підприємств, категорії підприємств, на яких працедавець, за умови його компетентності, може самостійно нести відповідальність за заходи, зазначені в параграфі 1</p>	<p>Ч. 1 ст. 145 проєкту</p> <p>1.3 метою організації та забезпечення належного функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі роботодавці:</p> <p>1) у яких кількість працівників перевищує 300 осіб або перевищує 50 осіб у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, утворюють (визначають) один або декілька уповноважених структурних підрозділів з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>2) у яких кількість працівників перевищує 50 осіб або незалежно від кількості працівників у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p> <p>Уповноважений з безпеки та здоров'я працівників</p>	Відповідає

	<p>на роботі – визначений роботодавцем компетентний працівник або структурний підрозділ роботодавця, що організовує роботу з безпеки та здоров'я працівників, або юридична особа чи фізична особа – підприємець, що в установленому законодавством порядку надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p>	
<p>Ч. 8: Держави-члени визначають необхідні повноваження та професійні навички, зазначені в параграфі 5.</p> <p>Вони можуть визначити достатню кількість, зазначену в параграфі 5.</p>	<p>Ч. 6 ст. 145 проєкту</p> <p>6.Основними функціями уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі є:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) організація, координація та моніторинг за станом ефективності функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі; 2) організація та участь в ідентифікації небезпек, аналізі та оцінюванні професійних ризиків, складання відповідних документів, звітів; 3) підготовка та надання роботодавцю пропозицій щодо заходів запобігання професійним ризикам та необхідних дій з метою підвищення їх ефективності; 4) консультування з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, застосування засобів індивідуального та колективного захисту; 5) контроль виконання працівниками вимог нормативно-правових актів та актів роботодавця з безпеки та здоров'я працівників на роботі; 6) організація спостереження за станом здоров'я працівників та проведення медичних оглядів; 	<p>Відповідає</p>

	<p>7) організація спостереження за факторами робочого середовища, які можуть негативно вплинути на здоров'я працівників, зокрема за санітарним обладнанням, їдальнями та житловими приміщеннями, якщо вони надаються роботодавцем;</p> <p>8) організація надання домедичної та невідкладної медичної допомоги;</p> <p>9) участь у розслідуванні та аналізі нещасних випадків і професійних захворювань;</p> <p>10) організація навчання, інформування та консультацій із працівниками та представниками працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>11) консультування з питань планування та організації трудової діяльності, у тому числі з питань планування робочих місць/зон, вибору, використання та стану робочого обладнання, а також щодо використання речовин, які застосовуються під час роботи;</p> <p>12) участь у розробленні заходів із вдосконалення методів роботи, а також у випробуванні та оцінюванні характеристик нового робочого обладнання, які стосуються безпеки та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>13) сприяння пристосуванню робочого середовища до працівників;</p> <p>14) сприяння здійсненню заходів із професійної реабілітації.</p>	
--	--	--

Стаття 8

<p>Ч. 1: Працедавець повинен:</p> <p>— вжити необхідних заходів для надання першої допомоги,</p>	<p>Ч. 1 ст. 152 проєкту</p> <p>1. З урахуванням, але не виключно характеру</p>	<p>Відповідає</p>
--	---	-------------------

<p>гасіння пожеж та евакуації працівників, адаптованих до характеру напрямів діяльності та розмірів підприємства та/або установи та з урахуванням інших присутніх осіб,</p> <p>— налагоджувати будь-які необхідні контакти із зовнішніми службами, зокрема, що стосується надання першої медичної допомоги, невідкладної медичної допомоги, аварійно-рятувальних робіт та гасіння пожеж.</p>	<p>свої діяльності, наявних специфічних небезпек, потреб осіб з інвалідністю (зокрема з порушеннями зору, слуху, опорно-рухового апарату, психічними та інтелектуальними порушеннями та з різними комбінаціями порушень), кількості працівників та розмірів робочих зон, можливої присутності в них сторонніх осіб, яким може загрозувати небезпека, роботодавець забезпечує організацію відповідних заходів щодо:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) евакуації працівників та осіб, яким загрожує небезпека; 2) надання домедичної допомоги; 3) пожежогасіння та ліквідації наслідків аварій; 4) інформування та взаємодії із зовнішніми службами, зокрема екстреної медичної допомоги, аварійно-рятувальними формуваннями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту. 	
<p>Ч. 2: Відповідно до параграфу 1, працедавець повинен, між іншим, для надання першої медичної допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників призначати працівників, які повинні вживати такі заходи.</p> <p>Кількість таких працівників, їхня підготовка та доступне для них обладнання мають бути адекватними, з урахуванням розміру та/або специфіки загроз підприємства та/або установи.</p>	<p>Ч. 2, 3 ст. 152 проєкту</p> <p>2. Для здійснення заходів, зазначених у частині першій цієї статті, роботодавець призначає відповідальних працівників та організовує проходження ними відповідного навчання, підготовки та підвищення кваліфікації в установленому законодавством порядку.</p> <p>3. Кількість відповідальних працівників, обладнання, передбаченого для виконання завдань, визначених у частині першій цієї статті (зокрема евакуації працівників та осіб, яким загрожує небезпека, пожежогасіння та ліквідації наслідків аварій), що є в їх</p>	Відповідає

	розпорядженні, визначаються роботодавцем з урахуванням вимог законодавства, масштабів відповідних робочих зон, підприємства (виробництва) та/або наявних специфічних небезпек.	
<p>Ч. 3: Працедавець повинен:</p> <p>(a) якомога раніше інформувати всіх працівників, яким загрожує або може загрозувати ризик серйозної та неминучої небезпеки, а також про кроки, що були вжиті або повинні бути вжиті для захисту;</p> <p>(b) вживати заходів або надавати інструкції для того, щоб надати працівникам можливість у випадку серйозної, неминучої та невідвортної небезпеки зупинити роботу та/або негайно залишити робоче місце і перейти до безпечного місця;</p> <p>(c) крім належним чином обґрунтованих виняткових ситуацій, утримуватись від прохання до працівників відновити роботу у робочій ситуації, коли все ще існує серйозна та неминуча небезпека.</p>	<p>Ч. 4, 5 ст. 152 проєкту</p> <p>4. У разі виникнення надзвичайних ситуацій, які загрожують життю та здоров'ю працівників, роботодавець зобов'язаний:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) у найкоротший строк поінформувати працівників, яким загрожує або може загрозувати небезпека, про заходи, яких необхідно вжити для їх захисту; 2) забезпечити евакуацію працівників та осіб, яким загрожує небезпека; 3) забезпечити надання домедичної допомоги; 4) надати працівникам можливість зупинити роботу, залишити робоче місце/зону і перейти до безпечного місця; 5) забезпечити пожежогасіння та ліквідацію наслідків аварій; 6) у разі необхідності залучити зовнішні служби, зокрема екстреної медичної допомоги, аварійно-рятувальні формування центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту; 7) забезпечити здійснення заходів, передбачених планами реагування на надзвичайні ситуації об'єкта чи інструкціями щодо дій персоналу в разі загрози або виникнення надзвичайних ситуацій, чи планами локалізації аварій та ліквідації наслідків аварій. 	Відповідає

	<p>5. Роботодавцю заборонено надавати працівникам вказівки 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.</p>	
<p>Ч. 4: Працівники, які у випадку серйозної, неминучої та невідвортної небезпеки залишили свої робочі місця та/або небезпечну зону, не повинні ставитись у несприятливе становище внаслідок їхньої дії та повинні бути захищеними від шкідливих і необґрунтованих наслідків згідно з національними законодавствами та/або практиками.</p>	<p>Ч. 6 ст. 152 проєкту</p> <p>6. Працівники, які в разі серйозної, безпосередньої та неминучої небезпеки залишили небезпечні робочі місця/зони, не несуть відповідальності за такі дії. У подальшому факт наявності такої небезпеки за необхідності підтверджується комісією, яка утворюється роботодавцем із обов'язковим залученням представників працівників та уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників на роботі. До участі в роботі комісії також запрошується представник центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ч. 5: Працедавець забезпечує можливість для всіх працівників у випадку серйозної та неминучої небезпеки для їхньої власної безпеки та/або для безпеки інших осіб та коли немає можливості зв'язатися з безпосереднім керівником, відповідальним за це, вживати відповідних заходів з урахуванням їхніх знань та технічних засобів, які вони мають у розпорядженні, для уникнення наслідків такої небезпеки.</p> <p>Їхні дії не повинні ставити їх у будь-яке несприятливе становище, якщо тільки вони не</p>	<p>Ч. 7 ст. 152 проєкту</p> <p>7. Роботодавці повинні забезпечити, щоб всі працівники в разі серйозної загрози, що насувається, для їх безпеки та/або безпеки інших людей, а також у разі неможливості встановлення негайного контакту з безпосереднім керівником, відповідальним за вжиття відповідних заходів реагування, могли зробити відповідні кроки з урахуванням їх знань і наявних в їх розпорядженні технічних засобів з метою уникнення наслідків такої загрози.</p>	<p>Відповідає</p>

діяли необачно або з їхнього боку не була допущена недбалість.	Працівники не несуть відповідальності за такі дії, якщо тільки вони не діяли необачно або з їх боку не була допущена недбалість.	
Стаття 9		
<p>Ч. 1: Працедавець повинен:</p> <p>(а) мати оцінку ризиків для безпеки та здоров'я, враховуючи ті, що стосуються груп працівників, що піддаються особливим ризикам;</p> <p>(б) визначати які заходи безпеки необхідно вживати та, в разі необхідності, які засоби захисту необхідно використовувати;</p> <p>(с) вести перелік нещасних випадків на робочому місці, які призвели до непрацездатності працівника на строк, що перевищує три робочі дні;</p> <p>(d) складати для відповідальних органів та відповідно до національних законодавств та/або практик звіти про нещасні випадки на робочому місці, внаслідок яких постраждали його працівники.</p>	<p>Ч. 1 ст. 155 проєкту</p> <p>Див. вище.</p>	Відповідає
Стаття 10		
<p>Ч. 1: Працедавець повинен вжити належних заходів для того, щоб працівники та/або їхні представники на підприємстві та/або в установі отримували, відповідно до національних законодавств та/або практик, які можуть між іншим враховувати розмір підприємства та/або установи, всю необхідну інформацію щодо:</p> <p>(а) ризиків для безпеки та здоров'я, а також захисних та запобіжних заходів, що стосуються як підприємства та/або установи взагалі, так і кожного типу робочого місця та/або виду роботи;</p>	<p>Ч. 1 ст. 151 проєкту</p> <p>1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівників, а також представників працівників, актуальною інформацією про:</p> <p>1) професійні ризики для безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також про запобіжні та захисні заходи та способи їх вживання як у ставленні до виконуваної роботи, так і у ставленні до робочого середовища;</p> <p>2) заходи та інструкції на випадок серйозної та прямої загрози;</p>	Відповідає

<p>(b) заходів, вжитих відповідно до статті 8(2).</p>	<p>3) заходи із надання домедичної допомоги, пожежогасіння та евакуації працівників і дій під час аварій, а також про працівників і служби, які відповідають за їх запровадження.</p> <p>Зазначена інформація надається працівникам до початку виконання робіт.</p>	
<p>Ч. 2: Працедавець вживає належних заходів для того, щоб працедавці працівників зовнішніх підприємств та/або установ, які залучені для роботи на його підприємстві та/або в установі, отримували, відповідно до національних законодавств та/або практик, належну інформацію стосовно питань, зазначених в параграфі 1(a) та (b), яка має надаватись зазначеним працівникам.</p>	<p>Ч. 2 ст. 151 проекту</p> <p>2.Роботодавець також забезпечує інформування з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі:</p> <p>1) працівників іншого роботодавця в разі виконання ними роботи в робочій зоні цього роботодавця;</p> <p>2) осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання роботодавця та/або в його робочій зоні;</p> <p>3) визначених в установленому порядку представників працівників.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ч. 3: Працедавець повинен вживати належних заходів для того, щоб працівники, які мають спеціальні обов'язки із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, або представники працівників, що мають спеціальні обов'язки із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, мали доступ для виконання їхніх службових обов'язків та згідно з національними законодавствами та/або практиками, до:</p> <p>(a) оцінки ризиків та заходів безпеки, зазначених в статті 9(1) (a) та (b);</p> <p>(b) переліку та звітів, зазначених в статті 9(1)(c)</p>	<p>Ч. 4 ст. 151 проекту</p> <p>4. Роботодавець забезпечує інформування уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі та представників працівників про:</p> <p>1) фактори, щодо яких існують підозри чи фактичні дані про їх вплив на безпеку та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>2) оцінювання факторів ризику для безпеки та здоров'я працівників на роботі для особливих груп працівників;</p> <p>3) призначення працівників, відповідальних за</p>	<p>Відповідає не повністю. Проект додатково акцентує увагу на призначенні працівників, відповідальних за надання домедичної допомоги, водночас не згадуючи інформацію, отриману в результаті захисних та запобіжних заходів, інспекційними агенціями та органами, відповідальними</p>

