ПРОЕКТ

ЗАКОН УКРАЇНИ

**Про безпеку праці та здоров’я працівників**

Цей Закон визначає правові, організаційні, економічні та соціальні засади безпеки праці та здоров’я працівників в Україні і регулює соціально-трудові відносини у цій сфері з метою забезпечення безпечних та здорових умов праці, збереження життя і здоров’я працівників у процесі трудової діяльності.

**Розділ I**

**ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

**Стаття 1.** Визначення основних термінів

1. У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:

аудит системи управління безпекою праці та здоров’я працівників – систематичний і документований процес обстеження та оцінювання системи управління безпекою праці та здоров’я працівників роботодавця;

безпека праці та здоров’я працівників – комплекс заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров’я, життя і працездатності працівників на роботі, що плануються та вживаються на всіх етапах трудових відносин, для запобігання або зменшення впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків на працівників;

безпечні умови праці – умови праці, які забезпечують захист від ушкодження здоров’я та збереження життя працівників на роботі;

вагітна працівниця – працівниця, яка повідомила роботодавця про свій стан, надавши відповідний підтверджуючий документ закладу охорони здоров’я;

декларація відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства (далі − декларація) − документ, яким суб’єкт господарювання повідомляє адміністратора або представника відповідного дозвільного органу про відповідність своєї матеріально-технічної бази вимогам законодавства про безпеку праці та здоров’я працівників;

екранні пристрої – електронні засоби праці, що відтворюють графічну або алфавітно-цифрову інформацію;

експертна організація – юридична особа або фізична особа-підприємець, яка проводить аудит систем управління безпекою праці та здоров’я працівників та / або атестацію робочих місць за умовами праці та / або технічний огляд та експертне обстеження машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки і робочого обладнання;

запобігання – стратегії та програми, а також заплановані та вжиті заходи на всіх етапах трудових відносин, спрямовані на недопущення, усунення або зменшення небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, що впливають або можуть вплинути на працівників під час роботи;

запобіжні заходи – технічні, медичні, правові, організаційні заходи, що здійснюються роботодавцем з метою запобігання, усунення або зменшення небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, які впливають або можуть вплинути на працівників під час роботи;

знаки безпеки і охорони здоров'я працівників – знаки, якими за допомогою графічних символів, кольорів, світлових або звукових сигналів, словесних або сигналів, поданих за допомогою рук, встановлюється заборона щодо вчинення небезпечних дій або дій, що можуть спричинити небезпеку, або дається вказівка щодо здійснення заходів безпеки і/або захисту здоров'я працівників на робочому місці;

засоби індивідуального захисту – засоби, які призначені для носіння і використання працівником з метою індивідуального захисту від одного або більше професійних ризиків, що можуть становити загрозу життю або здоров’ю працівника;

засоби колективного захисту – засоби, що використовуються роботодавцем для запобігання або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків;

засоби праці – машини, апарати, інструменти, пристрої або устаткування, що використовуються працівником під час виконання трудових обов’язків;

застосування засобів праці – діяльність, що здійснюється працівником за допомогою засобів праці (вмикання або вимикання, використання, транспортування, ремонт, перебудова, контроль, підтримання в робочому стані, включаючи чищення);

компетентність – засвідчена здатність застосовувати знання й навички для досягнення запланованих результатів та успішного вирішення задач;

небезпека – властивість, притаманна об'єкту, діяльності, машині, механізму, устаткуванню, агенту чи іншій складовій виробничого середовища, яка може спричинити шкоду здоров’ю або життю працівника;

нещасний випадок на роботі – неочікувана і незапланована подія, яка трапилася на роботі, в тому числі акт насильства, що прямо чи опосередковано завдала фізичної шкоди працівнику, що спричинило функціональний розлад або захворювання працівника та призвело до втрати працездатності або смерті;

небезпечний професійний фактор – фактор робочого середовища, вплив якого на працюючого в певних умовах може призвести до травми або іншого раптового різкого погіршення здоров’я або смерті;

нормативно-правові акти з безпеки праці та здоров’я працівників – нормативно-правові акти компетентних органів влади, якими встановлюються вимоги щодо безпечних умов праці та здоров’я працівників;

працівниця, яка нещодавно народила – жінка-працівниця, яка нещодавно народила (56 календарних днів після пологів, а у разі ускладнених пологів або народження двох чи більше дітей – 70 календарних днів) та повідомила роботодавця про свій стан відповідним підтверджуючим документом закладу охорони здоров’я;

працівниця, яка годує грудьми – працівниця, яка є матір'ю дитини до півторарічного віку, годує її грудьми та повідомила роботодавця про це відповідним підтверджуючим документом закладу охорони здоров’я;

представник працівника – профспілка або представник профспілки, уповноважені у встановленому законодавством порядку на представництво інтересів працівника з питань безпеки праці та його здоров’я;

професійне захворювання – хронічне або гостре захворювання, причиною якого став вплив небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків на працівника;

професійний ризик – імовірність та наслідки нанесення шкоди здоров’ю та життю працівників, пов’язаними з виконанням ними трудових обов’язків, зумовлені шкідливістю та/або небезпечністю матеріальних складових роботи залежно від умов їх використання, впливу чи взаємодії;

роботодавець – юридична або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб;

робоче середовище – сукупність фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних факторів, що створюють умови праці;

робоча зона – місце у будівлі, споруді та на території роботодавця, до якого працівник має доступ при виконанні своїх трудових обов’язків;

робоче місце – місце (простір) у робочій зоні роботодавця, у якому працівник виконує свої трудові обов’язки;

система управління безпекою праці та здоров’я працівників – частина загальної системи управління діяльністю роботодавця, яка спрямована на створення для працівників безпечних умов праці шляхом управління професійними ризиками за допомогою проведення запобіжних та захисних заходів;

умови праці – сукупність факторів робочого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров’я і працездатність працівника під час виконання ним трудових обов’язків;

умови праці підвищеної небезпеки – сукупність небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків робочого середовища і трудового процесу при виконанні працівником своїх трудових обов’язків, що характеризуються підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров’ю працівників;

уповноважений з безпеки праці та здоров’я працівників – працівник або структурний підрозділ роботодавця, що організовує роботу з безпеки праці та здоров’я працівників; або юридична особа чи фізична особа-підприємець, що у встановленому цим законом порядку надають послуги у сфері безпеки праці та здоров’я працівників;

управління професійними ризиками – процес визначення та здійснення роботодавцем заходів, спрямованих на створення безпечних умов праці шляхом запобігання професійним ризикам або зниження професійних ризиків до допустимого рівня;

шкідливий професійний фактор - фактор робочого середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров’я як працівника;

шкідливі умови праці – стан умов праці, за якого рівень впливу одного або більше факторів робочого середовища та/або трудового процесу перевищує допустимий.

2. Інші терміни вживаються в цьому Законі у значеннях, наведених у Кодексі законів про працю України, законах України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”.

**Стаття 2.** Сфера дії Закону

1. Дія цього Закону поширюється на усіх роботодавців та працівників (за виключенням домашніх працівників), у тому числі:

1) працівників, які працюють у межах трудових відносин;

2) особи, які фактично перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, без їх оформлення у встановленому законодавством порядку;

3) фізичних осіб, які виконують роботи або надають послуги на підставі цивільно-правових договорів;

4) членів фермерських господарств;

5) здобувачів освіти, які в установленому законодавством порядку проходять у роботодавця виробниче навчання або практику;

6) засуджених, які в установленому законодавством порядку беруть участь у трудовій діяльності;

7) осіб, залучених у встановленому законодавством порядку до ліквідації надзвичайних ситуацій природного та техногенного характеру;

8) осіб, які за рішенням суду залучені до виконання громадських та суспільно-корисних робіт;

9) об'єднання громадян, релігійні організації, представництва нерезидента-юридичної особи без статусу юридичної особи.

Якщо міжнародним договором України встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені цим Законом, застосовуються норми міжнародного договору.

2. Дія цього Закону не поширюється на відносини безпеки праці та здоров’я працівників військових; правоохоронних; таких, що пов’язані із захистом від катастроф чи надзвичайних ситуацій; та інших сфер несення спеціальної служби, якщо іншими законами визначено інші вимоги стосовно безпеки праці та здоров’я працівників у цій сфері.

**Стаття 3.** Законодавство про безпеку праці та здоров’я працівників

1. Законодавство про безпеку праці та здоров’я працівників складається з Конституції України, цього Закону, Кодексу законів про працю України, Кодексу цивільного захисту України, законів України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”, „Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення”, „Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку”, міжнародних договорів, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

2. Якщо міжнародним договором, згода на обов’язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про безпеку праці та здоров’я працівників, застосовуються норми міжнародного договору.

**Розділ IІ**

**ПРАВА ТА ОБОВ’ЯЗКИ РОБОТОДАВЦІВ**

**Стаття 4.** Права роботодавців

Роботодавці мають право:

1) вимагати від працівників дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей під час виконання трудових обов’язків, а також під час перебування у робочій зоні;

2) вимагати від працівників знання та виконання вимог нормативно-правових актів з безпеки праці та здоров’я працівників, використання та застосування засобів праці за призначенням, правил користування засобами колективного та індивідуального захисту;

3) вимагати від працівників проходження у встановленому законодавством порядку медичних оглядів;

4) залучати експертну організацію для проведення аудиту систем управління безпекою праці та здоров’я працівників та / або атестацію робочих місць за умовами праці та / або технічного огляду та експертного обстеження машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки і робочого обладнання;

5) отримувати повідомлення від працівників, у тому числі від уповноваженого з безпеки праці та здоров’я працівників, про будь-яку ситуацію та фактори, що можуть становити загрозу безпеці і здоров’ю працівників;

6) отримувати повідомлення та будь-яку допомогу та співробітництво, зокрема технічного, технологічного, медичного, правового, організаційного та іншого характеру, від уповноваженого з безпеки праці та здоров’я працівників.

