



Національний університет
водного господарства
та природокористування

Міністерство освіти і науки України
Національний університет водного господарства та
природокористування

**К.Н. Ткачук, В.М. Москальова,
С.Л. Кусковець, В.В. Зацарний**



Національний університет
водного господарства
та природокористування
**Правові основи
працезохоронної політики України**

За редакцією К.Н. Ткачука та В.М. Москальової

Навчальний посібник

*Рекомендовано як навчальний посібник для
студентів вищих навчальних закладів, які
навчаються за напрямом підготовки
„Охорона праці”*

Рівне 2010



Національний університет

УДК 658.382:349.2(675)

ББК 65.247:67.99.7я7

T48

*Рекомендовано Міністерством освіти і науки України
(Лист №1/11-3737 від 06.05.10)*

Рецензенти:

Лико Д.В., д-р. с.-г. наук, професор Рівненського державного гуманітарного університету;

Бабиц Є.М., д-р. техн. наук, професор Національного університету водного господарства та природокористування;

Орлов В.О., д-р. техн. наук, професор Національного університету водного господарства та природокористування.

Ткачук К.Н., Москальова В.М., Кусковець С.Л., Зацарний В.В.

(Розділ 2 посібника написано у співавторстві з Ткачуком К.К.)

T48 Правові основи працезохоронної політики України: Навчальний посібник. – Рівне: НУВГП, 2010. – 310 с.

ISBN 978-966-327-161-3

Знання правових норм займає особливе місце в житті людини, формує її правову культуру та правову свідомість. Точне і неухильне дотримання вимог охорони праці тісно пов'язано з правильним розумінням законодавства, підзаконних нормативних актів, постанов Верховної Ради та Уряду України.

Посібник призначений для підготовки фахівців за напрямом „Охорона праці” та практичних працівників у галузі охорони праці. Правові питання в посібнику подаються в загальному вигляді на підставі державних законів, які становлять законодавчу і нормативну базу охорони праці. В посібнику у систематизованому вигляді розкрито питання правової відповідальності за порушення законодавства, підзаконних і нормативних актів щодо охорони праці на підставі Кримінального, Адміністративного та Цивільного кодексів України.

Навчальний посібник буде корисним не тільки для студентів, які навчаються за напрямом підготовки „Охорона праці”, але й для тих, які вивчають питання охорони праці і нагляду у сфері пожежної безпеки.

УДК 658.382:349.2(675)

ББК 65.247:67.99.7я7

ISBN 978-966-327-161-3

© Ткачук К.Н., Москальова В.М.,
Кусковець С.Л., Зацарний В.В., 2010
© НУВГП, 2010



ВСТУП

Основна мета матеріалу, викладеного у посібнику полягає в тому, щоб майбутні фахівці опанували правовою культурою та правовою свідомістю. Правова культура фахівців – це передумова і першооснова правового суспільства. Найдосконаліші закони та підзаконні акти не зможуть досягти своєї мети, якщо спеціалісти не будуть підготовлені до їх сприйняття, не будуть мати достатнього рівня правової культури та правосвідомості.

Правосвідомість складається з декількох основних частин. На першому місці знаходяться правові знання.

Право – це нормативна система, що регулює відносини суспільства, дії та поведінку людей, функціонування державних утворень.

Знання правових норм – це основа правосвідомості. Однак правосвідомість не може вичерпуватися одними знаннями. Крім знань, правосвідомість повинна включати й позитивне ставлення до права та правових інститутів.

Правосвідомість – це сфера суспільної, групової та індивідуальної свідомості, яка пов'язана з правозначущими цінностями, праворозумінням, уявленням про правопорядок, що має існувати в суспільстві.

Правопорядок – це порядок суспільного життя, який утворюється за умов законності, додержання норм права всіма суб'єктами права, їх правомірної поведінки та правової культури.

Правова культура є складовою частиною політичної культури, яка включає в себе правові знання, уявлення про правову систему суспільства, про цінності та норми правомірної поведінки, а також емоційні орієнтації й почуття до права, правових норм та учасників правової діяльності.