<p>та (d);</p> <p>(с) інформації, отриманої в результаті захисних та запобіжних заходів, інспекційними агенціями та органами, відповідальними за безпеку та охорону здоров'я.</p>	<p>здійснення заходів із надання домедичної допомоги, пожежогасіння та евакуації працівників і дій під час аварій.</p>	<p>за безпеку і охорону здоров'я.</p>
<p>Стаття 11</p>		
<p>Ч. 1: Працедавці повинні проводити консультації з працівниками та/або їхніми представниками і дозволяти їм брати участь в обговореннях всіх питань, пов'язаних з безпекою та охороною здоров'я.</p> <p>Це передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> — консультації з працівниками, — право працівників та/або їхніх представників надавати пропозиції, — збалансовану участь відповідно до національних законодавств та/або практик. 	<p>Ч. 1 ст. 153 проєкту</p> <p>1. Роботодавці повинні проводити консультації з працівниками та/або представниками працівників, забезпечувати можливість надання ними пропозицій та участі в обговореннях усіх питань, пов'язаних із безпекою та здоров'ям працівників на роботі.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ч. 2: Працівники або представники працівників, на яких покладено спеціальні обов'язки із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, повинні брати збалансовану участь відповідно до національних законодавств та/або практик або з ними заздалегідь та в належний час працедавець повинен провести консультації щодо:</p> <p>(а) будь-якого заходу, який може мати істотний вплив на безпеку та здоров'я.</p> <p>(б) призначення працівників, зазначених в статтях 7(1) та 8(2) та видів діяльності, зазначених в статті 7(1);</p> <p>(с) інформації, зазначеної в статтях 9(1) та 10;</p> <p>(d) залучення, в разі необхідності, компетентних</p>	<p>Ч. 2 ст. 145 проєкту</p> <p>2.Роботодавці одночасно з виконанням вимог, визначених у частині першій цієї статті, мають право додатково залучати для організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p> <p>ч. 2 ст. 153 проєкту</p> <p>2. Працівники або представники працівників повинні мати змогу пропорційно брати участь в усіх заходах з безпеки та здоров'я працівників на роботі або з ними заздалегідь і в належний час роботодавець повинен проводити консультації щодо:</p>	<p>Відповідає</p>

<p>служб або осіб, що є зовнішніми для підприємства та/або установи, як зазначено в статті 7(3);</p> <p>(е) планування та організації підготовки, зазначеної в статті 12.</p>	<p>1) будь-якого заходу, який може мати істотний вплив на безпеку та здоров'я відповідних працівників;</p> <p>2) визначення уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі, організації їх діяльності, а також відповідальних працівників з організації надання домедичної допомоги, ліквідації аварії та евакуації;</p> <p>3) оцінювання професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>4) запобіжних та захисних заходів, які мають бути запроваджені;</p> <p>5) засобів колективного та індивідуального захисту, які необхідно використовувати;</p> <p>6) нещасних випадків, що призвели до тимчасової втрати працездатності тривалістю більше трьох робочих днів, професійних захворювань, а також інформування про них відповідно до законодавства;</p> <p>7) організації інформування працівників та представників працівників;</p> <p>8) планування та організації підготовки працівників та представників працівників у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p> <p>Такі консультації проводяться в порядку, визначеному колективним договором.</p>	
<p>Ч. 3: Представники працівників, на яких покладено спеціальні обов'язки із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, мають право просити працедавця вжити належних заходів та подавати йому пропозиції з цією метою для зменшення загроз для працівників та/або усунення</p>	<p>Ч. 3 ст. 153 проєкту</p> <p>3. Представники працівників мають право звертатися до роботодавця із пропозиціями щодо вжиття відповідних заходів з безпеки та здоров'я працівників на роботі та надавати йому з цією метою пропозиції щодо зменшення</p>	<p>Відповідає</p>


джерел небезпеки.	загроз та/або усунення джерел небезпеки.	
Ч. 4: Зазначені в параграфі 2 працівники та зазначені в параграфах 2 та 3 представники працівників не повинні бути у несприятливому становищі через їхні відповідні дії, зазначені в параграфах 2 та 3.	Ч. 4 ст. 153 проєкту 4. Роботодавцю заборонено ставити працівників або представників працівників у несприятливе становище чи створювати на них тиск через їх дії, пов'язані з виконанням функцій, визначених у цій статті.	Відповідає
Ч. 5: Працедавці повинні забезпечувати представникам працівників, на яких покладено спеціальні обов'язки із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, достатньо вільного часу без втрати оплати праці та забезпечувати їх необхідними засобами для того, щоб дати можливість таким представникам реалізовувати їхні права та обов'язки, що виникають на підставі цієї Директиви.	Ч. 5 ст. 153 проєкту 5. Роботодавець повинен забезпечувати представникам працівників достатньо вільного часу без втрати оплати праці та забезпечувати їх необхідними засобами для реалізації їх прав та обов'язків з безпеки та здоров'я працівників на роботі.	Відповідає
Ч. 6: Працівники та/або їхні представники мають право, на підставі національного законодавства та/або практики, подавати оскарження до органу, який відповідає за безпеку та охорони здоров'я на роботі, якщо вони вважають, що вжиті працедавцем заходи та залучені ним засоби є неналежними для забезпечення охорони праці. Представники працівників повинні мати можливість подавати свої коментарі під час інспекційних візитів компетентного органу.	Ч. 6, 7 ст. 153 проєкту 6. Працівники та/або представники працівників мають право подавати до компетентних органів скарги щодо незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці на належному рівні. 7. Представники працівників мають право надавати свої коментарі під час заходів державного контролю.	Відповідає
Стаття 12		
Ч. 1: Працедавець повинен забезпечити отримання кожним працівником відповідної підготовки з питань безпеки та охорони здоров'я, зокрема у формі інформації та інструкцій, адаптованих до його робочого місця або роботи:	Ч. 1 ст. 150 проєкту 1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проходження всіма працівниками підготовки з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема шляхом відповідного	Відповідає

<p>— під час прийняття на роботу,</p> <p>— у випадку переведення або зміни роботи,</p> <p>— у випадку введення нового робочого обладнання або зміни в обладнанні,</p> <p>— в разі запровадження будь-якої нової технології.</p> <p>Підготовка повинна:</p> <p>бути адаптованою з метою врахування нових або змінених ризиків, та - у випадку необхідності періодично проводитись повторно.</p>	<p>навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, проведення інструктажів та надання працівникам інформації, що стосується їх робочих місць/зон, безпечного виконання роботи, професійних ризиків, під які вони підпадають чи можуть підпадати, а також запобіжних та захисних заходів:</p> <p>1) під час прийняття працівника на роботу;</p> <p>2) у разі переведення працівника на іншу роботу чи зміни робочого завдання, що призводить до змін у будь-яких основних засобах роботи;</p> <p>3) у випадку впровадження нового робочого обладнання чи його заміни;</p> <p>4) у випадку впровадження будь-якої нової технології. Цей перелік не є вичерпним.</p> <p>Така підготовка має адаптуватися з урахуванням нових або змінених професійних ризиків та за необхідності проводитися повторно.</p>	
<p>Ч. 2: Працедавець повинен забезпечити отримання фактично працівниками із зовнішніх підприємств та/або установ, які були залучені до робіт на його підприємстві та/або в його установі, належних інструкцій щодо ризиків для здоров'я та безпеки під час їхньої діяльності на його підприємстві та/або в його установі.</p>	<p>П. 1 ч. 2 ст. 150 проєкту</p> <p>2. Роботодавець зобов'язаний повинен забезпечити:</p> <p>1) фактичне отримання працівниками іншого роботодавця, які виконують роботу в його робочих зонах, відповідних інструкцій стосовно професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників на роботі під час виконання роботи в його робочих зонах, а також стосовно запобіжних та захисних заходів, які мають бути застосовані.</p>	Відповідає
<p>3. Представники працівників, що мають спеціальні обов'язки із забезпечення безпеки та</p>	<p>П. 2 ч. 2 ст. 150 проєкту</p> <p>2. Роботодавець зобов'язаний</p>	Відповідає

<p>охорони здоров'я працівників, мають право на отримання належної підготовки.</p>	<p>повинен забезпечити:</p> <p>2) відповідне навчання представників працівників для виконання ними своїх функцій;</p>	
<p>4. Підготовка, зазначена в параграфах 1 та 3, не може проводитись за рахунок працівників або представників працівників.</p> <p>Підготовка, зазначена в параграфі 1, повинна проводитись в робочий час.</p> <p>Підготовка, зазначена в параграфі 3, повинна проводитись в робочий час або відповідно до національної практики, в межах або поза межами підприємства та/або установи.</p>	<p>Ч. 4,5 ст. 150 проєкту</p> <p>4. Порядок проведення обов'язкового навчання та перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі встановлюється Кабінетом Міністрів України.</p> <p>5. Підготовка з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі проводиться за рахунок роботодавця в робочий час із збереженням у період підготовки оплати праці відповідно до умов трудового договору.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Стаття 13</p>		
<p>Ч. 1: Кожен працівник несе відповідальність за те, щоб дбати, наскільки це можливо, про свою власну безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я інших осіб, на яких мають негативний вплив його дії чи бездіяльність на роботі, відповідно до його підготовки та інструкцій, наданих його працедавцем.</p>	<p>Ч. 1 ст. 157 проєкту</p> <p>1. Кожен працівник з урахуванням власного досвіду та відповідно до отриманих від роботодавця інструкцій, результатів навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі зобов'язаний дбати про власну безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я інших осіб, на яких впливають його дії або бездіяльність.</p>	<p>Відповідає</p>
<p>Ч. 2: З цією метою працівники повинні, зокрема, відповідно до їхньої підготовки та наданих працедавцем інструкцій:</p> <p>(а) правильно користуватись устаткуванням, апаратуру, інструменти, небезпечні речовини, транспортне обладнання та інші засоби виробництва;</p> <p>(б) правильно користуватись надані їм засоби індивідуального захисту, а після використання повертати їх на своє місце;</p>	<p>Ч. 2 ст. 157 проєкту</p> <p>2. З цією метою працівник повинен:</p> <p>1) дотримуватися наданих роботодавцем інструкцій і вказівок;</p> <p>2) проходити відповідно до встановлених законодавством та роботодавцем вимог навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>3) правильно і за призначенням використовувати робоче</p>	<p>Відповідає</p>