**Стаття 5.** Обов’язки роботодавців

1. Роботодавці зобов’язані:

1) забезпечити працівникам безпечні та здорові умови праці у всіх питаннях, пов’язаних з виконанням трудових обов’язків;

2) фінансувати заходи щодо безпеки праці та охорони здоров’я працівників у необхідних для цього обсягах;

3) визначити уповноваженого з безпеки праці та здоров’я працівників;

4) впроваджувати та контролювати функціонування системи управління безпекою праці та здоров’я працівників;

5) враховувати стан здоров’я кожного працівника, у тому числі осіб з інвалідністю, вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, працівниць, які годують грудьми;

6) при плануванні змін умов праці проводити консультації з працівниками та/або їх представниками з питань вибору засобів праці, умов праці, впливу робочого середовища на робочому місці на безпеку і здоров’я працівників;

7) допускати до виконання робіт підвищеної небезпеки тільки тих працівників, що пройшли відповідні навчання та інструктажі з питань безпеки праці та здоров’я працівників;

8) вести облік небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків;

9) визначити засоби та заходи щодо запобігання та захисту працівників від небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків;

10) проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань та аварій у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

11) вести та подавати відповідним компетентним органам інформацію та звітність у порядку та терміни, встановлені законодавством;

12) у разі виконання трудових обов’язків на одному робочому місці або в одній робочій зоні працівниками різних роботодавців, взаємодіяти між собою з питань безпеки праці та здоров’я працівників, координувати свої дії з метою запобігання та захисту працівників від небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, інформувати один одного та своїх працівників або їх представників про ці небезпечні та шкідливі професійні фактори та професійні ризики;

13) проводити аудити системи управління безпекою праці та здоров’я працівників;

14) організовувати за власні кошти проходження працівниками медичних оглядів у робочий час із збереженням заробітної плати;

15) надати можливість вагітним працівницям проходити медичне обстеження в робочий час;

16) інформувати працівників та уповноважених з безпеки праці та здоров’я працівників про осіб, які відповідальні за надання домедичної допомоги, організацію протипожежних заходів, евакуації працівників у разі аварії, стихійного лиха або пожеж;

17) проводити працівникам належні інструктажі з безпеки праці та здоров’я працівників;

18) організовувати за власні кошти проходження відповідними працівниками навчання з безпеки праці та здоров’я працівників;

19) проводити моніторинг досягнень у сфері технологій і наукових відкриттів, пов’язаних з проектуванням робочих місць;

20) забезпечувати інформування уповноважених з безпеки праці та здоров’я працівників та представників працівників щодо:

оцінки ризиків та заходів з безпеки праці та здоров’я працівників;

обліку та звітності про нещасні випадки;

результатів проведення роботодавцем захисних та запобіжних заходів;

документів та інформації стосовно заходів державного контролю.

21) забезпечувати ознайомлення працівників з інструкціями стосовно безпечного використання та застосування засобів праці;

22) забезпечувати ознайомлення працівників та їх представників з:

професійними ризиками та запобіжними заходами, які вживаються роботодавцем на кожному робочому місці та в усіх робочих зонах;

заходами, які необхідно здійснювати для надання домедичної допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників;

23) забезпечувати ознайомлення працівників інших роботодавців, які виконують роботи, з інформацією стосовно безпеки праці та здоров’я працівників роботодавця.

2. Виконання, невиконання або неналежне виконання працівниками обов’язків, визначених частиною першою цієї статті, не звільняють роботодавця від виконання своїх обов’язків, визначених частиною першою цієї статті.

**Стаття 6.** Система управління безпекою праці та здоров’я працівників

1. Система управління безпекою праці та здоров’я працівників ґрунтується на таких принципах:

1) запобігання небезпечним та шкідливим професійним факторам та професійним ризикам;

2) оцінка небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, яких не можна уникнути;

3) усунення небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків у джерелах їх виникнення;

4) адаптація умов праці до працівника, особливо під час облаштування робочого місця, вибору засобів та методів праці, з метою полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому машиною, та запобігання або зменшення впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків на працівника з урахуванням гендерних особливостей;

5) адаптація умов праці до технічного прогресу;

6) заміна обладнання (устаткування) підвищеної небезпеки на безпечне або менш небезпечне;

7) розроблення узгодженої загальної політики запобігання небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, що охоплює техніку, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив чинників, пов’язаних з робочим середовищем;

8) надання заходам колективного захисту пріоритету перед заходами індивідуального захисту працівників;

9) забезпечення інформування працівників про умови праці, проходження навчання та інструктажів з питань безпеки праці та здоров’я працівників;

10) постійний перегляд та вдосконалення системи управління безпекою праці та здоров’я працівників;

11) урахування особливостей потреб чоловіків, жінок, у тому числі вагітних, матерів-годувальниць, осіб з інвалідністю;

12) відповідальність роботодавців за забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці;

13) проведення консультацій з працівниками під час прийняття рішень з питань безпеки праці та здоров’я працівників;

14) організація та забезпечення проходження працівниками медичних оглядів.

2. Типове положення про систему управління безпекою праці та здоров’я працівників затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки праці та здоров’я працівників.

**Стаття 7.** Уповноважені з безпеки праці та здоров’я працівників

1. З метою організації роботи щодо забезпечення безпечних умов праці роботодавець призначає відповідального працівника з безпеки праці та здоров’я працівників або утворює структурний підрозділ з безпеки праці та здоров’я працівників, або відповідно до частини 5 цієї статті залучає суб’єкта господарювання, який надає послуги у сфері безпеки праці та здоров’я працівників.

2. До основних обов’язків та функцій уповноваженого з безпеки праці та здоров’я працівників відносяться:

1) підготовка пропозицій щодо заходів запобігання травмування або професійних захворювань працівників;

2) координація впровадження та функціонування системи управління безпекою праці та здоров’я працівників;

3) контроль виконання працівниками вимог актів роботодавця з безпеки праці та здоров’я працівників.

3. Особи, що виконують функції уповноважених з безпеки праці та здоров’я працівників проходять у встановленому статтею 11 цього закону порядку навчання з безпеки праці та здоров’я працівників.

4. Функції, права, обов’язки та відповідальність уповноважених з безпеки праці та здоров’я працівників визначаються типовим положенням про систему управління безпекою праці та здоров’я працівників.

5. Суб’єкт господарювання, який надає послуги у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, здійснює свою діяльність на підставі договору з роботодавцем та має відповідати вимогам, встановленим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки праці та здоров’я працівників.

6. У разі залучення роботодавцем суб’єкта господарювання для організації роботи щодо забезпечення безпечних умов праці, роботодавець надає цьому суб’єкту господарювання інформацію про систему управління безпекою праці та здоров’я працівників, існуючі небезпеки та професійні ризики на усіх робочих місцях та усіх етапах діяльності роботодавця.

7. Залучення роботодавцем у встановленому цією статтею порядку суб’єкта господарювання не звільняє роботодавця від відповідальності за безпеку праці та здоров’я працівників.

**Стаття 8.** Управління професійними ризиками

1. З метою управління професійними ризиками роботодавець:

1) проводить оцінку професійних ризиків для усіх робочих місць працівників;

2) визначає та вживає заходів щодо уникнення (запобігання) професійних ризиків, виявлених за результатами проведеної оцінки;

3) оцінює професійні ризики, яких не можна уникнути (запобігти), шляхом проведення атестації робочих місць за умовами праці;

4) визначає та вживає заходів щодо усунення та/або зменшення небезпек, у тому числі замінює небезпечні робочі процеси на безпечні або менш небезпечні;

5) вживає необхідних заходів щодо врахування придатності та можливості кожного працівника для виконання дорученої йому роботи з точки зору безпеки та здоров’я працівників;

6) передбачає та встановлює засоби колективного захисту працівників на робочих місцях та/або в робочих зонах;

7) організовує забезпечення працівників засобами індивідуальними засобами у разі неможливості уникнути або запобігти професійним ризикам засобами колективного захисту;

8) організовує та забезпечує проходження працівниками обов’язкових медичних оглядів;

9) організовує та забезпечує проходження працівниками належних інструктажів та навчання з питань безпеки та здоров’я працівників;

10) визначає узгоджену та чітку політику щодо попередження небезпек та професійних ризиків та вжиття дій у разі виникнення небезпечної події або аварії.

11) організовує проведення періодичної оцінки технічного стану засобів праці;

2. Проведення оцінки та управління професійними ризиками здійснюється відповідно до методики, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

3. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці та контролю за якістю її проведення визначається Кабінетом Міністрів України.

**Стаття 9.** Аудит системи управління безпекою праці та здоров’я працівників

1. Аудит системи управління безпекою праці та здоров’я працівників може бути внутрішнім чи зовнішнім та застосовується для оцінки якості організації систем управління безпекою праці та здоров’я працівників

2. Внутрішній аудит системи управління безпекою праці та здоров’я працівників проводиться за рішенням роботодавця визначеними ним особами чи підрозділом.

3. Зовнішній аудит системи управління безпекою праці та здоров’я працівників здійснюється на підставі договору суб’єктами господарювання, які відповідають вимогам, встановленим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки праці та здоров’я працівників.

4. Висновки та рекомендації, надані за результатами проведення аудиту систем управління безпекою праці та здоров’я працівників роботодавець доводить до відома працівників та відповідних профспілок шляхом розміщення на офіційному веб-сайті роботодавця, або у інший спосіб, доступний для працівників.

**Стаття 10.** Медичні огляди працівників

1. З метою упередження можливих негативних наслідків впливу професійних ризиків або професійних факторів на здоров’я осіб, з якими роботодавець має намір укласти трудовий договір, роботодавець зобов’язаний попередити про професійні ризики, що можуть негативно вплинути на здоров’я такої особи, та має право запропонувати таким особам пройти (за їх бажанням) медичний огляд.

Такий огляд проводиться за рахунок роботодавця.