Завдання навчальної дисципліни полягає в тому, щоб виховати законослухняних фахівців, які знали б закони, позитивно їх оцінювали та сприймали їх як керівництво до дії. В процесі вивчення дисципліни спеціаліст повинен вміти використовувати закони та нормативно-правові акти з питань охорони праці у практичній діяльності, володіти навичками правомірної поведінки, яка в процесі трудової діяльності переросте в правові звички. Високий рівень освіти з дисципліни покликаний забезпечити



майбутнього фахівця знаннями, вміннями і навичками безпечної діяльності.

Вищезгадані складові чинники правової свідомості поки що не мають абсолютної єдності, іноді між ними існують суттєві розбіжності.

Забезпечення здорових і безпечних умов трудової діяльності людини потребує корінної зміни ставлення суспільства до питань охорони праці, підвищення рівня освіти керівників, фахівців і населення держави, знань з соціальних, правових і організаційних питань з охорони праці, з питань гігієни праці, виробничої санітарії, промислової та пожежної безпеки.

Основними Законами та підзаконними актами, знання яких підвищує рівень та освіченість фахівців, регулює правові відносини стосовно охорони праці в умовах виробництва і загалом в суспільстві є:

1. Конституція України.
2. Кодекс Законів про працю (КЗпП).
3. Цивільний кодекс України.
4. Кримінальний кодекс.
5. Кодекс України про адміністративні правопорушення.
6. Закон України „Про охорону праці”, „Про пожежну безпеку”

та інші підзаконні та нормативні акти стосовно охорони праці, санітарно-гігієнічних умов праці та безпеки життєдіяльності.



1. КОНСТИТУЦІЙНІ ПРАВА ЛЮДИНИ ТА ГРОМАДЯНИНА

У житті кожного народу є дати та події, які мають епохальне значення. Такою подією в історії нашої держави стало прийняття в червні 1996 р. Конституції. Прийняття Конституції означало великий крок вперед у формуванні правової держави в Україні. Воно загострило увагу до проблеми відповідності Конституції, законів і підзаконних актів, проблем субординації нормативних актів.

Основне завдання на сучасному етапі полягає в тому, щоб сформувавши в суспільній свідомості повагу до Основного Закону, до конституційного права.

Конституційне право – це термін, що використовується в трьох значеннях: як галузь національного права, як наука і як навчальна дисципліна. Конституційне право, як одна з головних галузей національного права містить сукупність юридичних норм, котрі закріплюють економічні, соціальні та політичні основи держави, форму правління й державного устрою, відзначає організацію, компетенцію та порядок діяльності органів державної влади й управління, права та обов'язки громадян, виборче право й виборчу систему.

Слово „конституція” латинського походження і означає „установлення”, „устрій”. Саме в такому значенні довгий час воно і вживалося. Лише у XVIII столітті цей термін починає використовуватися в теперішньому значенні.

Зараз наука розрізняє юридичну та фактичну конституції. Перша означає певний документ, особливий законодавчий акт або сукупність таких актів, в яких записані принципи та норми, що проголошують засади суспільного та державного ладу країни. Фактична ж конституція – це основи суспільного ладу, які реально склалися в країні. Юридична та фактична конституція можуть збігатися і не збігатися.

Американські вчені дають таку оцінку конституції: „Конституція – це рама, на якій встановлено двигун уряду. В певних межах тип і система двигуна можуть бути модифіковані без змін самої рами. Конституція взагалі повинна пристосовуватися до відомих змін механізмів уряду”. Подібні думки висловлюють і наші науковці. Коли мова йде про Конституцію як Основний Закон держави, то



розуміють юридичну конституцію, якій належить правова першість порівняно з іншими правовими актами держави.

Згідно зі статтею 16 Основного Закону, на території України забезпечується екологічна безпека і підтримання екологічної рівноваги. Держава бере на себе зобов'язання зберегти генофонд України, подолати наслідки Чорнобильської катастрофи – катастрофи планетарного масштабу.

Правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачене законодавством (ст. 19).