<p>(с) утримуватись від відключення, зміни або довільного вилучення пристроїв безпеки, встановлених на устаткуванні, апаратурі, інструментах, виробничих об'єктах та будівлях, а також правильно користуватись такими пристроями безпеки;</p> <p>(d) негайно інформувати працедавця та/або працівників, на яких покладено спеціальні обов'язки із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників про будь-яку робочу ситуацію щодо якої вони мають обґрунтовані підстави вважати, що остання становить серйозну та безпосередню загрозу для безпеки та здоров'я, а також про будь-які недоліки у системах захисту;</p> <p>(е) співпрацювати, відповідно до національної практики, з працедавцем та/або працівниками, на яких покладено спеціальні обов'язки із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, протягом часу, необхідного для того, щоб дозволити виконання всіх завдань або вимог, передбачених компетентним органом для забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі;</p> <p>(е) співпрацювати відповідно до національної практики з працедавцем та/або працівниками, на яких покладено спеціальні обов'язки із забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників, протягом часу, необхідного для того, щоб дозволити працедавцю забезпечити безпечні робоче середовище та умови праці, які б не становили жодного ризику для безпеки та здоров'я в межах їхньої сфери діяльності.</p>	<p>обладнання, небезпечні речовини, транспортні та інші засоби праці;</p> <p>4) правильно використовувати надані йому в розпорядження засоби індивідуального захисту та після використання повертати їх на передбачене для цього місце;</p> <p>5) не допускати несанкціонованого відключення, зміни або вилучення захисних пристроїв, встановлених на робочому обладнанні, на/у робочих місцях/зонах, спорудах, та правильно використовувати такі пристрої безпеки;</p> <p>б) негайно інформувати роботодавця та/або відповідальних посадових осіб, та/або уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі про будь-яку робочу ситуацію, щодо якої вони мають достатні підстави вважати, що остання становить або може становити серйозну загрозу для безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також про будь-які недоліки у системах захисту;</p> <p>7) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників на роботі протягом часу, необхідного для виконання всіх завдань та/або дотримання всіх вимог, передбачених компетентними органами для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>8) співпрацювати в межах своєї компетенції з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників на роботі протягом часу, необхідного роботодавцю для забезпечення безпечних умов праці та робочого середовища і усунення загроз для безпеки та</p>	
---	---	--

	<p>здоров'я працівників на роботі;</p> <p>9) проходити у визначений роботодавцем час медичний огляд та виконувати рекомендації, визначені у висновках медичної комісії;</p> <p>10) за наявності документально оформленої вимоги роботодавця, державного інспектора праці, уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників на роботі пройти медичний огляд у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, з метою встановлення стану алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції.</p>	
Стаття 14		
<p>Ч. 1: Для забезпечення отримання працівниками нагляду за станом здоров'я, який відповідає ризикам для здоров'я та безпеки, яким вони піддаються на роботі, повинні бути введені заходи відповідно до національного законодавства та/ або практик.</p>	<p>Ч. 1 ст. 149 проєкту</p> <p>1. Роботодавець забезпечує проведення спостереження за станом здоров'я працівників та розроблення заходів, спрямованих на запобігання професійним ризикам та їх впливу на здоров'я працівників.</p>	Відповідає
<p>Ч. 2: Зазначені у параграфі 1 заходи мають бути такими, щоб кожен працівник, якщо він того забажає, міг регулярно отримувати нагляд за станом здоров'я.</p>	<p>П. 4 ч. 8 ст. 149 проєкту</p> <p>8. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичних оглядів:</p> <p>4) працівників, які відчувли погіршення стану здоров'я внаслідок впливу умов праці та звернулися у зв'язку з цим до роботодавця, — у разі звернення працівника до роботодавця;</p>	Відповідає
Стаття 15		
<p>Особливо чутливі групи ризику повинні отримувати захист від</p>	<p>П. 17 ч.1 ст. 155 проєкту</p>	Відповідає

<p>небезпек, які мають вплив саме на них.</p>	<p>1. З метою забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі в усіх аспектах, що стосуються роботи, роботодавці зобов'язані:</p> <p>17) враховувати стан здоров'я кожного працівника, зокрема осіб з інвалідністю, вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми;</p> <p>ст. 158 Безпека та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми;</p> <p>ст. 159 Безпека та здоров'я працівників на роботі, які не досягли 18-річного віку;</p> <p>ст. 160 Безпека та здоров'я на роботі працівників з інвалідністю.</p>	
---	--	--

2.7 КОНВЕНЦІЯ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ № 81 1947 РОКУ ПРО ІНСПЕКЦІЮ ПРАЦІ У ПРОМИСЛОВОСТІ Й ТОРГІВЛІ.

Конвенція МОП № 81 1947 року уже містить **спеціальні вимоги стосовно конкретної сфери (промисловість і торгівля)**. Попри це, оскільки Конвенція № 81 регулює і питання повноважень наглядового органу у сфері трудових відносин, деякі з положень (тільки ті, які мають загальне значення і мають інтерес для усіх суб'єктів трудових відносин та контролю за ними, а також засадничі положення здійснення нагляду та контролю) доцільно включити до проєкту Трудового кодексу. Норми, які стосуються внутрішньої діяльності наглядового (наприклад, щодо гендерного балансу) органу доцільно транспонувати (імплементувати) підзаконними нормативно-правовими актами.

Конвенція Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі	Чинне законодавство України	Проєкт Трудового кодексу	Відповідність
<p>Стаття 1</p> <p>Кожний член Міжнародної організації праці, для якого ця Конвенція є чинною, повинен забезпечувати систему інспекції праці на промислових підприємствах.</p>	<p>КЗпП України</p> <p>Ст. 259</p> <p>Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами - підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>Стаття 241</p> <p>1. Державний нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); особами, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичними особами, які використовують найману працю (далі – об'єкти відвідування) здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Кодексу та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів, Конвенції Міжнародної</p>	<p>Відповідає</p>

		<p>організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV, інших міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.</p>	
<p>Стаття 2</p> <p>1. Система інспекції праці на промислових підприємствах застосовується до всіх підприємств, щодо яких інспектори зобов'язані забезпечити застосування правових норм щодо умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи.</p> <p>2. Національне законодавство може звільняти від застосування цієї Конвенції підприємства гірничої промисловості і транспорту або частини цих підприємств.</p>	<p>КЗП України</p> <p>Ст. 259</p> <p>Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами - підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>Стаття 241</p> <p>1. Державний нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); особами, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичними особами, які використовують найману працю (далі – об'єкти відвідування) здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Кодексу та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів, Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й</p>	Відповідає

		торгівлі, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV, інших міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.	
<p>Стаття 3</p> <p>1. Завданнями системи інспекції праці є:</p> <p>а) забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, як наприклад, норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших подібних питань, у тій мірі, в якій інспектори праці повинні забезпечувати застосування таких норм;</p> <p>(б) забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультацією щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;</p> <p>(с) доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію</p>	Відповідне положення відсутнє.	<p>Стаття 241</p> <p>3. Основними завданнями державної інспекції праці є:</p> <p>1) забезпечення застосування трудового законодавства;</p> <p>2) забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями; узагальнення</p> <p>3) практики застосування трудового законодавства, розробка та внесення центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, пропозиції щодо вдосконалення законодавства та підвищення ефективності державної політики у сфері праці;</p> <p>4) контроль та забезпечення</p>	Чинне законодавство не відповідає, однак проєкт Трудового кодексу відповідає.

<p>існуючих правових норм. 2. Будь-які інші обов'язки, які можуть бути покладені на інспекторів праці, не повинні заважати їм ефективно виконувати їхні основні обов'язки або якимось чином завдавати шкоди авторитетові та неупередженості, які потрібні інспекторам у їхніх відносинах з</p>		<p>застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>5) забезпечення надання роботодавцям, працівникам та їх представникам технічної інформації та консультацій щодо найбільш ефективних способів дотримання правових норм;</p> <p>6) інформування центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, про недоліки або зловживання у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, які потребують правового врегулювання.</p> <p>7) Державна інспекція праці публікує загальний щорічний звіт про свою діяльність у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p> <p>8) У щорічному звіті зазначаються, але не виключно питання щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> — правових норм стосовно здійснення державного контролю за додержанням законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі; — персоналу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну 	
--	--	--	--

		<p>політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства;</p> <p>— роботодавців, їх робочих зон, які підлягають інспектуванню, та кількості працівників, зайнятих у них;- інспекційних відвідувань;</p> <p>— виявлених порушень і застосованих санкцій;</p> <p>— нещасних випадків;</p> <p>— професійних захворювань.</p> <p>9) Такі щорічні звіти публікуються протягом першого кварталу року, що настає за звітним.</p>	
<p>Стаття 4</p> <p>1. Настільки, наскільки це сумісно з адміністративною практикою члена Організації, інспекція праці повинна проводитись під наглядом і контролем центрального органу влади.</p> <p>2. Для федеративної держави, термін “центральный орган влади” може означати федеральный орган влади або центральный орган влади однієї зі складових частин федерації.</p>	<p>КЗпП України</p> <p>Ст. 260</p> <p>Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють:</p> <p>— центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;</p> <p>— центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;</p> <p>— центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення</p>	<p>Стаття 241</p> <p>2. Функції державної інспекції праці покладаються на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за додержанням трудовго законодавства, та його територіальні органи.</p>	Відповідає

	<p>державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки;</p> <p>— центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки.</p>		
<p>Стаття 5</p> <p>Компетентний орган вживає відповідних заходів для того, щоб сприяти:</p> <p>(а) ефективній співпраці між службами інспекції та іншим урядовими службами і державними або приватними установами, які займаються подібною діяльністю; та</p> <p>(б) співпраці між представниками інспекції праці та роботодавцями і працівниками або їхніми організаціями.</p>	Відповідне положення відсутнє.	Відповідне положення відсутнє.	Не відповідає.
<p>Стаття 6</p> <p>Персонал інспекції складається з державних службовців, статус і умови роботи яких забезпечують стабільність зайнятості і роблять їх незалежними від будь-яких змін в уряді та небажаного зовнішнього впливу.</p>	Відповідне положення відсутнє.	<p>Стаття 243</p> <p>1. Державними інспекторами праці є державні службовці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, та його територіальних органів, посадовими обов'язками яких передбачено здійснення функцій</p>	Чинне законодавство не відповідає, однак проєкт Трудового кодексу відповідає.

		<p>державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, та які пройшли перевірку знань у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог трудового законодавства.</p> <p>Стаття 249</p> <p>1. Державні інспектори праці під час реалізації своїх прав і виконання обов'язків перебувають під захистом держави. У своїй діяльності державні інспектори праці незалежні, керуються Конституцією та законами України, цим Кодексом та іншими актами трудового законодавства.</p>	
<p>Стаття 7</p> <p>1. Відповідно до будь-яких умов набору на державну службу, які можуть бути передбачені національним законодавством, інспекторів праці набирають виключно з огляду на їхню кваліфікацію для виконання обов'язків, які будуть на них покладені.</p> <p>2. Методи перевірки такої кваліфікації визначаються</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Стаття 243</p> <p>2. Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань державних інспекторів праці, їх завдання, обов'язки визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог трудового законодавства.</p>	<p>Не відповідає</p> <p>«Інспектори праці отримують відповідну підготовку для виконання своїх обов'язків» - не передбачено ні чинним законодавством, ні проектом Трудового кодексу</p>

<p>компетентним органом.</p> <p>3. Інспектори праці отримують відповідну підготовку для виконання своїх обов'язків.</p>			
<p>Стаття 8</p> <p>До складу персоналу інспекції можуть призначатися як чоловіки, так і жінки. У разі потреби на інспекторів-чоловіків та інспекторів-жінок можуть відповідно покладатися особливі обов'язки.</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Не відповідає</p>
<p>Стаття 9</p> <p>Кожний член Організації вживає необхідних заходів для того, щоб гарантувати залучення до роботи інспекції належним чином кваліфікованих технічних експертів та спеціалістів, включаючи спеціалістів у галузі медицини, механіки, електрики та хімії, у формах, які вважатимуться такими, що найбільше відповідають національним умовам, з метою забезпечити застосування правових норм щодо охорони здоров'я та безпеки працівників під час їхньої роботи, а також дослідити вплив процесів, матеріалів і методів роботи на здоров'я і безпеку працівників.</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Не відповідає</p>
<p>Стаття 10</p> <p>Кількість інспекторів праці має бути достатньою для</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Не відповідає</p>