Документ про проходження медичного огляду (медичний висновок) має містити рекомендації та/або застереження щодо безпеки для здоров'я такої особи виконувати трудові обов’язки, які їй пропонуються.

У разі відсутності у медичному висновку протипоказань для виконання трудових обов’язків, роботодавець не має права відмовитись від укладання трудового договору з підстав невідповідності стану здоров’я.

У разі, якщо такі особи не виявили бажанням пройти медичний огляд роботодавець має право відмовитись від укладання з ними трудового договору.

2. Роботодавець з урахуванням умов праці, виду своєї діяльності, переліку категорій населення, які повинні проходити обов’язкові медичні огляди, визначеного Кабінетом Міністрів України, визначає перелік працівників, які підлягають обов’язковим медичним оглядам, та графік проходження обов’язкових медичних оглядів працівників, з яким ознайомлює працівників та забезпечує контроль за дотриманням його працівниками.

3. Роботодавець забезпечує проведення медичних оглядів наступних категорій працівників:

1) працівники, які не досягли 21-річного віку – при укладанні трудового договору і щорічно, до досягнення ними 21-річного віку;

2) нічних працівників – при укладанні трудового договору і періодично за затвердженим роботодавцем графіком проходження обов’язкових медичних оглядів працівників;

3) працівники, які відчули погіршення стану здоров'я внаслідок впливу умов праці – при зверненні працівника до роботодавця;

4) працівники, стан здоров'я яких за підозрою роботодавця може створити небезпеку або завдати шкоди їх здоров'ю або здоров’ю інших працівників – за рішенням роботодавця;

5) працівники, робочі місця яких містять або можуть містити ризики для здоров'я – при укладанні трудового договору і періодично за затвердженим роботодавцем графіком проходження обов’язкових медичних оглядів працівників.

5. Роботодавець за власні кошти організовує проходження працівниками медичних оглядів та забезпечує проходження медичних оглядів працівників у робочий час із збереженням заробітної плати.

6. У разі не проходження працівником медичного огляду у встановлений графіком час з незалежних від працівника причин, працівник має право відмовитися від виконання трудових обов’язків через можливу небезпеку для його здоров’я.

7. Працівник, який у встановлений графіком проходження обов’язкових медичних оглядів працівників час відмовився пройти медичний огляд, відстороняється від виконання трудових обов’язків без збереження заробітної плати в установленому законодавством про працю порядку.

8. Порядок проведення медичних оглядів працівників та контроль за якістю їх проведення визначається Кабінетом Міністрів України.

Стаття 11. Інструктажі, навчання та перевірка знань з питань безпеки праці та здоров’я працівників

1. Роботодавець забезпечує проведення інструктажів, навчання і перевірку знань з питань безпеки праці та здоров’я, як під час прийняття на роботу, так і в процесі виконання трудових обов’язків.

Роботодавець має право допустити до виконання трудових обов’язків особу, яка пройшла у встановленому порядку відповідне навчання та перевірку знань з питань безпеки праці та здоров’я працівників.

Якщо особа, з якою роботодавець має намір укласти трудових договір, не виявила бажання пройти навчання та перевірку знань з питань безпеки праці та здоров’я працівників, роботодавець має право відмовитись від укладання з нею трудового договору.

2. Вимоги до проведення інструктажів, навчання та перевірки знань з питань безпеки працівників, представників працівників та уповноважених з безпеки праці та здоров’я працівників, а також типове положення про інструктажі та навчання працівників з питань безпеки праці та здоров’я працівників затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки праці та здоров’я працівників.

3. Інструктажі, навчання та перевірка знань з питань безпеки праці та здоров’я проводяться за рахунок роботодавця у робочий час із збереженням заробітної плати.

4. Роботодавець також забезпечує проходження інструктажів:

працівниками іншого роботодавця, у разі виконання ними роботи в робочій зоні цього роботодавця;

особами, які виконують роботи за цивільними договорами в робочій зоні цього роботодавця.

5. Періодичність проведення інструктажів працівників роботодавець визначає самостійно з урахуванням умов праці та виду своєї діяльності.

6. Роботодавець забезпечує проходження навчання та перевірки знань з питань безпеки праці та здоров’я:

працівників, які працюють в умовах праці підвищеної небезпеки;

працівників, які виконують функції уповноважених з безпеки праці та здоров’я працівників;

працівників та керівників, які організовують роботу з безпеки праці та здоров’я працівників.

7. Не допускаються до роботи працівник, у тому числі посадова особа, яка не пройшла інструктаж, навчання та перевірку знань з питань безпеки праці та здоров’я працівників.

У разі не проходження працівником інструктажу та/або навчання та перевірку знань з питань безпеки праці та здоров’я працівників у встановлений графіком час з незалежних від працівника причин, працівник має право відмовитися від виконання трудових обов’язків.

8. Працівник, який у встановлений графіком час відмовився пройти інструктаж та/або навчання та перевірку знань з питань безпеки праці та здоров’я працівників, відстороняється від виконання трудових обов’язків без збереження заробітної плати.

9. При незадовільних результатах перевірки знань з питань безпеки праці та здоров’я працівників працівник протягом одного місяця повинен пройти повторне навчання і повторну перевірку знань.

10. Вимоги до суб’єктів господарювання, які надають послуги з навчання з питань безпеки праці та здоров’я працівників встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки праці та здоров’я працівників.

**Стаття 12.** Організація надання домедичної допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників

1. У разі необхідності роботодавець організовує надання домедичної допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників, забезпечивши при цьому можливість оперативної взаємодії з відповідними службами, які надають медичну допомогу та здійснюють захист населення від надзвичайних ситуацій.

2. У разі виникнення на території чи приміщеннях роботодавця небезпеки роботодавець:

інформує в найкоротший строк всіх працівників, яким загрожує або може загрожувати небезпека, а також про дії, що були вжиті або повинні бути вжиті для їх захисту;

вживає усіх необхідних заходів щодо надання працівникам можливості у випадку небезпеки зупинити роботу, залишити робоче місце і перейти до безпечного місця;

не надає вказівок працівникам відновити роботу під час існування небезпеки, крім належним чином обґрунтованих виняткових ситуацій, пов’язаних із запобіганням розповсюдження аварії чи небезпеки, у зв’язку з чим можуть постраждати працівники або інші особи, та рятуванням життя та здоров’я працівників та/або третіх осіб;

вживає заходів щодо надання домедичної допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників;

залучає у разі необхідності відповідні служби, які надають медичну допомогу та здійснюють захист населення від надзвичайних ситуацій, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, рятувальну справу, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки.

3. Для виконання заходів щодо надання домедичної допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників роботодавець призначає відповідальних працівників.

Кількість таких працівників, їхня підготовка та доступне для цього обладнання визначаються роботодавцем з урахуванням його розміру та специфіки діяльності.

4. Працівники, які у випадку серйозної, безпосередньої та неминучої небезпеки залишили свої робочі місця та/або небезпечну зону, не несуть відповідальності за такі дії.

5. У разі виникнення обставин, що загрожують безпеці працівників та/або для безпеки інших осіб, та неможливості працівникам зв’язатися з безпосереднім керівником, відповідальним за вжиття відповідних заходів реагування, працівники мають право самостійно вживати заходів для уникнення наслідків такої небезпеки.

Працівники не несуть відповідальності за такі дії, якщо тільки вони не діяли необачно або з їхнього боку не була допущена недбалість.

**Стаття 13.**  Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій

1. Роботодавець забезпечує розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

2. За результатами проведених розслідувань роботодавець забезпечує усунення причин, що призвели до нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями з розслідування.

**Стаття 14.** Інформування щодо безпеки праці та здоров’я працівників

1. Роботодавець забезпечує розробку інструкцій стосовно безпечного використання та застосування засобів праці для працівників та ознайомлює їх перед початком роботи. Такі інструкції повинні містити відомості щодо безпеки праці та здоров’я працівників, зокрема:

умови використання та застосування засобів праці;

передбачувані нештатні ситуації, які можуть виникнути.

2. Роботодавець повинен ознайомити працівників та представників працівників із:

професійними ризиками та запобіжними заходами, які вживаються роботодавцем у цілому та на кожному робочому місці;

заходами, які необхідно здійснювати для надання домедичної допомоги, гасіння пожеж та евакуації працівників.

3. Роботодавець забезпечує ознайомлення із інформацією, зазначеною у частинах 1 та 2 цієї статті, працівників інших роботодавців, працівники яких залучені у процесі трудової діяльності роботодавця.

**Стаття 15.** Залучення працівників до питань безпеки праці та здоров’я працівників

1. Роботодавці повинні проводити консультації з працівниками та/або представниками працівників, забезпечувати можливість надання ними пропозицій та брати участь в обговореннях всіх питань, пов’язаних з безпекою праці та здоров’я працівників.

2. Працівники або представники працівників, на яких покладено спеціальні обов’язки із забезпечення безпеки праці та здоров’я працівників, повинні брати участь в усіх заходах з безпеки праці та здоров’я працівників або з ними заздалегідь та в належний час роботодавець повинен провести консультації щодо:

будь-якого заходу, який може мати істотний вплив на безпеку праці та здоров’я працівників;

призначення фахівців з безпеки праці та здоров’я працівників та працівників для надання домедичної допомоги, гасіння пожеж та евакуації;

інформації, стосовно управління професійними ризиками;

залучення уповноважених з безпеки праці та здоров’я працівників;

планування та організації навчання працівників та представників працівників з питань безпеки праці та здоров’я працівників.

3. Представники працівників мають право контролювати забезпечення роботодавцем безпеки праці та здоров’я працівників і надавати йому пропозиції з метою зменшення загроз для працівників та/або усунення джерел небезпеки.

4. Працівники або представники працівників, на яких покладено спеціальні обов’язки із забезпечення безпеки праці та здоров’я працівників не повинні бути у несприятливому становищі через їхні відповідні дії стосовно дій, зазначених у частинах 2 та 3 цієї статті.