Права і свободи людини згідно з Конституцією є невідчужуваними та непорушними. Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах (ст. 21).

Конституційні права і свободи гарантуються і закріплюються Конституцією і не можуть бути скасовані. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (ст. 22).

Згідно з Конституцією кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей. З іншого боку, кожна людина має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості (ст. 23).

Конституція забезпечує рівність прав жінки і чоловіка шляхом: надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійної підготовки, у праці та винагороді за неї; соціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановлення пенсійних пільг; створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством.

Держава забезпечує правовий захист жінок, матеріально і морально підтримує материнство і дитинство, надає оплачувані відпустки та інші пільги вагітним жінкам та матерям (ст. 24).

Кожна людина має право на захист свого життя і здоров'я, життя та здоров'я інших людей від протиправних посягань. Відповідно до статей 27 і 29 кожна людина має невід'ємне право на життя, свободу та особисту недоторканість. Заарештувати або тримати під вартою людину можна тільки на підставах, встановлених законом та за вмотивованим рішенням суду.



Основний Закон держави має найвищу юридичну силу, на ньому ґрунтується вся національна система права.

Конституція є єдиним із законів, що регулює прямо або опосередковано, через законодавчу систему, всі сфери життя суспільства і виконує різноманітні функції: політичні, юридичні, економічні, методологічні, і навіть прогностичні.

У світі існує багато конституцій (скільки держав – стільки й конституцій); і серед них є такі, як конституція США 1787 року, Норвегії 1814 року, Бельгії 1831 року, Швейцарії 1874 року та інші.

Усі сучасні конституції ґрунтуються на певних суспільних принципах. Один з головних принципів – це її основоположний характер, який означає, що предметом конституційного регулювання є фундаментальні, найважливіші суспільні відносини, які визначають обличчя суспільства. Наступний принцип – її народний характер, пов'язаний з тим, що конституція повинна служити народу, створюється ним і забезпечує його участь в управлінні справами суспільства.

Основний закон має також реальний характер, оскільки завжди створюється як система норм, котрі регулюють існуючі в суспільстві відносини.

Конституція має певну структуру. Вона складається з преамбули, основного тексту і перехідного положення, має 15 розділів, які включають 161 статтю.

Згідно з Основним Законом людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визначаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ст. 3).

Права і свободи людини та її гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Затвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції і повинні їй відповідати.

Норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина гарантується безпосередньо Конституцією. В Україні визначається і діє принцип верховенства права (ст. 8).

У разі нагальної необхідності, щоб запобігти злочинів, органи



можуть тримати особу під вартою як тимчасовий запобіжний захід. Обґрунтованість цього заходу упродовж сімдесяти двох годин має бути перевірена судом. Якщо протягом сімдесяти двох годин з моменту затримання особі не вручено вмотивованого рішення суду про тримання її під вартою особа повинна бути негайно звільнена.

Кожному заарештованому чи затриманому має бути невідкладно повідомлено про мотиви арешту чи затримання та з цього моменту надана можливість користуватися правовою допомогою захисника.

Основний Закон України гарантує людині право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43).

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці забороняється. Примусовою працею не вважається військова або альтернативна служба, а також робота за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Кожній людині Конституцією гарантується право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Законом захищається право на своєчасне одержання винагороди за працю. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Відповідно до статті 45 Основного Закону кожен, хто працює, має право на відпочинок.

Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Громадяни України мають право на соціальний захист, що



включає право на забезпечення їх пенсіями при частковій або тимчасовій втраті працездатності, втраті годувальника, безробітті з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (ст. 46).

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Кожна людина має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (ст. 48), а також право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49).

Охорона здоров'я забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально-економічних, медико-санітарних, оздоровчих і профілактичних програм.

Держава створює умови для ефективного та доступного для всіх громадян медичного обслуговування. В державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безкоштовно, існуюча мережа таких закладів не може бути скорочена. Держава сприяє розвитку лікувальних закладів усіх форм власності.