<p>забезпечення ефективного здійснення функцій інспекційної служби і визначатиметься з належним урахуванням:</p> <p>(a) важливості обов'язків, які повинні виконувати інспектори, зокрема:</p> <p>(i) кількість, тип, розмір і розташування підприємств, які підлягають інспекції;</p> <p>(ii) чисельність і категорії працівників, зайнятих на таких підприємствах; та</p> <p>(iii) кількість і складність правових норм, застосування яких слід забезпечити;</p> <p>(b) матеріальних засобів, наданих у розпорядження інспекторів; та</p> <p>(c) практичних умов, за яких мають проходити інспекційні відвідування для того, щоб вони були ефективними.</p>			
<p>Стаття 11</p> <p>1. Компетентний орган вживає необхідних заходів для того, щоб у розпорядженні інспекторів праці були:</p> <p>а) місцеві бюро, обладнані відповідно до потреб служби і доступні для всіх відповідних осіб;</p> <p>б) транспортні засоби, необхідні для виконання їхніх обов'язків, у разі якщо</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Стаття 249</p> <p>3. Для виконання своїх обов'язків у разі необхідності державні інспектори праці забезпечуються державною службовими транспортними засобами.</p> <p>4. Державні інспектори праці забезпечуються державною службовими приміщеннями, які є обладнаними відповідно до потреб державних</p>	<p>Чинне законодавство не відповідає, однак проєкт Трудового кодексу відповідає.</p>

<p>немає відповідних засобів громадського транспорту.</p> <p>2. Компетентний орган вживає необхідних заходів з метою відшкодування інспекторам праці будь-яких витрат, пов'язаних з пересуванням, та будь-яких додаткових витрат, які можуть бути необхідними для виконання їхніх обов'язків.</p>		<p>інспекторів праці та загальнодоступними для відвідування.</p> <p>5. Державним інспекторам праці у встановленому законодавством порядку відшкодовуються витрати, здійснені ними у зв'язку з виконанням їх повноважень.</p>	
<p>Стаття 12</p> <p>1. Інспектори праці, забезпечені відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право:</p> <p>а) безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції;</p> <p>б) проходити у денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції;</p> <p>с) здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися у тому, що правові норми суворо дотримуються, і зокрема:</p> <p>і) наодинці або в присутності</p>	<p>Постанова КМУ від 21 серпня 2019 р. №823</p> <p>10. Інспектори праці за наявності службового посвідчення безперешкодно мають право:</p> <p>1) під час проведення інспекційних відвідувань за наявності підстав, визначених пунктом 5 цього Порядку, без попереднього повідомлення о будь-якій годині доби з урахуванням вимог законодавства про охорону праці проходити до будь-яких виробничих, службових, адміністративних приміщень об'єкта відвідування, в яких використовується наймана праця;</p> <p>2) ознайомлюватися з будь-якими книгами, реєстрами та документами, ведення яких передбачено законодавством про працю, що містять інформацію/відомості з питань,</p>	<p>Стаття 247</p> <p>1. У ході здійснення заходів державного нагляду (контролю) з питань виявлення порушень, зазначених у пунктах 1-3 частини четвертої статті 254 цього Кодексу, а також з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, державні інспектори праці за умови пред'явлення службового посвідчення мають право:</p> <p>1) у ході проведення інспекційного відвідування без попереднього повідомлення о будь-якій годині доби з урахуванням обмежень, встановлених частиною другою цієї статті, відвідувати будь-які робочі місця (зони), а також проходити до будь-яких виробничих, службових та адміністративних приміщень, в яких використовується наймана праця;</p>	<p>Не відповідає.</p> <p>Право інспекторів вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цієї метою, не передбачено чинним законодавством.</p> <p>Право інспекторів зобов'язувати вивішувати об'яви,</p>

<p>свідків допитувати роботодавця або персонал підприємства з будь-яких питань, які стосуються застосування правових норм;</p> <p>ii) вимагати надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписано національним законодавством з питань умов праці, з метою перевірки їхньої відповідності правовим нормам, і знімати копії з таких документів або робити з них витяги;</p> <p>iii) зобов'язувати вивішувати об'яви, які вимагаються згідно з правовими нормами;</p> <p>iv) вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цією метою.</p> <p>2. У разі інспекційного відвідування інспектори повідомляють про свою присутність роботодавцю або його представнику, якщо тільки вони не вважатимуть, що таке повідомлення може завдати шкоди виконанню їхніх обов'язків.</p>	<p>які є предметом інспекційного відвідування, з метою перевірки їх відповідності нормам законодавства та отримувати завірені об'єктом відвідування їх копії або витяги;</p> <p>3) наодинці або у присутності свідків ставити керівнику та/або працівникам об'єкта відвідування, іншим особам, що володіють необхідною інформацією, запитання, що стосуються законодавства про працю, отримувати із зазначених питань усні та/або письмові пояснення;</p> <p>4) за наявності ознак кримінального правопорушення та/або створення загрози безпеці інспектора праці залучати працівників правоохоронних органів;</p> <p>5) на надання робочого місця з можливістю ведення конфіденційної розмови з працівниками щодо предмета інспекційного відвідування;</p> <p>6) фіксувати проведення інспекційного відвідування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки;</p> <p>7) отримувати від органів державної влади, об'єктів відвідування</p>	<p>2) проходити у денний час з урахуванням обмежень, встановлених частиною другою цієї статті, до нежитлових будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, місць, у яких (на яких) перебувають фізичні особи, стосовно яких наявна інформація про те, що вони виконують трудові обов'язки, або до них застосовується примусова праця;</p> <p>3) ознайомлюватися з оригіналами та робити копії (в тому числі електронні) актів об'єктів відвідування, які стосуються прав працівників, колективних або трудових договорів, а також документів, ведення яких передбачено трудовим законодавством;</p> <p>4) наодинці або у присутності свідків ставити об'єкту відвідування та/або працівникам, представникам профспілок, їх організацій та об'єднань, члени яких працюють на об'єкті відвідування, запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію стосовно стану додержання вимог трудового законодавства, їх порушення та вжиті заходи щодо усунення таких порушень;</p> <p>5) вимагати від об'єктів відвідування</p>	<p>які вимагаються згідно з правовими нормами, не передбачено чинним законодавством та проєктом Трудового кодексу.</p> <p>«У разі інспекційного відвідування інспектори повідомляють про свою присутність роботодавцю або його представнику, якщо тільки вони не вважатимуть, що таке повідомлення може завдати шкоди виконанню їхніх обов'язків» - не передбачено чинним законодавством та проєктом Трудового кодексу.</p>
---	---	--	--

	<p>інформацію та/або документи, необхідні для проведення інспекційного відвідування.</p>	<p>забезпечення вільного доступу працівників до інформації відповідно до вимог законодавства;</p> <p>6) вимагати припинення незаконних дій, які перешкоджають здійсненню державного нагляду (контролю);</p> <p>7) відбирати зразки матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються;</p> <p>8) за результатами інспекційного відвідування визнавати роботу такою, що виконується в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами;</p> <p>9) вносити об'єктам відвідування обов'язкові для виконання приписи щодо усунення виявлених порушень трудового законодавства;</p> <p>10) у випадках загрози здоров'ю чи життю працівників, в межах компетенції вимагати внесення протягом визначеного розумного строку до конструкції споруди, робочого місця/зони, робочого обладнання таких змін, які необхідні для забезпечення дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі;</p>	
--	--	---	--

		<p>11) у випадках наявності обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю працівників державні інспектори праці мають право вимагати вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, зокрема зупинку, припинення, обмеження виконання робіт, використання робочого обладнання, робочих місць/зон, будівель, споруд, приміщень, а також заборону застосування небезпечних речовин.</p> <p>12) надавати уповноваженим органам рекомендації щодо відсторонення від виконання обов'язків винних у порушенні трудового законодавства працівників об'єкта відвідування або притягнення їх до відповідальності згідно із законом;</p> <p>13) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про такі правопорушення і накладати адміністративні стягнення та штрафні санкції;</p> <p>14) отримувати безоплатно від об'єктів відвідування, органів, уповноважених управляти майном, державних органів статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні</p>	
--	--	--	--

		<p>для виконання своїх повноважень;</p> <p>15) витребувати для огляду документи, що посвідчують особу, у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, місцях, що використовуються для здійснення господарської діяльності, стосовно яких наявна інформація про те, що вони виконують трудові обов'язки;</p> <p>16) здійснювати фіксацію процесу інспекційних відвідувань з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки.</p>	
<p>Стаття 13</p> <p>1. Інспектори праці уповноважені вживати заходів з метою усунення недоліків, виявлених на споруді, в обладнанні або методах роботи, які вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю чи безпеці працівників.</p> <p>2. Для того, щоб інспектори праці мали можливість вживати таких заходів, вони будуть уповноважені, з дотриманням права на оскарження у судових або адміністративних органах, яке може бути передбачене</p>	<p>Постанова КМУ від 21 серпня 2019 р. №823</p> <p>16. За результатами інспекційного відвідування складаються акт інспекційного відвідування (далі - акт) і в разі виявлення порушень вимог законодавства про працю - припис щодо їх усунення та попередження про відповідальність за порушення законодавства про працю.</p> <p>20. Припис є обов'язковою для виконання у визначені строки письмовою</p>	<p>Стаття 259</p> <p>У разі виявлення порушень вимог трудового законодавства вноситься припис про їх усунення. Припис є обов'язковою для виконання у визначені строки письмовою вимогою державного інспектора праці про усунення об'єктом відвідування порушень вимог трудового законодавства, виявлених під час інспекційного відвідування.</p>	Відповідає

<p>законодавством, давати розпорядження або вимагати, щоб було дано розпорядження:</p> <p>а) щодо внесення протягом визначеного терміну до установки або споруди таких змін, які можуть бути необхідні для забезпечення дотримання правових норм з питань охорони здоров'я та безпеки працівників; або</p> <p>б) у разі безпосередньої загрози здоров'ю чи безпеці працівників - щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню.</p> <p>3. Якщо процедура, встановлена у пункті 2, є несумісною з адміністративною чи судовою практикою члена Організації, інспектори матимуть право звертатися до компетентного органу для того, щоб він видав наказ або ініціював вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню.</p>	<p>вимогою інспектора праці про усунення об'єктом відвідування порушень вимог законодавства про працю, виявлених під час інспекційного відвідування.</p>		
<p>Стаття 14</p> <p>Інспекцію праці повідомляють про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання у тих випадках і у такий спосіб, як це може бути передбачено національним законодавством.</p>	<p>Постанова КМУ від 17 квітня 2019 р. №337</p> <p>8. У разі отримання інформації про нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання(отруєння) від безпосереднього керівника робіт, повідомлення від закладу охорони здоров'я, заяви потерпілого, членів його сім'ї чи уповноваженої ним особи тощо</p>	<p>Стаття 136</p> <p>2. Роботодавець зобов'язаний надавати інформацію про нещасні випадки та професійні захворювання на виробництві у визначеному законодавством порядку.</p> <p>Стаття 155</p> <p>1. З метою забезпечення</p>	<p>Відповідає</p>

	<p>роботодавець зобов'язаний протягом однієї доби повідомити підприємствам (установам, організаціям), зазначеним в абзацах четвертому - дев'ятому цього пункту, з використанням засобів зв'язку та не пізніше наступного робочого дня надати на паперовому носії повідомлення згідно з додатком 2.</p> <p>Повідомлення про нещасний випадок надається за місцем настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), а у разі настання нещасного випадку внаслідок події (аварії, катастрофи тощо) під час руху транспортних засобів усіх видів - за місцем реєстрації підприємства (установи, організації): територіальному органу Держпраці.</p>	<p>безпеки та здоров'я працівників на роботі в усіх аспектах, що стосуються роботи, роботодавці зобов'язані:</p> <p>...</p> <p>22) повідомляти центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства, про нещасні випадки та професійні захворювання працівників;</p>	
<p>Стаття 15</p> <p>З урахуванням винятків, які можуть бути передбачені національним законодавством, інспекторам праці:</p> <p>а) забороняється мати пряму або непряму заінтересованість у справах підприємств, які перебувають під їхнім контролем;</p> <p>б) ставиться за обов'язок, під загрозою відповідних штрафів або дисциплінарних заходів, не</p>	<p>Закон України Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності Стаття 4</p> <p>б. Посадовій особі органу державного нагляду (контролю) забороняється здійснювати державний нагляд (контроль) щодо суб'єктів господарювання, з якими (або із службовими особами яких) посадова особа перебуває в</p>	<p>Стаття 248</p> <p>1. Державні інспектори праці, здійснюючи державний нагляд (контроль) за додержанням трудового законодавства, зобов'язані:</p> <p>1) забезпечувати неупереджене та компетентне проведення інспекційних відвідувань з питань, що належать до їх компетенції;</p>	<p>Відповідає</p>