5. Роботодавці повинні забезпечувати представникам працівників достатньо вільного часу із збереженням заробітної плати та забезпечувати їх необхідними засобами для реалізації їхніх прав та обов’язків з безпеки праці та здоров’я працівників.

**Розділ ІІІ**

**ПРАВА ТА ОБОВЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ**

**Стаття 16.** Права працівників

Працівники мають право:

1) вимагати від роботодавця створення безпечних та здорових умов праці, а в разі необхідності – забезпечення засобами колективного та/або індивідуального захисту;

2) отримувати від роботодавця інформацію про наявність в робочому середовищі небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків;

3) відмовитись від виконання робіт у разі наявності загрози для життя та здоров'я працівника;

4) на відшкодування матеріальної та моральної шкоди, у тому числі збитків, заподіяному здоров'ю працівника внаслідок незабезпечення роботодавцем належних, безпечних та здорових умов праці;

5) подавати скарги до компетентних органів щодо не забезпечення на належному рівні безпечних умов праці.

6) подавати свої зауваження під час інспекційних візитів та перевірок компетентних органів;

7) отримувати належні інструктажі та навчання з безпеки праці та здоров’я працівників.

**Стаття 17.** Обов’язки працівників

1. Працівники зобов’язані:

1) дбати про свою власну безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я інших осіб, на яких можуть вплинути його дії чи бездіяльність;

2) дотримуватись наданих роботодавцем інструкцій;

3) проходити у визначений роботодавцем час медичний огляд;

4) у разі необхідності проходити навчання з безпеки праці та здоров’я працівників;

5) використовувати засоби праці відповідно до наданих інструкцій;

6) використовувати засоби індивідуального захисту відповідно до наданих інструкцій;

7) 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 та інформувати роботодавця та/або посадових осіб та/або фахівців з безпеки праці та здоров'я працівників про їх несправність;

8) негайно інформувати роботодавця та/або посадових осіб та/або фахівців з безпеки праці та здоров'я працівників про будь-яку робочу ситуацію, щодо якої вони мають обґрунтовані підстави вважати, що остання становить небезпеку для здоров'я працівників, а також про будь-які недоліки у системах захисту;

9) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки праці та здоров'я працівників, протягом часу, необхідного для того, щоб дозволити виконання всіх завдань або вимог у сфері забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі;

10) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки праці та здоров'я працівників, протягом часу, необхідного для того, щоб дозволити роботодавцю забезпечити безпечні робоче середовище та умови праці, які б не становили ризиків для безпеки та здоров’я працівників на роботі.

**Розділ IV**

**ВИМОГИ ЩОДО БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ’Я ПРАЦІВНИКІВ**

**Стаття 18.** Вимоги щодо безпеки праці та здоров’я вагітних жінок, працівниць, які нещодавно народили та працівниць, які годують грудьми

1. Перелік шкідливих або небезпечних умов праці, що можуть завдати шкоди здоров’ю вагітним жінкам, працівницям, які нещодавно народили та працівницям, які годують дитину грудьми, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров’я.

2. З урахуванням переліку шкідливих або небезпечних умов праці, що можуть завдати шкоди здоров’ю вагітним жінкам, працівницям, які нещодавно народили та працівницям, які годують грудьми, роботодавець повинен:

1) оцінити ризики для безпеки та здоров’я працівниць та можливий вплив на вагітність або на годування таких працівниць;

2) поінформувати цих працівниць про результати оцінки ризиків, описаних у пункті 1 цієї частини, та про усі заходи, яких буде вжито щодо безпеки праці та здоров’я працівниць;

3) вжити заходів щодо недопущення завдання шкоди здоров’ю працівниць та негативного впливу на вагітність або на кормління таких працівниць шляхом тимчасового пристосування умов праці та/або зміни тривалості робочого дня для таких працівниць, запобігання виникненню ризиків, яким вони піддаються.

3. Якщо технічно та/або об’єктивно неможливо змінити умови праці та/або тривалість робочого дня працівниці, або це не може вмотивовано вимагатися за належним чином обґрунтованих причин, то роботодавець повинен вжити необхідних заходів для того, щоб перевести таку працівницю на іншу роботу.

4. Якщо зміна умов її праці та/або тривалості робочого дня технічно та/або об’єктивно неможливо здійснити, або це не може вмотивовано вимагатися за належним чином обґрунтованих причин, то такій працівниці надається відпустка відповідно до законодавства про працю на весь період, необхідний для охорони здоров’я.

5. Перелік умов праці, робота у яких забороняється вагітним жінкам та працівницям, які годують грудьми, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров’я.

**Стаття 19.** Вимоги щодо безпеки праці та здоров’я неповнолітніх осіб та осіб з інвалідністю

1. Не допускається залучення неповнолітніх осіб до роботи з шкідливими або небезпечними умовами праці відповідно до переліку, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров’я.

2. При організацій праці осіб з інвалідністю роботодавець має брати до уваги рекомендації медико-соціальної експертної комісії та індивідуальні програми реабілітації та, за необхідності, вживати додаткові заходи безпеки праці та здоров’я таких працівників.

**Стаття 20.** Застосування засобів колективного та індивідуального захисту

1. Роботодавець передбачає необхідність застосування засобів колективного захисту працівників на робочих місцях та/або в робочих зонах на етапі організації своєї діяльності, враховуючи її вид, професійні фактори та ризики, засоби праці, що будуть використовуватися.

2. При вдосконаленні або зміні умов праці, роботодавець зобов’язаний удосконалювати засоби колективного захисту, враховуючи оцінку ризиків.

3. У разі неможливості уникнути або запобігти ризикам для життя та здоров’я працівників засобами колективного захисту або іншими запобіжними заходами роботодавець за свій рахунок забезпечує працівників засобами індивідуальними засобами.

4. Засоби індивідуального захисту видаються працівникові після оцінки ризиків (факторів), що впливають на нього.

5. Засоби індивідуального захисту повинні використовуватись за призначенням та відповідати вимогам технічних регламентів.

6. Мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров’я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки праці та здоров’я працівників.

**Стаття 21.** Мінімальні вимоги щодо безпеки праці та здоров’я працівників в окремих сферах

1. Мінімальні вимоги безпеки праці та здоров’я працівників визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки праці та здоров’я працівників.

2. Ведення реєстру мінімальних вимог щодо безпеки праці та здоров’я працівників покладається на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров'я працівників.

**РОЗДІЛ V**

**ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ТА РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ’Я ПРАЦІВНИКІВ**

**Стаття 22.** Державна політика у сфері безпеки праці та здоров’я працівників

1. Державна політика в сфері безпеки праці та здоров’я працівників є частиною державної політики у сфері трудових відносин.

2. Основними принципами державної політики в сфері безпеки праці та здоров’я працівників є:

1) законність;

2) створення належних умов для реалізації кожною людиною права на належні, безпечні і здорові умови праці;

3) пріоритетність збереження життя і здоров’я працівників у діяльності роботодавців, органів державної влади та органів місцевого самоврядування;

4) повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;

5) запобігання професійним ризикам на основі їх оцінки та усуненні небезпек у джерелах їх виникнення;

6) адаптація трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;

7) планування запобігання небезпекам з урахуванням стану робочого обладнання, організації праці, умов праці, соціальних відносин і впливу навколишнього середовища на робочому місці;

8) надання пріоритету колективним захисним заходам над індивідуальними захисними заходами;

9) соціальний захист працівників та відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків та професійних захворювань;

10) належні інструктажі, навчання, професійна підготовка і підвищення кваліфікації працівників з питань безпеки праці та здоров’я працівників;

11) формування та розвиток національної культури профілактики у сфері безпеки праці та здоров’я працівників;

12) використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

3. Держава здійснює державне регулювання у сфері безпеки праці та здоров’я працівників шляхом:

встановлення мінімальних вимог щодо безпеки праці та здоров’я працівників;

проведення наукових досліджень і поглиблення знань у сфері безпеки праці та здоров’я працівників;

підготовки фахівців для з питань безпеки праці та здоров’я працівників;

здійснення державного інспектування у сфері безпеки праці та здоров’я працівників;

державного регулювання ринку послуг з безпеки праці та здоров’я працівників;

стимулювання роботодавців до проведення добровільного аудиту системи управління безпекою праці та здоров’я працівників;

запровадження механізму економічного стимулювання роботодавців та працівників для заохочення їх до створення безпечних і здорових умов праці;

функціонування системи реєстрації та розслідування нещасних випадків, професійних захворювань, аварій, небезпечних подій.

**Стаття 23.** Система органів державного управління у сфері безпеки праці та здоров’я працівників

1. До системи органів державного управління у сфері безпеки праці та здоров’я працівників належать:

Верховна Рада України;

Кабінет Міністрів України;

міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;

центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки праці та здоров'я працівників.;

центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику у у сфері безпеки праці та здоров'я працівників;

центральний орган виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері безпеки використання ядерної енергії;

Рада міністрів Автономної Республіки Крим;

місцеві державні адміністрації;

органи місцевого самоврядування;

консультативні, дорадчі та інші допоміжні органи з питань безпеки праці та здоров’я працівників, створені відповідно до законодавства на державному рівні;

Фонд соціального страхування України.

2. Система державного управління безпекою праці та здоров’я працівників включає:

1) законодавчі та нормативно-правові акти, колективні договори (у разі укладання) та інші нормативні акти з безпеки праці та здоров'я працівників;

2) державний контроль з безпеки праці та здоров'я працівників;

3) управління професійними ризиками, що здійснюються роботодавцями;

4) інструктажі та навчання працівників щодо питань безпеки праці та здоров'я працівників;

5) діяльність уповноважених підрозділів роботодавців з безпеки праці та здоров’я працівників;

6) єдину інформаційно-аналітичну систему безпеки праці та здоров’я працівників;

7) систему збору і аналізу даних про випадки професійного травматизму і професійних захворювань;

8) систему загальнообов’язкового соціального страхування;

9) заходи заохочення роботодавців до створення безпечних умов праці.