Держава дбає про забезпечення санітарно-епідеміологічного благополуччя, про право на безпечне життя, здоров'я і довголіття та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди. Законом гарантується право вільного доступу до інформації про стан довкілля, про якість харчових продуктів і предметів побуту, а також право на їх поширення. Така інформація ніким не може бути засекречена (ст. 50).

Кожен громадянин зобов'язаний не заподіювати шкоду природі, відшкодувати завдані ним збитки, неухильно додержуватися Конституції та законів України, не посягати на права та свободи, честь та гідність інших людей (ст. ст. 66, 68).

Незнання законів не звільняє людину від юридичної відповідальності.



2. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

2.1. Основні принципи працезахоронної політики

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

Державна політика в галузі охорони праці базується на відповідних принципах Закону „Про охорону праці” (ст. 4).

Основними з них є такі:

1. Пріоритет життя і здоров'я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці.

Згідно з цим принципом роботодавці мають дотримуватися вимог нормативних актів про охорону праці, щоб працюючі не отримували травм, професійних захворювань, не погіршували у них стан здоров'я або рівень працездатності. Цей принцип вимагає від усіх суб'єктів господарювання, щоб у разі реконструкції або модернізації виробництва чи при розробці нових технологічних процесів передусім розглядалися питання впливу цих робіт на життя і здоров'я працівників. Економічна доцільність не повинна йти всупереч охороні праці. Закон встановлює повну відповідальність власника за створення та підтримання безпечних і нешкідливих умов праці на кожному робочому місці і в кожному структурному підрозділі.

2. Підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництва, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці.

Контроль за станом охорони праці здійснюється органами державного нагляду, трудовими колективами підприємств та організацій, професійними спілками іншими громадськими організаціями, функціями яких є не лише з'ясування недоліків, а й діяльність, спрямована на запобігання травматизму та професійним захворюванням. Для виконання цих функцій на підприємстві створюється служба охорони праці, проводиться атестація робочих



місць на відповідність нормативним актам про охорону праці, реалізуються заходи щодо покращення умов праці тощо.

3. Комплексне розв'язання завдань охорони праці здійснюється на основі загальнодержавних, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля.

Завдання щодо охорони праці на державному та іншому рівнях мають вирішуватися комплексно. При їх вирішенні повинні враховуватися напрямки економічної та соціальної політики держави, а також найновіші досягнення науки і техніки. Якщо проблеми охорони праці та проблеми охорони навколишнього середовища переплітаються (наприклад, захист від шуму, шкідливих викидів та ін.), то вони мають вирішуватися комплексно.

4. Соціальний захист працівників і повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Всі працівники підлягають обов'язковому соціальному страхуванню від нещасних випадків та професійних захворювань, при втраті працездатності за ними зберігається місце роботи та середня заробітна плата на весь період відновлення працездатності або визнання його інвалідом.

5. Встановлення єдиних нормативів з охорони праці для всіх підприємств, незалежно від форм власності і видів їх діяльності.

Згідно із Законом передбачені єдині нормативи з охорони праці для всіх видів підприємств, тому всі працюючі мають однакові права на охорону праці, бо фізичні можливості людей не залежать від того, де вони працюють. Коли умови праці шкідливі для здоров'я і вимагають особливих фізичних даних або психофізіологічних характеристик з боку працівника, йому необхідно під час прийому проходити попереднє, а під час роботи – періодичне медичне обстеження.

6. Адаптація працівника до трудових процесів з урахуванням його здоров'я та психологічного і фізичного стану.

Це стосується перш за все створення робочих місць для інвалідів та людей з обмеженими можливостями, що свідчить про цивілізованість суспільства.

7. Використання економічних методів управління охороною праці, участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці,



залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству.

Питаннями теорії і практики охорони праці є питання підвищення рівня безпеки. Якщо небезпеку неможливо звести до нуля, необхідно знизити ризик до припустимого рівня шляхом вибору відповідного рішення. Використання економічних методів управління дозволяє знайти оптимальне рішення, що буде забезпечувати заданий рівень безпеки.

Законом передбачено проведення політики пільгового оподаткування, що сприяє створенню безпечних і нешкідливих умов праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці.