<p>розголошувати, навіть після залишення посади, виробничі або комерційні таємниці чи виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх обов'язків; та</p> <p>с) слід вважати абсолютно конфіденційним джерело будь-якої скарги, доведеної до їхнього відома, на недоліки або порушення правових норм і утримуватися від повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що інспекційне відвідування було проведене у зв'язку з отриманням такої скарги.</p>	<p>родинних стосунках, або в разі виникнення у неї конфлікту інтересів згідно із законодавством у сфері запобігання і протидії корупції.</p> <p>Постанова КМУ від 21 серпня 2019 р. № 823</p> <p>12. Інспекторам праці забороняється:</p> <p>1) виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду індивідуальних або колективних трудових спорів;</p> <p>2) підміняти працівників об'єкта відвідування під час проведення розрахунків або перерахунків розмірів належних працівникам коштів, готувати висновки про відповідність або невідповідність нормативних актів об'єкта відвідування вимогам нормативно-правових актів з метою їх подальшої передачі працівникам (у тому числі звільненим), іншим особам чи органам;</p> <p>3) проводити інспекційні відвідування з метою отримання від об'єкта відвідування будь-яких документів або їх копій для подальшої передачі іншим особам;</p> <p>4) розглядати та перевіряти питання, яке є предметом</p>	<p>2) не розголошувати, у тому числі після залишення посади, інформацію з обмеженим доступом, доступ до якої вони отримали під час виконання своїх обов'язків, крім випадків, встановлених законом;</p> <p>3) зберігати конфіденційною інформацію про наявність, джерело та зміст будь-якої скарги щодо недоліків або порушення трудового законодавства, у зв'язку з отриманням якої проводиться інспекційне відвідування, якщо тільки саме джерело не дало згоду на розголошення такої інформації;</p> <p>4) інформувати об'єктів відвідування, працівників та інших суб'єктів про найбільш ефективні методи додержання трудового законодавства, надавати технічну інформацію та рекомендації, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання дискримінації, на рівну оплату праці за роботу рівної цінності.</p> <p>...</p> <p>10. Державним інспекторам праці забороняється:</p> <p>1) виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду</p>	
--	---	--	--

	<p>розгляду в суді або щодо якого набрало законної сили рішення суду, перевіряти своєчасність, правильність і повноту виконання рішень суду;</p> <p>5) розголошувати комерційну таємницю та конфіденційну інформацію чи інформацію про виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх посадових обов'язків, крім випадків, передбачених законом, у тому числі протягом трьох років після звільнення з посади;</p> <p>6) розголошувати джерело будь-якої скарги, доведеної до їх відома, на недоліки або порушення і повідомляти об'єкту відвідування або його представнику про те, що відвідування було проведено у зв'язку з отриманням такої скарги;</p> <p>7) вилучати в об'єктів відвідування оригінали їх фінансово-господарських, бухгалтерських та інших документів, а також комп'ютери та їх частини;</p> <p>8) проводити інспекційне відвідування понад строки, визначені пунктом 9 цього Порядку.</p>	<p>індивідуальних або колективних трудових спорів;</p> <p>2) вилучати в об'єктів відвідування оригінали їх фінансово-господарських, бухгалтерських та інших документів, а також комп'ютери та їх частини;</p> <p>3) передавати будь-які отримані від об'єкта відвідування документи або їх копії іншим особам, у яких відсутні повноваження на ознайомлення з цими документами, та вимагати їх від об'єкта відвідування з цієї метою;</p> <p>4) розглядати та перевіряти питання, яке є предметом розгляду в суді або щодо якого набрало законної сили рішення суду, перевіряти своєчасність, правильність та повноту виконання рішень суду;</p> <p>5) брати участь у господарській та/або будь-якій іншій діяльності об'єктів відвідування;</p> <p>6) проводити інспекційне відвідування понад строки, встановлені цим Кодексом.</p>	
--	---	---	--

<p>Стаття 16</p> <p>Інспекції на підприємствах проводяться так часто і так ретельно, як це необхідно для забезпечення ефективного застосування відповідних правових норм.</p>	Відповідне положення відсутнє.	Відповідне положення відсутнє.	Не відповідає
<p>Стаття 17</p> <p>1. Особи, які порушують або ухиляються від дотримання правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці, підлягають негайному судовому переслідуванню без попередження. Проте національне законодавство може передбачити винятки щодо таких випадків, коли має робитися попереднє повідомлення для того, щоб виправити становище або вжити запобіжних заходів.</p> <p>2. 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.</p>	Відповідне положення відсутнє.	Відповідне положення відсутнє.	Не відповідає
<p>Стаття 18</p> <p>Відповідні санкції за порушення правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці, та за перешкоджання</p>	Відповідне положення відсутнє.	Відповідне положення відсутнє.	Відповідає

інспекторам праці у виконанні їхніх обов'язків, повинні передбачатися національним законодавством та ефективно застосовуватися.			
<p>Стаття 19</p> <p>1. Інспектори праці або місцеві інспекційні бюро, залежно від обставин, повинні подавати центральному органу інспекційної служби періодичні звіти про результати їхньої інспекційної діяльності.</p> <p>2. Ці звіти складаються у такому порядку і охоплюють такі питання, як це час від часу може визначати центральний орган; вони подаються принаймні так часто, як це може визначати цей орган, але у будь-якому разі не рідше ніж один раз на рік.</p>	Відповідне положення відсутнє.	Відповідне положення відсутнє.	Не відповідає
<p>Стаття 20</p> <p>1. Центральний орган інспекції публікує загальний щорічний звіт про діяльність служб інспекції, які перебувають під його контролем.</p> <p>2. Такі щорічні звіти публікуються протягом розумного терміну після закінчення року, якого вони стосуються, і у будь-якому разі протягом дванадцяти місяців.</p> <p>3. Копії щорічних</p>	<p>Постанова КМУ від 11 лютого 2015 р. №96</p> <p>4. Держпраці відповідно до покладених на неї завдань ...</p> <p>34) Бере участь: ...</p> <p>у роботі з удосконалення системи ведення обліку, звітності та державної статистики з питань, що належать до компетенції Держпраці;</p>	<p>Стаття 241</p> <p>7) Державна інспекція праці публікує загальний щорічний звіт про свою діяльність у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p> <p>9) Такі щорічні звіти публікуються протягом першого кварталу року, що настає за звітним.</p>	<p>Не відповідає.</p> <p>В чинному законодавстві звітність прописана в загальних рисах.</p> <p>«Копії щорічних звітів надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці протягом розумного терміну після</p>

<p>звітів надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці протягом розумного терміну після їхнього опублікування і у будь-якому разі протягом трьох місяців.</p>			<p>їхнього опублікування і у будь-якому разі протягом трьох місяців» - не передбачено чинним законодавством або проєктом Трудового кодексу</p>
<p>Стаття 21</p> <p>У щорічному звіті, який публікує центральний орган інспекції, висвітлюються нижченаведені та всі інші питання, які стосуються справи, настільки, наскільки вони підпадають під контроль зазначеного органу:</p> <p>a) законодавство щодо діяльності служби інспекції;</p> <p>b) персонал служби інспекції праці;</p> <p>c) статистичні дані щодо підприємств, які підлягають інспекції, та кількість працівників, зайнятих на цих підприємствах;</p> <p>d) статистичні дані про інспекційні відвідування;</p> <p>e) статистичні дані про порушення та про накладені стягнення;</p> <p>f) статистичні дані про нещасні випадки на виробництві;</p> <p>g) статистичні дані</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Стаття 241</p> <p>8). У щорічному звіті зазначаються, але не виключно питання щодо:</p> <p>— правових норм стосовно здійснення державного контролю за додержанням законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>— персоналу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства;</p> <p>— роботодавців, їх робочих зон, які підлягають інспектуванню, та кількості працівників, зайнятих у них;</p> <p>— інспекційних відвідувань;</p> <p>— виявлених порушень і застосованих санкцій;</p> <p>— нещасних випадків;</p> <p>— професійних захворювань.</p>	<p>Чинне законодавство не відповідає, однак проєкт Трудового кодексу відповідає.</p>

про професійні захворювання.			
<p>Стаття 22</p> <p>Кожний член Міжнародної організації праці, для якого цей розділ цієї Конвенції є чинним, повинен забезпечувати систему інспекції праці на торговельних підприємствах.</p>	<p>КЗпП України</p> <p>Ст. 259</p> <p>Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами - підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>Стаття 241</p> <p>1. Державний нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); особами, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичними особами, які використовують найману працю (далі – об'єкти відвідування) здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Кодексу та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів, Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV, інших міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.</p>	<p>Відповідає</p>

Стаття 23	КЗпП України	Стаття 241	Відповідає
<p>Система інспекції праці на торговельних підприємствах застосовується до тих підприємств, щодо яких інспектори праці повинні забезпечити застосування правових норм, які стосуються умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи.</p>	<p>Ст. 259 Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами - підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>1. Державний нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); особами, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичними особами, які використовують найману працю (далі – об'єкти відвідування) здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Кодексу та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів, Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV, інших міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.</p>	
<p>Стаття 26 У будь-якому випадку, коли немає</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Не відповідає</p>

<p>будь-яке підприємство, його частина чи служба або робоче місце є таким підприємством, частиною, службою або робочим місцем, до якого застосовується ця Конвенція, це питання вирішує компетентний орган.</p>			
---	--	--	--

2.8 КОНВЕНЦІЯ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ № 129 1969 РОКУ ПРО ІНСПЕКЦІЮ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ.

Конвенція МОП № 129 1969 містить **спеціальні вимоги стосовно конкретної сфери (сільське господарство)**. Попри це, оскільки Конвенція МОП № 129 регулює і питання повноважень наглядового органу у сфері трудових відносин, деякі з положень (тільки ті, які мають загальне значення і мають інтерес для усіх суб'єктів трудових відносин та контролю за ними, а також засадничі положення здійснення нагляду та контролю) доцільно включити до проєкту Трудового кодексу. Норми, які стосуються внутрішньої діяльності наглядового органу доцільно транспонувати (імплементувати) підзаконними нормативно-правовими актами.

Конвенція Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві	Законодавство України	Проект Трудового кодексу	Відповідність
<p>Стаття 1</p> <p>1. У цій Конвенції термін «сільськогосподарське підприємство» означає підприємства або частини підприємств, які займаються обробкою землі, тваринництвом, включаючи розведення худоби і догляд за нею, лісовим господарством, садівництвом, первісною переробкою продуктів сільського господарства самим землеробом чи будь-якими іншими видами сільськогосподарської діяльності.</p> <p>2. Коли це необхідно, компетентний орган влади, після консультацій з</p>	Відповідне положення відсутнє.	Відповідне положення відсутнє.	Не відповідає.