**Стаття 24.** Повноваження Кабінету Міністрів України у сфері безпеки праці та здоров’я працівників

До повноважень Кабінету Міністрів України у сфері безпеки праці та здоров’я працівників належить:

1) координація формування державної політики у сфері безпеки праці та здоров’я працівників та роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади у цій сфері;

2) визначення та забезпечення функціонування системи державного управління безпеки праці та здоров’я працівників та забезпечення контролю її реалізації;

3) здійснення заходів щодо організаційного, кадрового, фінансового, наукового забезпечення сфери безпеки праці та здоров’я працівників;

4) забезпечення розроблення і виконання загальнодержавної програми з безпеки праці та здоров’я працівників;

5) встановлення єдиної державної статистичної звітності з питань безпеки праці та здоров’я працівників;

6) укладання міжурядових договорів у сфері безпеки праці та здоров’я працівників;

7) затвердження порядку ведення державного реєстру осіб, яким установлено діагноз професійного захворювання;

8) затвердження порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці та контролю за якістю її проведення;

9) затвердження методики оцінки та управління професійними ризиками у сфері безпеки праці та здоров’я працівників;

10) затвердження порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій.

**Стаття 25.** Повноваження центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки праці та здоров'я працівників.

До повноважень центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки праці та здоров'я працівників, належить:

1) забезпечення формування державної політики у сфері безпеки праці та здоров'я працівників;

2) затвердження нормативно-правових актів з безпеки праці та здоров’я працівників;

3) встановлення вимог до експертних організацій, які проводять технічний огляд та експертне обстеження машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки і робочого обладнання; зовнішній аудит систем управління безпекою праці та здоров’я працівників; навчання працівників з питань безпеки праці та здоров'я працівників;

4) визначення порядку підготовки та атестації експертів технічних, які здійснюють зовнішній аудит систем управління безпекою праці та здоров’я працівників; технічний огляду та експертне обстеження машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки і робочого обладнання;

5) розроблення за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування України, всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок загальнодержавної програми з безпеки праці та здоров’я працівників і контроль її виконання;

6) здійснення комплексного управління безпекою праці та здоров’я працівників на державному рівні;

7) затвердження типового положення про систему управління безпекою праці та здоров’я працівників;

8) затвердження типового положення про уповноваженого з безпеки праці та здоров’я працівників;

9) затвердження типового положення про інструктажі та навчання працівників з питань безпеки праці та здоров’я працівників;

10) здійснення інших повноважень, передбачених законом.

**Стаття 26.** Повноваження центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров’я

До повноважень центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров’я належить:

1) встановлення санітарно-гігієнічних вимог щодо факторів робочого середовища;

2) затвердження переліку умов праці, до роботи з якими не допускається залучення неповнолітніх осіб;

3) затвердження переліку шкідливих або небезпечних умов праці, що можуть завдати шкоди здоров’ю вагітним жінкам, працівницям, які нещодавно народили та працівницям, які годують грудьми;

4) затвердження переліку умов праці, робота у яких забороняється вагітним жінкам та працівницям, які годують грудьми;

**Стаття 27.** Повноваження центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки праці та здоров'я працівників

До повноважень центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки праці та здоров'я працівників належить:

1) здійснення державного контролю за додержанням вимог законодавства з безпеки праці та здоров'я працівників;

2) видача дозволів на виконання робіт в умовах підвищеної небезпеки;

3) реєстрація декларацій відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з безпеки праці та здоров'я працівників;

4) участь у розслідуваннях нещасних випадків, професійних захворювань та аварій та здійснення контролю у встановленому порядку;

5) контроль за дотриманням вимог до суб’єктів господарювання, які надають послуги з навчання з питань безпеки праці та здоров’я;

6) заборона, зупинка, припинення, обмеження експлуатації підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, а також скасування або призупинення дії дозволів, у разі створення загрози життю та здоров’ю працюючих;

7) ведення реєстру виданих посвідчень інспекторів праці;

8) здійснення контролю за дотриманням вимог до суб’єктів господарювання, які проводять технічний огляд та експертне обстеження машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки і робочого обладнання; зовнішній аудит систем управління безпекою праці та здоров’я працівників; навчання працівників з питань безпеки праці та здоров'я працівників;

9) проведення навчання та атестації експертів технічних;

10) участь у міжнародному співробітництві та організації виконання міжнародних договорів з питань безпеки праці та здоров’я працівників,

11) вивчення, узагальнення і поширення світового досвіду з питань безпеки праці та здоров’я працівників; підготовка пропозицій щодо удосконалення і наближення законодавства з безпеки праці та здоров’я працівників до міжнародних та європейських норм;

12) здійснення ведення та наповнення Єдиної інформаційно-аналітичної системи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників;

13) ведення реєстру експертних організацій;

14) ведення реєстру результатів атестації робочих місць за умовами праці;

15) щорічне оприлюднення інформації про стан безпеки праці та здоров’я працівників, яка має містити опис причин нещасних випадків та професійних захворювань, що використовується для запровадження відповідних критеріїв та методик розробки загальнодержавних, галузевих, регіональних програм та заходів профілактики та періодичному контролю результатів;

16) здійснення контролю за своєчасністю та об’єктивністю розслідування нещасних випадків, їх документальним оформленням і ведення обліку, виконання заходів з усунення причин нещасних випадків;

17) розслідування та ведення обліку аварій і нещасних випадків, які підлягають спеціальному розслідуванню, аналіз їх причин, підготовка пропозицій щодо запобігання таким аваріям і випадкам;

18) розслідування обставин та причин виникнення гострих і хронічних професійних захворювань та отруєнь.

18) здійснення інших повноважень, передбачених законом.

**Стаття 28.** Повноваження міністерств та інших центральних органів виконавчої влади у сфері безпеки праці та здоров'я працівників

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади у сфері безпеки праці та здоров'я працівників:

1) розробляють і реалізують галузеві програми покращення стану безпеки праці та здоров’я працівників;

2) здійснюють методичне керівництво з безпеки праці та здоров'я працівників юридичних осіб, що входять до сфери їх управління;

3) укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань покращення стану безпеки праці та здоров’я працівників;

4) беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з безпеки праці та здоров'я працівників;

5) організовують навчання з питань безпеки праці та здоров'я працівників;

6) здійснюють контроль за станом безпеки праці та здоров’я працівників юридичних осіб, що належать до сфери їх управління;

7) здійснюють інші повноваження, передбачені законом.

**Стаття 29.** Повноваження ради міністрів Автономної Республіки Крим та місцевих державних адміністрацій у сфері безпеки праці та здоров'я працівників

Рада міністрів Автономної Республіки Крим та місцеві державні адміністрації у сфері безпеки праці та здоров'я працівників у межах відповідних територій:

1) забезпечують виконання цільових місцевих програми покращення стану безпеки праці та здоров’я працівників;

2) забезпечують виконання заходів з безпеки праці та здоров’я працівників програм соціально-економічного і культурного розвитку відповідних адміністративно-територіальних одиниць;

3) здійснюють інші повноваження, передбачені законом.

**Стаття 30.** Повноваження органів місцевого самоврядування у сфері безпеки праці та здоров'я працівників

До повноважень органів місцевого самоврядування у сфері безпеки праці та здоров'я працівників належить:

1) затвердження цільових місцевих програми покращення стану безпеки праці та здоров’я працівників; внесення (врахування) заходів з безпеки праці та здоров’я працівників до програм соціально-економічного і культурного розвитку відповідних адміністративно-територіальних одиниць;

2) здійснення контролю за станом безпеки праці та здоров’я працівників юридичних осіб, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад;

3) здійснення інших повноважень, передбачених законом.

**Стаття 31.** Державний та громадський контроль у сфері безпеки праці та здоров’я працівників

1. Державний контроль за додержанням законодавства з безпеки праці та здоров’я працівників здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників.

2. Центральні, місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування здійснюють контроль за додержанням законодавства з безпеки праці та здоров’я працівників на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у сфері їх управління.

3. Громадський контроль за додержанням законодавства з безпеки праці та здоров’я працівників здійснюють представники працівників.

**Стаття 32.** Дозвільна система у сфері безпеки праці та здоров’я працівників

1. Робота в умовах підвищеної небезпеки дозволяється за умови дотримання роботодавцем дозвільних процедур, встановлених цією статтею.

2. Перелік робіт в умовах підвищеної небезпеки, виконання яких потребує отримання дозволу, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

3. [Порядок](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1107-2011-%D0%BF) видачі, відмови у видачі, переоформлення, анулювання дозволів на виконання робіт в умовах підвищеної небезпеки встановлюються Кабінетом Міністрів України.

4. Дозвіл на виконання робіт в умовах підвищеної небезпеки видається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері праці, на підставі висновку про проведення зовнішнього аудиту системи управління безпекою праці та здоров’я працівників роботодавця, на безоплатній основі та діє безстроково.

5. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви на одержання дозволу та необхідних документів приймає рішення про видачу дозволу або про обґрунтовану відмову в його видачі із зазначенням підстав, визначених цією статтею. В разі неотримання листа про відмову, протягом зазначеного терміну, діє принцип мовчазної згоди.

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

1) неподання роботодавцем необхідних документів та (або) їх оформлення з порушенням встановлених вимог;

2) подання недостовірних відомостей або висновку про проведення зовнішнього аудиту системи управління безпекою праці та здоров’я працівників роботодавця, який складено більш як за рік до дня подання заяви;

3) встановлення згідно з висновком за результатами експертизи невідповідності об'єкта експертизи вимогам законів та інших нормативно-правових актів з безпеки та гігієни праці.