Економічні методи управління передбачають створення фондів охорони праці, які можуть використовуватись тільки на виконання заходів з охорони праці.

8. Інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці.

Оптимальним шляхом боротьби з нещасними випадками та професійними захворюваннями є попередження про ці небезпеки, зокрема, навчанням тому, як запобігати їх виникненню.

В державі існує система безперервного навчання з питань охорони праці. До основних науково-методичних принципів побудови, цільових функцій та методологічних основ навчання належать:

- наступність та безперервність навчання з питань безпеки життя, діяльності та охорони праці усіх вікових категорій населення;
- формування суспільної свідомості і рівня знань населення, що відповідають вимогам часу;
- питання особистої безпеки та безпеки оточуючих, відповідних норм поведінки вихованців в дошкільних закладах освіти;
- питання охорони праці в середніх, позашкільних та професійно-технічних закладах освіти;
- питання безпеки життя і діяльності та охорони праці студентів вузів;
- питання охорони праці працівників при їх підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації, під час прийняття на роботу та в період роботи, навчання, працівників, які виконують роботи з підвищеною небезпекою та роботах, де є потреба у професійному доборі, проведення інструктажів працівників з питань охорони праці,



дотримання порядку допуску до виконання робіт;

- питання безпеки життя, діяльності та охорони праці населення.

9. Забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях.

Координує діяльність державних органів і окремих організацій та здійснює комплексне управління охороною праці Державний комітет з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду. Комітет забезпечує ділові консультації між власником і працівником з питань організації безпечних та нешкідливих умов праці, а також співробітництво при прийнятті рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях, державний нагляд за виконанням законодавства про охорону праці, приймає окремі нормативні акти та ін.

Не допускати таких дій, що можуть призводити до людських жертв, травм, хвороб, як з боку роботодавців так і з боку працівників може суспільство шляхом створення громадських, перш за все профспілкових організацій та інших державних інституцій.

10. Використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

Таке співробітництво може полягати у вивченні, узагальненні та впровадженні світового досвіду з організації охорони праці, покращання умов та безпеки праці, проведення та участь у наукових чи науково-практичних конференціях та семінарах з охорони праці та інше. Така робота сприяє підвищенню рівня виробничої безпеки на підприємствах різних галузей економіки, зменшенню рівня нещасних випадків та професійних захворювань, поліпшенню ефективності управлінської та контрольної-наглядової діяльності в галузі охорони праці.

Для комплексного розв'язання завдань охорони праці на державному рівні Кабінетом Міністрів розробляється та затверджується Національна програма покращання стану безпеки, гігієни праці та виробничої санітарії на п'ятиріччя та на кожний поточний рік.



Головною метою Національної програми є створення державної системи управління охороною праці, яка має сприяти вирішенню питань правового, організаційного, матеріально-технічного, наукового та економічного забезпечення робіт в галузі охорони праці. Національна програма передбачає:

- нормативно-правове забезпечення охорони праці, навчання з питань охорони праці;
- визначення пріоритетних напрямків і наукових досліджень в галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- розробку нових технічних засобів захисту працюючих від небезпечних і шкідливих виробничих факторів;
- створення нових безпечних технологій; розробку нових методів, систем і засобів діагностики устаткування, попередження та локалізації аварій на потенційно небезпечних об'єктах;
- інформаційне забезпечення та міжнародне співробітництво в галузі охорони праці.

2.2. Гарантії прав громадян на охорону праці

Правові засади та гарантії громадян забезпечуються законодавством про працю, яке складається з Кодексу Законів про працю (КЗпП). Кодекс регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва, що має за мету покращання матеріального і культурного рівня життя людини.

Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всебічну охорону трудових прав і гарантій працівників.

Основні трудові права та обов'язки працівників, такі як: право на працю, право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечуються державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності – забезпечує перепідготовку осіб, які вивільнилися з роботи внаслідок переходу на ринкову економіку.



2.3. Державне соціальне страхування

Працівники підприємств, які працюють за договором (контрактом), незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання, підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню, яке здійснюється за рахунок держави.