<p>найбільш представницькими організаціями заінтересованих роботодавців і працівників, де такі є, проводить розмежування між сільським господарством, з одного боку, і промисловістю та торгівлею – з іншого, таким чином, щоб не виключити жодного сільськогосподарського підприємства з національної системи інспекції праці.</p> <p>3. У будь-якому разі, коли є сумнів, чи застосовна конвенція до якого-небудь підприємства або частини підприємства, питання вирішується компетентним органом влади.</p>			
<p>Стаття 2</p> <p>У цій Конвенції термін «законоположення», крім законів і постанов, включає арбітражні рішення і колективні договори, які мають чинність закону, застосування яких забезпечується інспекторами праці.</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Не відповідає.</p>
<p>Стаття 3</p> <p>Кожний член Міжнародної організації праці, щодо якого ця Конвенція є чинною, зобов'язаний мати систему інспекції праці в сільському господарстві.</p>	<p>КЗпП України Ст. 259</p> <p>Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності,</p>	<p>Стаття 241</p> <p>1. Державний нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені</p>	<p>Відповідає</p>

	<p>господарювання, фізичними особами – підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>підрозділи, які не є юридичними особами); особами, які ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичними особами, які використовують найману працю (далі – об'єкти відвідування) здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Кодексу та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів, Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV, інших міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.</p>	
<p>Стаття 4</p> <p>Система інспекції праці в сільському господарстві застосовується до сільськогосподарських підприємств, на яких працюють працівники за наймом або учні, незалежно від виду їхньої винагороди і типу, форми або</p>	<p>КЗпП України Ст. 259</p> <p>Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами – підприємцями, які</p>	<p>Стаття 241</p> <p>1. Державний нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами); особами, які</p>	<p>Відповідає</p>

<p>тривалості їхнього трудового договору.</p>	<p>використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>ведуть (здійснюють, провадять) господарську діяльність без державної реєстрації та фізичними особами, які використовують найману працю (далі – об’єкти відвідування) здійснює державна інспекція праці відповідно до цього Кодексу та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів, Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1985-IV, Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року інспекцію праці в сільському господарстві, ратифікованої Законом України від 8 вересня 2004 р. № 1986-IV, інших міжнародних договорів, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України.</p>	
<p>Стаття 6</p> <p>1. Система інспекції праці в сільському господарстві має такі функції:</p> <p>а) забезпечувати застосування положень законодавства в галузі умов праці та захисту працівників на роботі, як, наприклад, положень про робочий час, заробітну плату,</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Стаття 241</p> <p>3. Основними завданнями державної інспекції праці є:</p> <p>1) забезпечення застосування трудового законодавства;</p> <p>2) забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями;</p>	<p>Чинне законодавство не відповідає, однак проект Трудового кодексу відповідає.</p>

<p>щотижневий відпочинок і відпустки, безпеку праці, охорону здоров'я і побутове обслуговування, використання праці жінок, дітей і підлітків, та щодо інших подібних питань в тій мірі, в якій контроль за дотриманням зазначених положень накладено на інспекторів праці;</p> <p>b) надавати підприємствам і працівникам технічну інформацію та консультації щодо найбільш ефективних засобів дотримання законоположень;</p> <p>c) інформувати компетентний орган влади щодо недоліків або зловживань, які не підпадають під дію існуючих законоположень, і надавати їм пропозиції щодо вдосконалення законодавства.</p> <p>2. Національне законодавство може покладати на інспекторів праці в сільському господарстві консультативні функції або функції контролю за застосуванням законоположень щодо умов життя працівників та їхніх сімей.</p> <p>3. Будь-які додаткові зобов'язання, які можуть бути покладені на інспекторів праці в</p>		<p>3) узагальнення практики застосування трудового законодавства, розробка та внесення центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, пропозиції щодо вдосконалення законодавства та підвищення ефективності державної політики у сфері праці;</p> <p>4) контроль та забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>5) забезпечення надання роботодавцям, працівникам та їх представникам технічної інформації та консультацій щодо найбільш ефективних способів дотримання правових норм;</p> <p>6) інформування центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, про недоліки або зловживання у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, які потребують правового врегулювання;</p> <p>7) Державна інспекція праці публікує</p>	
---	--	--	--

<p>сільському господарстві, не повинні заважати їм ефективно виконувати свої основні обов'язки або яким би то не було чином завдавати шкоди авторитетові та неупередженості, які потрібні інспекторам у їхніх стосунках з роботодавцями та працівниками.</p>		<p>загальний щорічний звіт про свою діяльність у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p> <p>8) У щорічному звіті зазначаються, але не виключно питання щодо:</p> <ul style="list-style-type: none"> — правових норм стосовно здійснення державного контролю за додержанням законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі; — персоналу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства; — роботодавців, їх робочих зон, які підлягають інспектуванню, та кількості працівників, зайнятих у них; — інспекційних відвідувань; — виявлених порушень і застосованих санкцій; — нещасних випадків; — професійних захворювань. <p>9) Такі щорічні звіти публікуються протягом першого кварталу року, що настає за звітним.</p>	
--	--	--	--

<p>Стаття 7</p> <p>1. У тому ступені, в якому це сумісно з адміністративною практикою члена Організації, інспекція праці в сільському господарстві знаходиться під наглядом і контролем центрального органу.</p> <p>2. Для федеративної держави вислів «центральный орган» може означати або центральний орган федерації, або центральний орган однієї із складових частин федерації.</p> <p>3. Інспекція праці в сільському господарстві може, наприклад, здійснюватися:</p> <p>а) єдиним органом інспекції праці, який відповідає за всі сектори господарської діяльності;</p> <p>б) єдиним органом інспекції Праці з внутрішньою функціональною спеціалізацією, забезпеченою завдяки відповідній підготовці тих інспекторів, на яких буде покладена інспекція праці в сільському господарстві;</p> <p>с) єдиним органом інспекції праці з внутрішньою інституційною спеціалізацією, забезпеченою шляхом створення</p>	<p>КЗпП України Ст. 260</p> <p>Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють:</p> <p>— центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;</p> <p>— центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;</p> <p>— центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки;</p> <p>— центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки.</p>	<p>Стаття 241</p> <p>2. Функції державної інспекції праці покладаються на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, та його територіальні органи.</p>	<p>Відповідає</p>
---	---	--	-------------------

<p>технічно кваліфікованої служби, на співпрацівників якої буде покладена інспекція праці в сільському господарстві;</p> <p>d) спеціалізованою службою інспекції сільського господарства, діяльність якої буде контролюватись центральним органом, який має також повноваження щодо інспекції праці в інших галузях, наприклад: у промисловості, на транспорті та в торгівлі.</p>			
<p>Стаття 8</p> <p>1. Персонал інспекції складається з державних службовців, статус і умови роботи яких забезпечують міцність службового становища і роблять їх незалежними від будь-яких змін в уряді або будь-якого небажаного зовнішнього впливу.</p> <p>2. Наскільки це сумісно з національним законодавством чи практикою, члени Організації можуть включати у свої системи інспекції праці в сільському господарстві співпрацівників або представників професійних організацій, діяльність яких доповнювала б</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Стаття 243</p> <p>1. Державними інспекторами праці є державні службовці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, та його територіальних органів, посадовими обов'язками яких передбачено здійснення функцій державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства, та які пройшли перевірку знань у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у</p>	<p>Чинне законодавство не відповідає, однак проєкт Трудового кодексу відповідає.</p>

<p>роботу державних інспекторів. Цим співпрацівникам і представникам мають забезпечуватись гарантія стабільності інших функцій і незалежність від якого би то не було небажаного зовнішнього впливу.</p>		<p>сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог трудового законодавства.</p> <p>Стаття 249</p> <p>1. Державні інспектори праці під час реалізації своїх прав і виконання обов'язків перебувають під захистом держави. У своїй діяльності державні інспектори праці незалежні, керуються Конституцією та законами України, цим Кодексом та іншими актами трудового законодавства.</p>	
<p>Стаття 9</p> <p>1. За умови дотримання всіх вимог набору співпрацівників державних служб, які можуть приписуватись національним законодавством, інспектори праці в сільському господарстві набираються виключно на підставі їхньої придатності до виконання завдань, які будуть на них покладені.</p> <p>2. Методи перевірки такої придатності визначаються компетентним органом.</p> <p>3. Інспектори праці в сільському господарстві отримують відповідну підготовку для</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Стаття 243</p> <p>2. Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань державних інспекторів праці, їх завдання, обов'язки визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог трудового законодавства.</p>	<p>Не відповідає.</p> <p>«Інспектори праці в сільському господарстві отримують відповідну підготовку для здійснення своїх функцій і вживають відповідних заходів для забезпечення їм належного додаткового навчання в процесі їхньої роботи» – не передба-</p>

здійснення своїх функцій і вживають відповідних заходів для забезпечення їм належного додаткового навчання в процесі їхньої роботи.			чено ні чинним законодавством, ні проектом Трудового кодексу.
Стаття 10 До складу персоналу, інспекції можуть призначатися як чоловіки, так і жінки. В разі необхідності на інспекторів-чоловіків та інспекторів-жінок можуть відповідно покладатися специфічні завдання.	Відповідне положення відсутнє.	Відповідне положення відсутнє.	Не відповідає.
Стаття 11 Кожний член Організації вживає необхідних заходів для того, щоб при розв'язанні проблем, які потребують технічних знань, до роботи інспекції праці в сільському господарстві залучалися кваліфіковані експерти та спеціалісти в таких формах, які можуть бути визнані як такі, що найбільш відповідають умовам країни.	Відповідне положення відсутнє.	Відповідне положення відсутнє.	Не відповідає.
Стаття 12 1. Компетентний орган влади вживає відповідних заходів для того, щоб сприяти ефективному співробітництву між службою інспекції праці в сільському господарстві, з одного боку, та урядовими службами, а також	Відповідне положення відсутнє.	Відповідне положення відсутнє.	Не відповідає.

<p>громадськими або визнаними установами, які здійснюють аналогічну діяльність, з іншого боку.</p> <p>2. В разі необхідності компетентний орган влади може або доручати відповідним урядовим службам чи громадським установам виконання деяких функцій з інспекції праці на регіональному або місцевому рівні в порядку допоміжної роботи, або залучати ці служби чи установи до виконання цих функцій за умови, що це не завдасть шкоди застосуванню принципів, встановлених цією Конвенцією.</p>			
<p>Стаття 13</p> <p>Компетентний орган влади вживає відповідних заходів для того, щоб сприяти співпраці між працівниками інспекції праці в сільському господарстві та роботодавцями і працівниками або їхніми організаціями, де такі існують.</p>	Відповідне положення відсутнє.	Відповідне положення відсутнє.	Не відповідає.
<p>Стаття 14</p> <p>Слід вживати заходів для забезпечення достатньої кількості інспекторів праці в сільському господарстві, щоб можливо було ефективно здійснювати функції інспекційної служби,</p>	Відповідне положення відсутнє.	Відповідне положення відсутнє.	Не відповідає.

<p>і ця кількість встановлюється з належним урахуванням:</p> <p>а) важливості завдань, які повинні виконувати інспектори, зокрема:</p> <p>i) кількості, характеру, розміру і розташування сільськогосподарських підприємств, які підлягають інспектуванню;</p> <p>ii) чисельності і категорій працівників, зайнятих на цих підприємствах;</p> <p>iii) кількості та складності законоположень, застосування яких їм належить забезпечити;</p> <p>б) матеріальних засобів, наданих у розпорядження інспекторів;</p> <p>с) практичних умов, у яких повинні здійснюватися інспекційні відвідування, щоб бути ефективними.</p>			
<p>Стаття 15</p> <p>1. Компетентний орган влади вживає відповідних заходів для того, щоб у розпорядженні інспекторів праці в сільському господарстві були:</p> <p>а) місцеві бюро, розташовані з урахуванням географічного</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Стаття 249</p> <p>3. Для виконання своїх обов'язків у разі необхідності державні інспектори праці забезпечуються державною службовими транспортними засобами.</p> <p>4. Державні інспектори праці забезпечуються</p>	<p>Чинне законодавство не відповідає, однак проєкт Трудового кодексу відповідає.</p>

<p>положення сільськогосподарських підприємств та існуючих засобів зв'язку, обладнані відповідно до потреб інспекційної служби і доступні в міру можливості для всіх заінтересованих осіб;</p> <p>б) транспортні засоби, необхідні для здійснення їхніх функцій в разі, якщо немає відповідних засобів громадського транспорту.</p> <p>2. Компетентний орган влади вживає необхідних заходів з метою відшкодування інспекторам праці в сільському господарстві всіх проїзних і будь-яких додаткових витрат, необхідних для здійснення їхніх функцій.</p>		<p>державою службовими приміщеннями, які є обладнаними відповідно до потреб державних інспекторів праці та загальнодоступними для відвідування.</p> <p>5. Державним інспекторам праці у встановленому законодавством порядку відшкодовуються витрати, здійснені ними у зв'язку з виконанням їх повноважень.</p>	
<p>Стаття 16</p> <p>1. Інспектори праці, забезпечені документами, які засвідчують їхні повноваження, мають право на:</p> <p>а) безперешкодний доступ без попереднього повідомлення і в будь-який час дня або ночі в будь-яке місце роботи, яке підлягає інспектуванню;</p> <p>б) відвідання в денний час усіх приміщень, що їх вони мають достатні підстави вважати такими, що</p>	<p>Постанова КМУ від 21 серпня 2019 р. № 823</p> <p>10. Інспектори праці за наявності службового посвідчення безперешкодно мають право:</p> <p>1) під час проведення інспекційних відвідувань за наявності підстав, визначених пунктом 5 цього Порядку, без попереднього повідомлення о будь-якій годині доби з урахуванням вимог законодавства про охорону праці проходити до будь-яких виробничих,</p>	<p>Стаття 247</p> <p>1. У ході здійснення заходів державного нагляду (контролю) з питань виявлення порушень, зазначених у пунктах 1-3 частини четвертої статті 254 цього Кодексу, а також з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, державні інспектори праці за умови пред'явлення службового посвідчення мають право:</p> <p>1) у ході проведення інспекційного відвідування без попереднього повідомлення</p>	<p>Не відповідає.</p> <p>Право інспекторів вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або його</p>