7. Підставою для анулювання дозволу є:

1) заява роботодавця або уповноваженої ним особи про анулювання дозволу;

2) припинення правосуб’єктності роботодавця (припинення юридичної особи (злиття, приєднання, поділ, перетворення або ліквідація) або підприємницької діяльності фізичною особою – підприємцем);

3) виявлення у поданих роботодавцем документах недостовірних відомостей;

4) повторне (протягом року) порушення роботодавцем вимог законодавства з безпеки праці та здоров’я працівників під час виконання робіт в умовах підвищеної небезпеки;

5) виникнення аварії або нещасного випадку під час виконання робіт в умовах підвищеної небезпеки, якщо в акті розслідування встановлено, що причиною такої події стало недодержання вимог законодавства з безпеки праці та здоров’я працівників;

8. Перелік підстав для анулювання дозволу є вичерпним.

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

10. Підставами для переоформлення дозволу на виконання робіт в умовах підвищеної небезпеки є:

1) зміна найменування роботодавця;

2) зміна місцезнаходження або місця проживання роботодавця;

3) припинення правосуб’єктності роботодавця (припинення юридичної особи (злиття, приєднання, поділ, перетворення або ліквідація) або підприємницької діяльності фізичною особою – підприємцем).

11. У разі виникнення підстав для переоформлення дозволу роботодавець зобов'язаний протягом 5 робочих днів подати до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, заяву про переоформлення дозволу разом з дозволом, що підлягає переоформленню, та відповідними документами або їх нотаріально засвідченими копіями, які підтверджують зазначені зміни.

12. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, протягом 10 робочих днів від дати реєстрації заяви про переоформлення дозволу зобов'язаний надати переоформлений на новому бланку дозвіл з урахуванням змін, зазначених у заяві про переоформлення дозволу, або відмовити в переоформленні дозволу в разі відсутності підстав для переоформлення чи недостовірності даних у поданих документах.

13. Переоформлений дозвіл видається за умови надання документів, що підтверджують оплату переоформлення.

14. У разі переоформлення дозволу центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, приймає рішення про визнання недійсним дозволу, що переоформлявся, і вносить відповідні зміни до реєстру.

15. Не переоформлений у встановлені терміни дозвіл є недійсним.

16. Перелік робіт в умовах підвищеної небезпеки, виконання яких здійснюється на підставі подання декларації відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з безпеки праці та здоров’я працівників, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

17. Декларація відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з безпеки праці та здоров’я працівників подається відповідно до вимог, встановлених Законом України „Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності”, за формою та в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

18. Усі дозволи, передбачені цією статтею, при здійсненні діяльності в межах території виключної (морської) економічної зони України та на континентальному шельфі на умовах угоди про розподіл продукції, укладеної відповідно до [Закону України „Про угоди про розподіл продукції](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-14)”, надаються інвестору в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

**Стаття 33.** Консультації у сфері безпеки праці та здоров’я працівників

1. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників безоплатно надають роботодавцям, працівникам, представникам працівників (суб’єкти у сфері безпеки праці та здоров’я працівників) письмові консультації щодо питань безпеки праці та здоров’я працівників.

Консультації центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників можуть бути загальними (стосуватися невизначеного кола суб’єктів сфери безпеки праці та здоров’я працівників) або індивідуальними (стосуватися конкретного суб’єкта сфери безпеки праці та здоров’я працівників). Загальні консультації оприлюднюються на офіційному веб-сайті центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників. Індивідуальні консультації надаються (надсилаються) суб’єктам сфери безпеки праці та здоров’я працівників протягом п’ятнадцяти календарних днів після отримання запиту.

2. Суб’єкт сфери безпеки праці та здоров’я працівників може посилатися на загальні та адресовані йому індивідуальні консультації органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, під час доведення правомірності своєї поведінки у відносинах із цим органам, іншими органами державної влади, органами місцевого самоврядування, а також під час судового розгляду.

Суб’єкт сфери безпеки праці та здоров’я працівників не може бути притягнутий до відповідальності, якщо він діяв відповідно до консультації органу державного контролю, зокрема на підставі того, що індивідуальна або загальна консультація, була змінена або скасована.

**Стаття 34.** Страхування у сфері безпеки праці та здоров’я працівників

1. Обов’язкове державне соціальне страхування у сфері безпеки праці та здоров’я працівників здійснюється згідно із [Основами законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80), [Кодексу законів про працю України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08), Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування”, інших законодавчих актів та прийнятих відповідно до них інших нормативно-правових актів.

2. В окремих випадках законом може встановлюватись обов’язок роботодавця страхувати життя та здоров’я працівників.

3. Роботодавець за власний рахунок або за часткової участі працівників в оплаті страхового внеску за страховою програмою може додатково до існуючих обов’язкових страхових програм у сфері безпеки праці та здоров’я працівників застрахувати:

життя працівників;

здоров’я працівників (в тому числі за програмами добровільного медичного страхування (ДМС));

відповідальність працівників (в тому числі перед третіми особами за наслідки виконуваних працівниками трудових обов’язків).

**Стаття 35.** Фінансування наукових досліджень у сфері безпеки праці та здоров’я працівників

1. Фінансування наукових досліджень у сфері безпеки праці та здоров’я працівників здійснюється за рахунок асигнувань державного бюджету, передбачених на науку і навчання.

2. Центральні органи виконавчої влади, що забезпечують формування державної політики у сфері безпеки праці та здоров’я працівників та у сфері охорони здоров’я, затверджують та координують здійснення наукових досліджень у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, а також подають пропозиції до проекту державного бюджету стосовно коштів, необхідних для їх проведення.

**Розділ IV**

**ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ**

**ТА ЗДОРОВ’Я ПРАЦІНИКІВ**

**Стаття 36.** Відповідальність за порушення законодавства з безпеки праці та здоров’я працівників

За порушення законодавства з безпеки праці та здоров’я працівників винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно із законодавством.

**Розділ VII**

**МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО**

**Стаття 37.** Міжнародне співробітництво України у сфері безпеки праці та здоров’я працівників

1. Міжнародне співробітництво України у сфері сфери безпеки праці та здоров’я працівників здійснюється шляхом:

1) участі в роботі відповідних міжнародних організацій;

2) укладання міжнародних угод;

3) гармонізації законодавства України про безпеку праці та здоров’я працівників з документами відповідних міжнародних організацій;

4) адаптації законодавства України про сфери безпеку праці та здоров’я працівників з відповідним законодавством Європейського Союзу.

**Розділ VIII**

**ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1. Цей Закон набирає чинності з 01 січня 2021 року, крім положення \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ цього Закону, що набирають чинності з 01 січня 2022 року.

2. Визнати таким, що втратив чинність, з 01 січня 2021 року Закон України „Про охорону праці” (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 49, ст. 668, зі змінами).

3. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1) у Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375):

статтю 4 після слів „Кодексу законів про працю України” доповнити словами „ , Закону України „Про основи законодавства України з безпеки праці та здоров’я працівників;

у статті 259:

у частині першій слово „– підприємцями” виключити, а слова „з питань нагляду та контролю” замінити словами „у сфері безпеки праці та здоров’я працівників”;

частину другу викласти у такій редакції:

„Центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім органів доходів і зборів, які мають право з метою перевірки додержання податкового законодавства при нарахуванні та виплаті всіх сум, що належать працівникам від підприємства, установи, організації, здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування.”;

статтю 260 викласти у такій редакції:

„Стаття 260. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників

1. Діяльність центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики України.

2.Основними завданнями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників є:

1) здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю;

2) забезпечення роботодавців і працівників, представників працівників інформацією та роз’ясненнями щодо ефективних засобів додержання законодавства та запобігання можливим його порушенням;

3) узагальнення практики застосування законодавства про працю, розроблення пропозицій щодо вдосконалення законодавства.

3. Державний контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, та його територіальних органів, які мають повноваження інспектора праці.

4. Керівник центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, та його заступники, за посадою є Головним інспектором праці України та заступниками Головного інспектора праці України.

5. Керівники територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, та їх заступники за посадою є головними інспекторами праці відповідних адміністративно-територіальних одиниць та заступниками головних інспекторів праці відповідних адміністративно-територіальних одиниць, які призначаються на посаду і звільняються з посади Головним інспектором праці України.

6. Розподіл повноважень між центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, та його територіальними органами здійснюється Головним інспектором праці України.

7. Чисельність інспекторів праці має забезпечувати ефективне здійснення функцій інспектувань, виходячи з:

1) кількості, типу, розміру і розташування об’єктів, що підлягають інспектуванню;

2) чисельності та категорії працівників, зайнятих на цих об’єктах;

3) кількості та складності правових норм, додержання яких підлягає інспектуванню;

4) матеріальних засобів, наданих у розпорядження інспекторів праці;

5) інших умов, за яких здійснюються інспекційні відвідування.;

доповнити статтями 261 та 262 такого змісту:

„Стаття 261. Основні права інспекторів праці

1. Головний державний інспектор України, головні інспектори праці відповідних адміністративно-територіальних одиниць, їх заступники, інспектори праці, забезпечені відповідними документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право в установленому законом порядку:

1) безперешкодно, без попереднього повідомлення в будь-який час відвідувати виробничі, службові та адміністративні приміщення юридичних осіб незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичних осіб, які використовують найману працю, а також робочі місця працівників, розташовані поза цими приміщеннями, для проведення інспекційних відвідувань з питань, що належать до їх компетенції;

2) доступу до будинків, приміщень, споруд та інших об’єктів, у яких перебувають фізичні особи, стосовно яких є достатньо підстав вважати, що вони виконують трудові обов’язки, або до них застосовується примусова праця;

3) ознайомлюватися з оригіналами та отримувати копії нормативних актів роботодавця, колективних угод, колективних або трудових договорів, відомостей, книг, реєстрів та інших документів, ведення яких передбачено законодавством про працю, що використовуються роботодавцем з питань, віднесених до компетенції інспектора праці;

4) на одинці або у присутності свідків ставити роботодавцеві та/або працівникам, представникам працівників запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію стосовно порушень законодавства про працю та вжиті заходи щодо їх усунення;