Основним джерелами коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування є страхові внески власників підприємств на соціальне страхування і відрахування з заробітної плати працівників (застрахованих осіб).

Несплата підприємством страхових внесків не позбавляє працівників права на забезпечення за державним соціальним страхуванням (КЗпП ст.ст. 253 – 258).

У порядку державного соціального страхування працівники, у відповідних випадках і члени їх сімей, забезпечуються:

- 1) допомогою по тимчасовій непрацездатності, а жінки, крім того, допомогою по вагітності, родах і догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років;
- 2) допомогою з нагоди народження дитини, допомогою на поховання;
- 3) пенсіями по старості, по інвалідності, в разі втрати годувальника, а також пенсіями за вислугу років, встановленими для деяких категорій працівників.

Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю виплачується при хворобі, каліцтві, тимчасовому переведенні на іншу роботу в зв'язку з захворюванням, при догляді за хворим членом сім'ї, карантині, санаторно-курортному лікуванні – в розмірі повного заробітку.

Кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою непрацездатності і витратами, зумовленими народженням дитини та похованням, формуються за рахунок збору, що сплачується роботодавцями в розмірі 2,9 відсотка сум фактичних витрат на оплату праці (в окремих випадках застосовується нижча ставка збору), а працівниками – в розмірі одного відсотка суми оплати праці, що підлягає обкладанню податком з доходів фізичних осіб. При заробітній платі, яка є нижчою прожиткового мінімуму для працездатних осіб, ставка збору встановлена в розмірі 0,5 відсотка, а



для інвалідів, які працюють на підприємствах УТОГ і УТОС, – 0,25 відсотка.

Кошти загальнообов'язкового державного страхування від нещасних випадків і професійних захворювань формуються за рахунок збору, що сплачується роботодавцями. Ставка збору диференціюється залежно від класу професійного ризику.

Юридичним фактом, що тягне виникнення права працівника (застрахованого) на одержання матеріального забезпечення та соціальних послуг, є нещасний випадок або професійне захворювання, які трапились незалежно від їх зв'язку з порушенням правил охорони праці, якого припустився роботодавець і працівник. Перелік обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування від нещасного випадку або професійного захворювання, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 р. №1112.

Якщо в результаті нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання застрахований тимчасово втратив працездатність, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (Фонд, ФССНВ) виплачує йому допомогу із соціального страхування в розмірі 100 відсотків середнього заробітку.

Ступінь втрати потерпілим працездатності встановлюється медичною соціально-експертною комісією (МСЕК) за участю Фонду у відсотках до працездатності, яку мав потерпілий до втрати працездатності. Допомога з тимчасової непрацездатності за перші п'ять днів непрацездатності внаслідок захворювання або травми виплачується за рахунок власних коштів (ці витрати роботодавця, який є платником податку на прибуток, належать до валових витрат). Із шостого дня непрацездатності допомога виплачується за рахунок коштів Фонду до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

За рахунок коштів Фонду проводиться виплата потерпілому пенсії по інвалідності, а утриманням померлого – пенсії в разі втрати годувальника. За кошти Фонду фінансуються всі витрати на лікування потерпілого, а також надання йому медичної та соціальної допомоги.

Фонд фінансує витрати на санаторно-курортне лікування потерпілих, якщо внаслідок нещасного випадку або професійного



захворювання його визнано інвалідом і відповідно до медичного висновку він потребує санаторно-курортного лікування один раз на три роки. Інвалідам першої групи відповідно до висновків МСЕК путівка повинна надаватися щорічно. У випадках самостійного придбання путівок потерпілим Фонд зобов'язаний компенсувати відповідні витрати потерпілих. За рахунок Фонду компенсуються також витрати потерпілого на проїзд до місця лікування і назад. У випадку, коли потерпілий до одержання путівки на санаторно-курортне лікування використав відпустку, роботодавець надає працівникові додаткову відпустку на лікування, включаючи час проїзду до місця лікування і назад.