<p>підлягають інспектуванню;</p> <p>с) здійснення контролю, перевірки або розслідування, що їх вони можуть вважати необхідними, щоб переконатися в тому, що законоположення суворо дотримуються, і, зокрема:</p> <p>i) наодинці або в присутності свідків опитувати роботодавця чи персонал підприємства або будь-яку особу, яка працює на підприємстві, щодо всіх питань, що стосуються застосування законоположень;</p> <p>ii) вимагати в порядку, передбаченому національним законодавством, надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписане законодавством з питань умов життя і праці, з метою перевірки їхньої відповідності законоположенням і зняття з них копій або здійснення виписок;</p> <p>iii) виключати або брати з собою для аналізу зразки використовуваних або оброблюваних продуктів, матеріалів та речовин за умови повідомлення роботодавця або його представника про те, що продукти,</p>	<p>службових, адміністративних приміщень об'єкта відвідування, в яких використовується наймана праця;</p> <p>2) ознайомлюватися з будь-якими книгами, реєстрами та документами, ведення яких передбачено законодавством про працю, що містять інформацію/відомості з питань, які є предметом інспекційного відвідування, з метою перевірки їх відповідності нормам законодавства та отримувати завірені об'єктом відвідування їх копії або витяги;</p> <p>3) наодинці або у присутності свідків ставити керівнику та/або працівникам об'єкта відвідування, іншим особам, що володіють необхідною інформацією, запитання, що стосуються законодавства про працю, отримувати із зазначених питань усні та/або письмові пояснення;</p> <p>4) за наявності ознак кримінального правопорушення та/або створення загрози безпеці інспектора праці залучати працівників правоохоронних органів;</p> <p>5) на надання робочого місця з можливістю ведення</p>	<p>о будь-якій годині доби з урахуванням обмежень, встановлених частиною другою цієї статті, відвідувати будь-які робочі місця (зони), а також проходити до будь-яких виробничих, службових та адміністративних приміщень, в яких використовується наймана праця;</p> <p>2) проходити у денний час з урахуванням обмежень, встановлених частиною другою цієї статті, до нежитлових будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, місць, у яких (на яких) перебувають фізичні особи, стосовно яких наявна інформація про те, що вони виконують трудові обов'язки, або до них застосовується примусова праця;</p> <p>3) ознайомлюватися з оригіналами та робити копії (в тому числі електронні) актів об'єктів відвідування, які стосуються прав працівників, колективних або трудових договорів, а також документів, ведення яких передбачено трудовим законодавством;</p> <p>4) наодинці або у присутності свідків ставити об'єкту відвідування та/або працівникам,</p>	<p>представнику про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цієї метою, не передбачено чинним законодавством.</p> <p>Право інспекторів зобов'язувати вивішувати об'яви, які вимагаються згідно з правовими нормами, не передбачено чинним законодавством та проектом Трудового кодексу.</p> <p>«У разі інспекційного відвідування інспектори повідомляють про свою присутність роботодавця або його представника, а також працівників або їхніх представників, крім випадків, коли вони вважають, що таке</p>
---	---	--	--

<p>матеріали, зразки або речовини були виключені або винесені з цієї метою.</p> <p>2. Інспектори праці не можуть входити, згідно з підпунктами «а» чи «б» пункту 1 цієї статті, у приватне житло керівника сільськогосподарського підприємства, за винятком випадків, коли є згода цього керівника або особливий дозвіл компетентного органу влади.</p> <p>3. У разі інспекційного відвідання інспектори повідомляють про свою присутність роботодавця або його представника, а також працівників або їхніх представників, крім випадків, коли вони вважають, що таке повідомлення може завдати шкоди ефективному виконанню ними своїх функцій.</p>	<p>конфіденційної розмови з працівниками щодо предмета інспекційного відвідування;</p> <p>6) фіксувати проведення інспекційного відвідування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки;</p> <p>7) отримувати від органів державної влади, об'єктів відвідування інформацію та/або документи, необхідні для проведення інспекційного відвідування.</p>	<p>представникам профспілок, їх організацій та об'єднань, члени яких працюють на об'єкті відвідування, запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію стосовно стану додержання вимог трудового законодавства, їх порушення та вжиті заходи щодо усунення таких порушень;</p> <p>5) вимагати від об'єктів відвідування забезпечення вільного доступу працівників до інформації відповідно до вимог законодавства;</p> <p>6) вимагати припинення незаконних дій, які перешкоджають здійсненню державного нагляду (контролю);</p> <p>7) відбирати зразки матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються;</p> <p>8) за результатами інспекційного відвідування визнавати роботу такою, що виконується в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами;</p> <p>9) вносити об'єктам відвідування обов'язкові для виконання приписи</p>	<p>повідомлення може завдати шкоди ефективному виконанню ними своїх функцій» – непередбачено чинним законодавством та проєктом Трудового кодексу.</p>
---	--	---	--

		<p>щодо усунення виявлених порушень трудового законодавства;</p> <p>10) у випадках загрози здоров'ю чи життю працівників, в межах компетенції вимагати внесення протягом визначеного розумного строку до конструкції споруди, робочого місця/зони, робочого обладнання таких змін, які необхідні для забезпечення дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>11) у випадках наявності обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю працівників державні інспектори праці мають право вимагати вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, зокрема зупинку, припинення, обмеження виконання робіт, використання робочого обладнання, робочих місць/зон, будівель, споруд, приміщень, а також заборону застосування небезпечних речовин.</p> <p>12) надавати уповноваженим органам рекомендації щодо відсторонення від виконання обов'язків винних у порушенні трудового законодавства працівників об'єкта відвідування або</p>	
--	--	--	--

		<p>притягнення їх до відповідальності згідно із законом;</p> <p>13) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про такі правопорушення і накладати адміністративні стягнення та штрафні санкції;</p> <p>14) отримувати безоплатно від об'єктів відвідування, органів, уповноважених управляти майном, державних органів статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання своїх повноважень;</p> <p>15) витребувати для огляду документи, що посвідчують особу, у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, місцях, що використовуються для здійснення господарської діяльності, стосовно яких наявна інформація про те, що вони виконують трудові обов'язки;</p> <p>16) здійснювати фіксацію процесу</p>	
--	--	---	--

		інспекційних відвідувань з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки.	
<p>Стаття 17</p> <p>Органи інспекції праці в сільському господарстві беруть участь таким чином і в таких випадках, як це може встановити компетентний орган влади, у проведенні попереджувального контролю нових установок, нових матеріалів або речовин і нових процесів обробки чи переробки продуктів, які можуть становити загрозу здоров'ю працівників чи безпеці праці.</p>	Відповідне положення відсутнє.	Відповідне положення відсутнє.	Не відповідає.
<p>Стаття 18</p> <p>1. Інспектори праці в сільському господарстві мають право вимагати вжиття заходів для усунення недоліків, відзначених у будь-якій споруді, розміщенні обладнання або методах праці на сільськогосподарських підприємствах,</p>	<p>Постанова КМУ від 21 серпня 2019 р. № 823</p> <p>16. За результатами інспекційного відвідування складаються акт інспекційного відвідування (далі – акт) і в разі виявлення порушень вимог законодавства про працю – припис щодо їх усунення та</p>	<p>Стаття 259</p> <p>1. У разі виявлення порушень вимог трудового законодавства вноситься припис про їх усунення.</p> <p>2. Припис є обов'язковою для виконання у визначені строки письмовою вимогою державного інспектора праці про</p>	Відповідає

<p>включаючи використання небезпечних матеріалів або речовин, що їх вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю працівників чи безпеці праці.</p> <p>2. Для того, щоб інспектори праці могли вживати таких заходів, вони отримують повноваження, за умови дотримання права на оскарження в судових або адміністративних органах, яке може бути передбачене законодавством, давати розпорядження або вимагати, щоб було зроблене розпорядження:</p> <p>а) щодо внесення в певний термін у споруди, установи, приміщення, інструменти, обладнання або машини таких змін, які необхідні для забезпечення суворого застосування законоположень з питань здоров'я працівників або безпеки праці;</p> <p>б) щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, аж до припинення роботи, в разі безпосередньої загрози здоров'ю працівників чи безпеці праці.</p> <p>3. Якщо передбачена в пункті 2 процедура несумісна з</p>	<p>попередження про відповідальність за порушення законодавства про працю.</p> <p>20. Припис є обов'язковою для виконання у визначені строки письмовою вимогою інспектора праці про усунення об'єктом відвідування порушень вимог законодавства про працю, виявлених під час інспекційного відвідування.</p>	<p>усунення об'єктом відвідування порушень вимог трудового законодавства, виявлених під час інспекційного відвідування.</p>	
---	--	---	--

<p>адміністративною чи судовою практикою члена Організації, інспектори мають право звертатися до компетентного органу влади з тим, щоб він зробив розпорядження або поставив вимогу щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню.</p> <p>4. Недоліки, виявлені інспектором під час відвідання підприємства, а також розпорядження, які зроблені ним відповідно до пункту 2, або розпорядження, про прийняття яких він має намір просити відповідно до пункту 3, негайно доводяться до відома роботодавця і представників працівників.</p>			
<p>Стаття 19</p> <p>1. Інспектори праці в сільському господарстві повинні інформувати щодо нещасних випадків на виробництві та щодо професійних захворювань у сільськогосподарському секторі в тих випадках і таким чином, як це приписано національним законодавством.</p> <p>2. Інспектори праці беруть участь в міру можливості в будь-якому розслідуванні на місці причин найбільш серйозних нещасних випадків на виробництві або професійних</p>	<p>Постанова КМУ від 17 квітня 2019 р. № 337</p> <p>16. Спеціальне розслідування групового нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), під час яких загинуло від двох до чотирьох осіб, проводиться спеціальною комісією, яка утворюється Держпраці або за її дорученням відповідним територіальним органом.</p> <p>Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло п'ять і більше осіб або травмовано</p>	<p>Стаття 136</p> <p>7. Спеціальні розслідування нещасних випадків та розслідування професійних захворювань у випадках та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства.</p>	<p>Відповідає</p>

<p>захворювань, особливо коли вони відбуваються з кількома працівниками або мають смертельний наслідок.</p>	<p>10 і більше осіб, проводиться спеціальною комісією, утвореною Держпраці.</p>		
<p>Стаття 20</p> <p>За умови дотримання винятків, які можуть бути передбачені національним законодавством, інспекторам праці в сільському господарстві:</p> <p>а) забороняється мати прямий або непрямий інтерес у справах підприємств, які знаходяться під їхнім контролем;</p> <p>б) ставиться за обов'язок, під загрозою відповідних санкцій або дисциплінарних заходів, не розголошувати, навіть після уходу з посади, виробничі або комерційні таємниці або ж виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитись під час здійснення своїх функцій;</p> <p>с) приписується вважати абсолютно конфіденційним джерело всякої скарги на недоліки, небезпеки в трудових операціях, чи порушення законоположень і не повідомляти роботодавцю чи його представнику про те, що інспекційне відвідання було</p>	<p>Закон України Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності</p> <p>Стаття 4</p> <p>6. Посадовій особі органу державного нагляду (контролю) забороняється здійснювати державний нагляд (контроль) щодо суб'єктів господарювання, з якими (або із службовими особами яких) посадова особа перебуває в родинних стосунках, або в разі виникнення у неї конфлікту інтересів згідно із законодавством у сфері запобігання і протидії корупції.</p> <p>Постанова КМУ від 21 серпня 2019 р. № 823</p> <p>12. Інспекторам праці забороняється:</p> <p>1) виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду індивідуальних або колективних трудових спорів;</p> <p>2) підміняти працівників об'єкта відвідування під час</p>	<p>Стаття 248</p> <p>1. Державні інспектори праці, здійснюючи державний нагляд (контроль) за додержанням трудового законодавства, зобов'язані:</p> <p>1) забезпечувати неупереджене та компетентне проведення інспекційних відвідувань з питань, що належать до їх компетенції;</p> <p>2) не розголошувати, у тому числі після залишення посади, інформацію з обмеженим доступом, доступ до якої вони отримали під час виконання своїх обов'язків, крім випадків, встановлених законом;</p> <p>3) зберігати конфіденційною інформацію про наявність, джерело та зміст будь-якої скарги щодо недоліків або порушення трудового законодавства, у зв'язку з отриманням якої проводиться інспекційне відвідування, якщо тільки саме джерело не дало згоду на розголошення такої інформації;</p>	<p>Відповідає</p>