5) зобов’язувати оприлюднювати оголошення, які вимагаються законодавством про працю;

6) вилучати або брати з собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або представнику працівника про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті з цією метою;

7) вносити роботодавцям обов’язкові для виконання письмову вимогу про забезпечення виконання наданих повноважень та / або припис щодо усунення виявлених порушень законодавства про працю, причин і умов, які до них призводять, у тому числі 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;

8) подання щодо відсторонення від виконання обов’язків винних у цих порушеннях посадових осіб або притягнення їх до відповідальності згідно з законом;

9) вирішувати питання щодо того, чи слід робити попередження або давати пораду замість того, щоб порушувати або рекомендувати порушити переслідування;

10) накладати у випадках, передбачених законом, штрафи за порушення за порушення законодавства про працю, невиконання їх вимог;

11) на допомогу правоохоронних органів щодо припинення незаконних дій роботодавця та осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов’язки, у тому числі під час здійснення заходів державного нагляду та контролю у сферах, що належить до їх компетенції;

12) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядає справи про такі правопорушення і накладати адміністративні стягнення;

13) отримувати безоплатно від роботодавців, органів, уповноважених управляти майном, державних органів статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання своїх повноважень;

14) отримувати від державних органів, фізичних та юридичних осіб документи і матеріали щодо предмета державного нагляду та контролю, одержувати інформацію з автоматизованих інформаційних і довідкових систем, реєстрів та баз даних, створених державними органами;

15) робити висновки про стан додержання центральними, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування законодавства про працю з питань, визначених частиною другою статті 259 цього Кодексу;

16) за результатами державного нагляду ініціювати проведення інформаційно-роз’яснювальних кампаній щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про працю, захисту і поновлення трудових прав працівників;

17) при здійсненні державного нагляду за додержанням законодавства про працю отримувати від посадових осіб центральних, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію про причини порушень законодавства про працю та рівень і стан профілактичної роботи на підприємствах, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, та вжиті заходи до їх усунення;

18) витребувати для огляду у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об’єктах, що використовуються для здійснення господарської діяльності, щодо яких є підстави вважати, що вони виконують трудові обов’язки, документи, що посвідчують особу;

19) на створення роботодавцем належних умов для проведення ними інспекційного відвідування;

20) здійснювати фіксацію процесу інспекційних відвідувань з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки;

21) за необхідності залучати експертні організації, дослідні, випробувальні лабораторії та інші підрозділи (групи) технічної підтримки, що перебувають у сфері управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, або створені і діють згідно із законодавством як незалежні експертні організації.

2. Припис щодо усунення виявлених порушень законодавства про працю, яке безпосередньо загрожує життю та здоров’ю працівника підлягає негайному виконанню.

У разі не виконання або виконання не в повному обсязі припису щодо усунення виявлених порушень законодавства про працю, яке безпосередньо загрожує життю та здоров’ю працівника, Головний державний інспектор праці України, головний інспектор праці відповідної адміністративно-територіальної одиниці, їх заступники приймають рішення про заборону, зупинку, припинення, обмеження експлуатації підприємств, окремих виробництв, цехів, дільниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів праці, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції до усунення таких порушень.

3. Слід вважати абсолютно конфіденційним джерело будь-якої скарги, доведеної до їхнього відома, на недоліки або порушення законодавства про працю і утримуватися від повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що інспекційне відвідування було проведене у зв’язку з отриманням такої скарги.

4. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, веде реєстр виданих посвідчень інспекторів праці, повідомної реєстрації відвідувань, інспектувань та їх результатів.

5. Інспекторам праці забороняється:

1) виступати посередниками, арбітрами чи експертами під час розгляду індивідуальних або колективних трудових спорів;

2) підміняти працівників роботодавця під час проведення розрахунків або перерахунків розмірів належних працівникам коштів, готувати висновки про відповідність або невідповідність нормативних актів роботодавця вимогам нормативно-правових актів з метою їх подальшого передання працівникам (у тому числі звільненим), іншим особам чи органам;

3) проводити інспекційні відвідування з метою отримання від роботодавця будь-яких документів або їх копій для подальшого передання іншим особам.

Стаття 262. Порядок відвідування та інспектування роботодавців

1. Заходи державного контролю за додержанням законодавства про працю здійснюються у формі проведення інспекційних відвідувань та/або невиїзних інспектувань.

2. Під час проведення інспекційного відвідування інспектор праці повинен пред’явити роботодавцю або уповноваженій ним посадовій особі своє службове посвідчення. Про проведення інспекційного відвідування повідомляє роботодавцю або уповноваженій ним посадовій особі, якщо тільки він не вважатиме, що таке повідомлення може завдати шкоди інспекційному відвідуванню.

3. За рішенням головних інспекторів праці відповідних адміністративно-територіальних одиниць або їх заступників, погодженим з роботодавцем, інспектори праці, можуть проводити невиїзні інспектування у приміщенні центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, його територіального органу на підставі документів та пояснень, наданих роботодавцем.

4. У разі створення роботодавцем перешкод у діяльності інспектора праці (відмова у допуску до проведення відвідування (ненадання інформації, необхідної для проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування; перешкода в реалізації інших прав, передбачених цим Законом), відсутності роботодавця або уповноваженої ним особи за місцезнаходженням (адресою, зазначеною в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань, інших документах, що стали підставою для проведення відвідування), відсутності документів, ведення яких передбачено законодавством про працю, складається акт про неможливість проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування із зазначенням відповідних причин, який за можливості підписується роботодавцем або уповноваженою ним особою.

5. Копія акта, зазначеного у пункті 4 цієї статті, надсилається органам, яким підпорядкований роботодавець (за наявності), для вжиття заходів з усунення перешкод і забезпечення присутності роботодавця за своїм місцезнаходженням.

6. У разі відсутності документів, ведення яких передбачено законодавством про працю, роботодавцю надсилається копія акта про неможливість проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування та письмова вимога із зазначенням строку поновлення документів.

7. За результатами інспекційного відвідування або невиїзного інспектування складаються акт і у разі виявлення порушень законодавства про працю - припис про усунення виявлених поршень вимог законодавства.

8. Акт складається в останній день інспекційного відвідування або невиїзного інспектування у двох примірниках, які підписуються інспектором праці, що його проводив, та роботодавцем або уповноваженою ним особою.

Один примірник акта залишається в роботодавця або уповноваженої ним особи.

9. Якщо роботодавець не погоджується з викладеною в акті інформацією, акт підписується із зауваженнями, які є його невід’ємною частиною.

Про надання зауважень в акті робиться відповідна позначка, яка посвідчується підписом роботодавця або уповноваженою ним особою.

Зауваження можуть бути подані роботодавцем не пізніше трьох робочих днів з дати підписання акта. Письмова вмотивована відповідь на зауваження надається інспектором праці не пізніше ніж через три робочих дні з дати їх надходження.

10. Матеріали, зафіксовані засобами аудіо-, фото- та відеотехніки в ході інспекційних відвідувань, долучаються до акта у паперовому або електронному вигляді на дисках для лазерних систем зчитування, на яких проставляється номер акта. Про долучення таких матеріалів робиться відмітка в акті.

11. Припис є обов’язковою для виконання у визначені строки письмовою вимогою інспектора праці про забезпечення додержання законодавства про працю.

12. Припис вноситься роботодавцю не пізніше ніж протягом наступного робочого дня після підписання акта (відмови від підписання), а в разі наявності зауважень - наступного дня після їх розгляду.

У приписі зазначається строк для вжиття заходів щодо забезпечення додержання законодавства про працю. У разі встановлення строку виконання припису більше ніж три місяці у приписі визначається графік та заплановані заходи усунення виявлених порушень з відповідним інформуванням інспектора праці згідно з визначеною у приписі періодичністю.

Припис складається у двох примірниках, які підписуються інспектором праці, який проводив інспекційне відвідування або невиїзне інспектування, та роботодавцем або уповноваженою ним особою.

Один примірник припису залишається в роботодавця або уповноваженої ним особи.

13. Стан виконання припису перевіряється після закінчення зазначеного у ньому строку усунення недоліків, якщо роботодавець не надав відповідь або надав її в обсязі, недостатньому для підтвердження факту усунення виявлених порушень.

14. У разі відмови роботодавця чи уповноваженого ним особи від підписання або за неможливості особистого вручення акта і припису акт та припис складаються одночасно у трьох примірниках.

Два примірники акта і припису не пізніше ніж протягом наступного робочого дня надсилаються роботодавцю рекомендованим листом з описом документів у ньому та з повідомленням про вручення. На примірнику акта та припису, що залишаються в інспектора праці, зазначаються реквізити поштового повідомлення, яке долучається до матеріалів інспекційного відвідування та невиїзного інспектування.

Роботодавець зобов’язаний повернути інспектору праці підписаний примірник акта та припису не пізніше ніж через три робочих дні з дати його отримання.

У разі ненадходження протягом семи робочих днів з дня відправлення роботодавцю підписаного примірника акта та припису складається акт про відмову від підпису у двох примірниках, один з яких надсилається роботодавцю рекомендованим листом з повідомленням про вручення.

15. Припис або вимога інспектора праці можуть бути оскаржені у 10-денний строк з дати їх отримання до головного інспектора праці відповідної адміністративно-територіальної одиниці або його заступника.

У разі незгоди з рішенням головного інспектора праці відповідної адміністративно-територіальної одиниці або його заступника таке рішення може бути оскаржене до Головного інспектора праці або його заступника.

Подання в установлений строк скарги тимчасово припиняє виконання припису або вимоги.

Скарга розглядається у 30-денний строк з дати її надходження, якщо інше не встановлено законом.

За результатами розгляду скарг вимоги, приписи можуть бути скасовані повністю або в окремій частині та / або прийняте рішення про проведення інспекційного відвідування чи невиїзного інспектування.

16. Інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність відвідування роботодавця з метою інформування його та працівників про найбільш ефективні способи додержання законодавства про працю, моніторингу стану додержання його вимог, у тому числі щодо оформлення трудових відносин.”;

у статті 265:

у частині другій:

в абзаці першому слово „– підприємцями” виключити;

після абзацу сьомого доповнити новими абзацами такого змісту:

„неподання, несвоєчасного подання або подання завідомо недостовірних відомостей, що визначені законодавством про безпеку праці та здоров’я працівників, – у розмірі 1 відсотка від середньомісячного фонду оплати праці юридичної чи фізичної особи, з якої стягується штраф, за попередній рік, але не менше трикратного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

виконання робіт в умовах підвищеної небезпеки та/або експлуатації (застосуванні) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки без дозволу, одержання якого передбачено цим Законом, здійснення господарської діяльності без ідентифікації об’єктів підвищеної небезпеки, проведення, якої передбачено законодавством, а також експлуатації технологічних транспортних засобів без передбаченої законодавством реєстрації – у розмірі 3 відсотків від середньомісячного фонду оплати праці юридичної чи фізичної особи, з якої стягується штраф, за попередній рік, але не менше п’ятикратного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

невиконання приписів інспекторів праці – у розмірі 5 відсотків від середньомісячного фонду оплати праці юридичної чи фізичної особи, з якої стягується штраф, за попередній рік, але не менше десятикратного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення;

завдання шкоди життю або здоров’ю працівників в наслідок допущених недоліків на споруді, в обладнанні або методах роботи щодо усунення яких інспекторами праці вносились приписи – у розмірі 25 відсотків від середньомісячного фонду оплати праці юридичної чи фізичної особи, з якої стягується штраф, за попередній рік, але не менше п’яти десятикратного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.”;

після частини четвертої доповнити новою частиною такого змісту:

„Кошти від застосування штрафних санкцій до юридичних чи фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб і працівників, визначених цією статтею, зараховуються до Державного бюджету України, а ті, що зазначені у абзаці одинадцятому частини другої, – до бюджету Фонду соціального страхування України.”;

2) у Кодексі України про адміністративне правопорушення (Відомості Верховної Ради Української РСР, 1984 р., додаток до № 51, ст. 1122):

статтю 41 викласти у такій редакції:

„Стаття 41. Порушення вимог законодавства про працю

Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання працівникам, у тому числі колишнім на їх вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України „Про звернення громадян”, або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення та порядку атестації робочих місць за умовами праці, а також інші порушення вимог законодавства про працю –

тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб, які використовують найману працю від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною першою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або ті самі діяння, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, –

тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб, які використовують найману працю від ста до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства –

тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб, які використовують найману працю від п’ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, –

тягне за собою накладення штрафу тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб, які використовують найману працю від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про безпеку праці та здоров’я працівників, крім порушення, передбаченого частиною шостою цієї статті, –

тягнуть за собою накладення штрафу на працівників від чотирьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб, які використовують найману працю від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників про нещасний випадок на виробництві –

тягне за собою накладення штрафу на тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб, які використовують найману працю від двадцяти до п’ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов’язків, передбачених законами України „Про військовий обов’язок і військову службу”, „Про альтернативну (невійськову) службу”, „Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію”, –

тягне за собою накладення штрафу тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб, які використовують найману працю від п’ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.”;

статтю 188-4 виключити;

у статті 188-6 слова „від п’ятдесяти до ста” замінити словами „від ста до двохсот”;

статтю 230-1 виключити;

статтю 231 викласти у такій редакції:

„Стаття 231. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, розглядає справи: про порушення законодавчих та інших нормативно-правових актів з безпеки праці та здоров’я працівників, щодо безпечного ведення робіт, зберігання, використання та обліку вибухових матеріалів у галузях промисловості та на об’єктах, підконтрольних центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, про порушення законодавства про надра, а також невиконання законних вимог інспекторів праці або створення перешкод для їх діяльності ([частини п’ята](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n3778) (крім порушень санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм) і [шоста статті 41](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n3780), [статті 42, 47](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n285), [57](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n367), [58](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n378), [93](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n657), [94](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n661), [188-6](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n2086)).

Від імені центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників, розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення мають право:

посадові особи, уповноважені наказом Головного інспектора праці, Головний інспектор праці та його заступники – штраф до ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.”;

абзац сімнадцятий пункту 1 частини першої статті 255 викласти у такій редакції:

„центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та здоров’я працівників (частини перша – четверта, сьома статті 41, статті 41[1 – 413](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/paran216#n216), 42, 47, 57, 58, 93, 94, [1881](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/paran2070#n2070), [1886](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/paran2070#n2070))”;

3) у Законі України „Про страхування” (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 18, ст. 78):

частину четверту статті 6 доповнити пунктом 21-3 такого змісту:

„21-3) страхування професійних ризиків;”;

частину першу статті 7 доповнити пунктом 36 такого змісту:

„36) страхування цивільної відповідальності суб’єкта господарювання за шкоду, яку може бути заподіяно довкіллю та (або) здоров’ю і майну третіх осіб під час виконання робіт в умовах підвищеної небезпеки та/або експлуатації машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;”;

4) частину першу статті 371 Кодексу адміністративного судочинства України (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 35-36, № 37, ст. 446) доповнити пунктом 8 такого змісту:

„8) зупинку виробництва (виготовлення) або реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг суб’єктами господарювання;”;

5) у Кримінальному кодексі України (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 25-26, ст. 131):

в статті 271:

в назві слова „охорони праці” замінити словами „безпеки праці та здоров’я працівників”;

Статтю 271 викласти у такій редакції:

„1. Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів з безпеки праці та здоров’я працівників, посадовими особами підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та/або фізичними особами, які використовують найману працю, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, в тому числі того, який не був працевлаштований офіційно -

карається виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на той самий строк.

2. Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, в тому числі для тих, які не були працевлаштовані офіційно -

карається виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до семи років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого.”;

статтю 343:

в назві після слів „приватного виконавця” доповнити словами „ , інспектора праці”;

абзац перший частини першої викласти у такій редакції:

„1. Вплив у будь-якій формі на працівника правоохоронного органу, судового експерта, працівника органу державної виконавчої служби, приватного виконавця, інспектора праці, а також їх близьких родичів з метою перешкодити виконанню ним службових обов'язків, здійсненню судово-експертної діяльності або добитися прийняття незаконного рішення -”;

статтю 345:

в назві після слів „правоохоронного органу” доповнити словами „ , інспектора праці”;

абзац перший частини першої викласти у такій редакції:

„1. Погроза вбивством, насильством або знищенням чи пошкодженням майна щодо працівника правоохоронного органу, інспектора праці, а також щодо їх близьких родичів у зв'язку з виконанням цим працівником службових обов'язків -”;

у статті 347:

в назві слова „чи приватного виконавця” замінити словами „ , приватного виконавця, інспектора праці”;

абзац перший частини першої викласти у такій редакції:

„Умисне знищення або пошкодження майна, що належить працівникові правоохоронного органу, працівникові органу державної виконавчої служби, приватному виконавцю, інспектору праці (у тому числі після звільнення з посади) чи їхнім близьким родичам, у зв’язку з виконанням службових обов’язків працівником правоохоронного органу, примусовим виконанням рішень державним виконавцем чи приватним виконавцем (у тому числі у минулому) -”;

у статті 348:

у назві „або військовослужбовця” замінити словами „ , військовослужбовця або інспектора праці”;

абзац перший частини першої викласти у такій редакції:

„Вбивство або замах на вбивство працівника правоохоронного органу чи його близьких родичів у зв'язку з виконанням цим працівником службових обов'язків, а також члена громадського формування з охорони громадського порядку і державного кордону, військовослужбовця у зв'язку з їх діяльністю щодо охорони громадського порядку або інспектора праці -”.

6) у Цивільному кодексі України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 40-44, ст.356 із наступними змінами):

а) у статті 837:

у частині третій слова „спеціальний дозвіл” замінити словами „відповідний документ дозвільного характеру”;

після частини третьої доповнити новою частиною такого змісту:

„4. Договір підряду (субпідряду) про роботу з важкими, шкідливими умовами праці, умовами підвищеного ризику для здоров’я, роботу з підвищеною небезпекою, або там де є потреба у професійному доборі, укладається з підрядником (субпідрядником), який здійснює підприємницьку діяльність.”;

б) статтю 901 після частини другої доповнити новою частиною такого змісту:

„3. Договір про надання послуг про роботу з важкими, шкідливими умовами праці, умовами підвищеного ризику для здоров’я, роботу в умовах підвищеної небезпеки, або там де є потреба у професійному доборі, укладається з виконавцем, який здійснює підприємницьку діяльність.”

7) у статті 2 Закону України „Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності” (Відомості Верховної Ради України, 2007, № 29, ст.389 із наступними змінами):

частину другу після слів „економічної конкуренції,” доповнити словами „про працю,”;

у частині четвертій слова „державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення” виключити.

8) у Законі України „Про місцеве самоврядування” (Відомості Верховної Ради України, 1997, № 24, ст.170 із наступними змінами):

у підпункті 2 пункту „б” частини першої статті 30 слова „охорони праці” замінити словами „безпеки праці та здоров’я працівників”;

у частині першій статті 34:

пункт „а” доповнити новим підпунктом 5 такого змісту:

„5) здійснення контролю за додержанням законодавства про безпеку праці та здоров’я працівників в юридичних особах, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад.”;

підпункт 8 пункту „б” викласти у такій редакції:

„8) забезпеченням соціального захисту працівників підприємств, установ та організацій усіх форм власності, у тому числі зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці;”;

у пункті 6 частини першої статті 44 слова „охорони праці” замінити словами „безпеки праці та здоров’я працівників”;

9) у пункті 10 частини першої статті 16 Закону України „Про місцеві державні адміністрації” (Відомості Верховної Ради України, 1999, № 20-21, ст. 190 із наступними змінами) слова „охороною праці” замінити словами „безпекою праці та здоров’я працівників”.