У разі смерті потерпілого, розмір одноразової страхової виплати на сім'ю становить не менше 5-річної заробітної плати потерпілого. Крім того, на кожного члена сім'ї, який перебував на утриманні померлого, а також на дитину померлого, народжену після його смерті, провадиться одноразова страхова виплата в розмірі не менше заробітку потерпілого за рік.

Крім перелічених виплат і соціальних послуг Фондом передбачені такі послуги потерпілим:

1) сприяння створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої невідкладної допомоги потерпілим внаслідок нещасного випадку, швидкої допомоги в разі потреби госпіталізації для ранньої діагностики професійних захворювань;

2) організацію цілеспрямованого та ефективного лікування потерпілих у спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах, що належать Фонду або за договорами з ним;

3) забезпечення за призначенням лікаря разом з відповідними службами охорони здоров'я повного обсягу постійно доступної, раціонально організованої медичної допомоги (Фонд створює спеціалізовані медичну та патронажну службу);

4) дотримання всіх необхідних заходів для підтримки, відновлення та підвищення працездатності потерпілого;

5) організацію робочих місць для інвалідів самостійно або разом з органами виконавчої влади, місцевого самоврядування;

6) компенсацію витрат виробництва, які не покриваються коштами від збуту виробленої продукції;

7) надання інвалідам допомоги у вирішенні соціально-побутових питань за рахунок коштів інвалідів або Фонду;



8) сплату за потерпілих страхових внесків на медичне та пенсійне страхування (сплата за роботодавців не передбачена);

9) залучення інвалідів до громадського життя.

За рахунок коштів Фонду при тимчасовій втраті працездатності виплачуються такі види допомоги: по тимчасовій непрацездатності; по вагітності і родах; при народженні дитини; по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; на поховання.

Кошти Фонду використовуються також на санаторно-курортне лікування працівників, обслуговування їх профілакторіями та будинками відпочинку, на лікувальне харчування, на утримання дитячих таборів та інші заходи з державного соціального страхування.

Працівник не має права на допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, якщо травма або захворювання настали при скоєнні працівником злочину; при симуляції хвороби; при захворюванні або травмі внаслідок алкогольного сп'яніння; за період перебування у відпустці без збереження заробітної плати, у творчій відпустці або у додатковій відпустці у зв'язку з навчанням.

2.3.1. Інші форми страхових випадків та розміри допомоги

Страховим випадком, на підставі якого виникає право застрахованого на допомогу по тимчасовій непрацездатності, є необхідність догляду за хворою дитиною. Допомога надається у разі хвороби (травми) дитиною віком до 14 років за період, протягом якого дитина за висновком лікаря має потребу у догляді, але цей термін не може перевищувати 14 днів. Лише у випадках стаціонарного лікування, якщо дитина потребує догляду одного з батьків – допомога виплачується за весь період перебування дитини в стаціонарі.

Допомога по тимчасовій непрацездатності по догляді за хворим членом сім'ї (крім дитини віком до 14 років), надається застрахованій особі не більше, ніж на 3 дні, а у виключних випадках (з урахуванням тяжкості захворювання і побутових обставин) – не більше, ніж на 7 днів.

Страховим випадком, який дає право на одержання допомоги по тимчасовій непрацездатності, є протезування – відповідно до медичних показань у стаціонарі протезно-ортопедичного



підприємства. Крім щомісячних страхових виплат, Фонд відшкодовує вартість інструментів, протезів і пристосувань.

На час санаторно-курортного лікування допомога по тимчасовій непрацездатності надається лише на період, на який тривалості щорічних основних та додаткових відпусток недостатньо для лікування, і проїзду до місця лікування і назад.

Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності диференціюється залежно від тривалості страхового стажу. Страховий стаж визначається як період (сума періодів), протягом яких особа підлягала обов'язковому соціальному страхуванню у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. До страхового стажу зараховуються також періоди тимчасової непрацездатності, перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю, пологами, догляду за дитиною віком до трьох років.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. №1266, розрахунковим періодом, за який обчислюється середня заробітна плата (дохід, грошове забезпечення) для застрахованих осіб (включаючи осіб, які працюють неповний робочий день (робочий тиждень) та добровільно застрахованих осіб), є останні шість календарних місяців.