<p>зроблене у зв'язку з отриманням такої скарги.</p>	<p>проведення розрахунків або перерахунків розмірів належних працівникам коштів, готувати висновки про відповідність або невідповідність нормативних актів об'єкта відвідування вимогам нормативно-правових актів з метою їх подальшої передачі працівникам (у тому числі звільненим), іншим особам чи органам;</p> <p>3) проводити інспекційні відвідування з метою отримання від об'єкта відвідування будь-яких документів або їх копій для подальшої передачі іншим особам;</p> <p>4) розглядати та перевіряти питання, яке є предметом розгляду в суді або щодо якого набрало законної сили рішення суду, перевіряти своєчасність, правильність і повноту виконання рішень суду;</p> <p>5) розголошувати комерційну таємницю та конфіденційну інформацію чи інформацію про виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх посадових обов'язків, крім випадків, передбачених законом, у тому числі протягом трьох років після звільнення з посади;</p>	<p>4) інформувати об'єктів відвідування, працівників та інших суб'єктів про найбільш ефективні методи додержання трудового законодавства, надавати технічну інформацію та рекомендації, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання дискримінації, на рівну оплату праці за роботу рівної цінності.</p> <p>...</p> <p>10. Державним інспекторам праці забороняється:</p> <p>1) виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду індивідуальних або колективних трудових спорів;</p> <p>2) вилучати в об'єкті відвідування оригінали їх фінансово-господарських, бухгалтерських та інших документів, а також комп'ютери та їх частини;</p> <p>3) передавати будь-які отримані від об'єкта відвідування документи або їх копії іншим особам, у яких відсутні повноваження на ознайомлення з цими документами, та вимагати їх від об'єкта відвідування з цією метою;</p> <p>4) розглядати та перевіряти питання, яке є предметом</p>	
--	---	--	--

	<p>6) розголошувати джерело будь-якої скарги, доведеної до їх відома, на недоліки або порушення і повідомляти об'єкту відвідування або його представнику про те, що відвідування було проведено у зв'язку з отриманням такої скарги;</p> <p>7) вилучати в об'єктів відвідування оригінали їх фінансово-господарських, бухгалтерських та інших документів, а також комп'ютери та їх частини;</p> <p>8) проводити інспекційне відвідування понад строки, визначені пунктом 9 цього Порядку.</p>	<p>розгляду в суді або щодо якого набрало законної сили рішення суду, перевіряти своєчасність, правильність та повноту виконання рішень суду;</p> <p>5) брати участь у господарській та/або будь-якій іншій діяльності об'єктів відвідування;</p> <p>6) проводити інспекційне відвідування понад строки, встановлені цим Кодексом.</p>	
<p>Стаття 21</p> <p>Сільськогосподарські підприємства інспектуються так часто і так ретельно, як це необхідно для забезпечення ефективного застосування відповідних законоположень.</p>	Відповідне положення відсутнє.	Відповідне положення відсутнє.	Не відповідає.
<p>Стаття 22</p> <p>1. Особи, які порушують законоположення або ухиляються від дотримання законоположень, здійснення яких покладене на інспекторів праці в сільському господарстві, негайно піддаються судовому</p>	Відповідне положення відсутнє.	Відповідне положення відсутнє.	Не відповідає.

<p>або адміністративному переслідуванню без попереднього повідомлення. Однак національне законодавство може передбачати винятки щодо таких випадків, коли повинне робитися попереднє повідомлення про те, щоб виправити становище або вжити запобіжних заходів.</p> <p>2. Інспектори праці мають право самі вирішувати питання щодо того, чи слід робити попередження або давати поради замість того, щоб порушувати чи рекомендувати порушувати переслідування.</p>			
<p>Стаття 23</p> <p>Якщо самі інспектори праці в сільському господарстві не мають права порушувати переслідування, вони повинні мати повноваження подавати доповіді щодо порушень законоположень безпосередньо органу влади, уповноваженому порушувати переслідування.</p>	<p>Постанова КМУ від 17 липня 2013 р. № 509</p> <p>2) Штрафи накладаються Головою Держпраці, його заступниками, керівниками територіальних органів Держпраці та їх заступниками (з підстав визначених абзацами третім – сьомим цього пункту) (далі – уповноважені посадові особи).</p> <p>Штрафи накладаються на підставі: — рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного</p>	<p>Стаття 261</p> <p>1. Штрафи накладаються Головою державної інспекції праці, його заступниками, керівниками територіальних органів державної інспекції праці та їх заступниками (далі – уповноважені посадові особи).</p> <p>2. Штрафи накладаються на підставі: — рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, або</p>	<p>Відповідає</p>

<p>робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації;</p> <p>— акта, складеного за результатами заходу державного контролю за додержанням законодавства про працю або зайнятість населення, здійсненого у зв'язку з невиконанням вимог припису;</p> <p>— акта, складеного за результатами заходу державного контролю за додержанням законодавства про працю, у ході якого виявлено факти використання праці неоформлених працівників;</p> <p>— акта про неможливість проведення інспекційного відвідування/невиїзного інспектування;</p> <p>— акта перевірки ДПС, її територіального органу, у ході якої виявлені порушення законодавства про працю.</p>	<p>оформлення працівника за трудовим договором з нефіксованим робочим часом в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений у роботодавця; акта інспекційного відвідування, складеного відповідно до вимог цього Кодексу;</p> <p>— акта про створення перешкод, складеного відповідно до вимог цього Кодексу; подання однієї із сторін колективних переговорів про невиконання умов колективного договору за формою, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог трудового законодавства.</p>		
<p>Стаття 24</p> <p>Національне законодавство передбачає та ефективно застосовує відповідні санкції за порушення законоположень, застосування яких підлягає контролю з</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Не відповідає.</p>

<p>боку інспекторів праці в сільському господарстві, та за протидію інспекторові праці під час здійснення ним своїх обов'язків.</p>			
<p>Стаття 25</p> <p>1. Інспектори праці або місцеві інспекційні служби періодично подають центральному органу інспекції доповіді щодо результатів своєї діяльності в сільському господарстві.</p> <p>2. Ці доповіді складаються в такій формі та охоплюють такі питання, які час від часу приписуються центральним органом інспекції. Вони подаються так часто, як цього потребує центральний орган, але в усякому разі не рідше одного разу на рік.</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Не відповідає.</p>
<p>Стаття 26</p> <p>1. Центральний орган інспекції публікує щорічну доповідь щодо діяльності служб інспекції праці в сільському господарстві або у вигляді окремої доповіді, або у вигляді частини своєї загальної щорічної доповіді.</p> <p>2. Такі щорічні доповіді публікуються в розумний термін, що ні в якому разі не перевищує 12 місяців після закінчення року,</p>	<p>Постанова КМУ від 11 лютого 2015 р. № 96</p> <p>4. Держпраці відповідно до покладених на неї завдань ...</p> <p>34) Бере участь: ... у роботі з удосконалення системи ведення обліку, звітності та державної статистики з питань, що належать до компетенції Держпраці.</p>	<p>Стаття 241</p> <p>7) Державна інспекція праці публікує загальний щорічний звіт про свою діяльність у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.</p> <p>9) Такі щорічні звіти публікуються протягом першого кварталу року, що настає за звітним.</p>	<p>Не відповідає.</p> <p>В чинному законодавстві звітність прописана в загальних рисах.</p> <p>«Копії щорічних звітів надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці</p>

<p>до якого вони відносяться.</p> <p>3. Копії щорічних доповідей направляються не пізніше трьох місяців після опублікування їх Генеральному директорові Міжнародного бюро праці.</p>			<p>протягом розумного терміну після їхнього опублікування і у будь-якому разі протягом трьох місяців» – не передбачено чинним законодавством або проектом Трудового кодексу.</p>
<p>Стаття 27</p> <p>У щорічних доповідях, що публікуються центральним органом інспекції, висвітлюються, зокрема, такі питання, в тій мірі, в якій вони підпадають під контроль цього центрального органу:</p> <p>а) закони і постанови щодо діяльності інспекції праці в сільському господарстві;</p> <p>б) персонал інспекції праці в сільському господарстві;</p> <p>с) статистичні дані щодо сільськогосподарських підприємств, які підлягають інспектуванню, та щодо чисельності працівників, зайнятих на цих підприємствах;</p> <p>д) статистичні дані щодо інспекційних відвідувань;</p>	<p>Відповідне положення відсутнє.</p>	<p>Стаття 241</p> <p>8) У щорічному звіті зазначаються, але не виключно питання щодо:</p> <p>— правових норм стосовно здійснення державного контролю за додержанням законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі;</p> <p>— персоналу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням трудового законодавства;</p> <p>— роботодавців, їх робочих зон, які підлягають інспектуванню, та кількості працівників, зайнятих у них; інспекційних відвідувань;</p> <p>— виявлених порушень і застосованих санкцій; нещасних випадків;</p>	<p>Чинне законодавство не відповідає, однак проект Трудового кодексу відповідає.</p>

<p>е) статистичні дані щодо порушень і застосованих санкцій;</p> <p>ф) статистичні дані щодо нещасних випадків на виробництві, включаючи їхні причини;</p> <p>г) статистичні дані щодо професійних захворювань, включаючи їхні причини.</p>	<p>— професійних захворювань.</p>		
---	-----------------------------------	--	--

III. ВИСНОВОК

3.1 Отже, транспонування (імплементация) норм Директив ЄС шляхом їх включення до постанов КМУ наказів Міністерства охорони здоров'я України відповідає статті 288 Договору про функціонування Європейського Союзу та принципам транспонування (імплементации) норм Директив ЄС.

У Додатку XL до Угоди про асоціацію визначено перелік Директив з трудового законодавства, які Україна має транспонувати (імплементувати) до свого законодавства. Кількість Директив є значною, тому процес досі триває.

Варто зазначити, що всі Директиви перераховані у Додатку XL можуть бути транспоновані (імплементовані) шляхом включення їх в закони, підзаконні нормативно-правові акти та адміністративні положення України. Зокрема, окрім проаналізованих вище Директив, Директива Ради 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я на робочому місці була транспонована (імплементована) Наказом Міністерства соціальної політики України 29 листопада 2018 року № 1804.

3.2 Україна ратифікувала Конвенції МОП №№ 81 та 129 про інспекцію праці, якими визначено повноваження, які мають бути наділені інспектори праці для ефективного виконання ними своїх обов'язків. У цьому ж ключі стаття 4 Директиви 89/391/ЄЕС передбачає обов'язок держав забезпечити, щоб роботодавці, працівники та представники працівників підпадали під правові положення, необхідні для виконання цієї директиви, а також забезпечити належний нагляд і контроль.

Отже, для наближення українського законодавства і практики у сфері інспекції праці до вищезгаданих норм потрібно в законодавстві чітко передбачити порядок здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Наразі в Україні відсутній такий порядок, що унеможлиблює ефективну боротьбу з порушенням трудового законодавства. Єдиним нормативно правовим актом, що має загальнообов'язковий характер та стосується державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності є Закон України № 877-V.

Через вимоги ч. 2 ст. 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Таким чином, для повного та ефективного транспонування (імплементации) норм Конвенції МОП №№ 81 та 129 та Директиви 89/391/ЄЕС потрібно у проєкті Трудового кодексу передбачити положення про державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю або розробити окремий закон, що буде регулювати це питання.