За рахунок коштів Фонду провадиться виплата допомога на поховання. Така допомога виплачується в разі смерті застрахованої особи членам сім'ї або іншим особам, які здійснили поховання. Розмір допомоги на поховання повинен визначатися правлінням Фонду, але не може бути менше розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи. Допомога по соціальному страхуванню та соціальні послуги за рахунок Фонду надаються застрахованим особам за місцем роботи. Рішення про призначення допомоги або надання послуги приймаються комісіями по соціальному страхуванню або уповноваженим із соціального страхування, які створюються чи обираються трудовим колективом на підприємствах.

Розміри страхових внесків страхувальників обчислюються у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплату основної та додаткової заробітної плати, на інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Розміри страхового внеску, який сплачує страхувальник до Фонду, визначається страховим тарифом, який диференціюється по

групах галузей економіки (видах робіт) залежно від класу професійного ризику виробництва, знижую до нього чи надбавкою. Клас професійного ризику виробництва та розмір страхового тарифу встановлює Закон України „Про страхові тарифи на загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” з урахуванням Закону України від 25.12.2008 р. №799-VI „Про внесення змін до деяких законів України про зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення”.

При розрахунку розміру страхового внеску Фонд, за умови досягнення підприємством належного стану охорони праці і зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності внаслідок здійснення відповідних профілактичних заходів, може встановлювати знижку до нього або надбавку до розміру страхового внеску якщо високий рівень травматизму і професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці.

2.4. Забезпечення здорових і безпечних умов праці

Згідно з Кодексом законів про працю (ст.ст. 153 – 173) на всіх підприємствах створюються нешкідливі і безпечні умови праці, забезпечення яких покладається на власника.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці.

Власник або уповноважений ним орган повинен впроваджувати сучасні засоби безпеки, праці, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.

Власник не має права вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров’я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища.



У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці власник зобов'язаний повідомити про це орган державного нагляду за охороною праці, який може дати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.

На власника покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці та пожежної безпеки.

Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів.

При проектуванні, будівництві і експлуатації виробничих будівель та споруд мають виконуватись правила і норми з охорони праці.

Жодне підприємство, цех, дільниця, виробництво не можуть бути прийняті і введені в експлуатацію, якщо на них не забезпечені здорові та безпечні умови праці.

Введення в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого призначення не допускається без дозволу органів, які здійснюють державний і технічний нагляд.

Власник, який створив нове підприємство, зобов'язаний одержати від органів державного нагляду за охороною праці дозвіл на початок його роботи.

Жоден зразок нової машини, механізму та іншого устаткування не може виготовлятися і передаватися в серійне виробництво, якщо він не відповідає вимогам охорони праці (КЗпП ст. 166).

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження прогресивних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, позитивного досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості та загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.

Згідно з чинним законодавством власник забезпечує належне технічне обладнання всіх робочих місць і створює на них умови роботи, які відповідають правилам з охорони праці. До таких правил належать єдині для всіх галузей економіки міжгалузеві або галузеві правила і норми.

Галузеві правила і норми з охорони праці затверджуються міністерствами, державними комітетами, відомствами, органами



державного нагляду (ст. 259) за погодженням з центральними комітетами відповідних професійних спілок.

Згідно із законодавством (КЗпП ст. 158) на власника покладається систематичне проведення інструктажу працівників із безпеки праці, виробничої санітарії, пожежної безпеки та інших правил охорони праці.

Працівники повинні дотримуватися інструкцій з охорони праці, які встановлюють правила виконання робіт і поведінки у виробничих приміщеннях та на будівельних майданчиках.

Такі інструкції розробляються і затверджуються власником разом з профспілковим комітетом підприємства на підставі Типових інструкцій з охорони праці. Постійний контроль за їх дотриманням покладається на власника або уповноважений ним орган.

Відповідно до номенклатурних заходів з охорони праці, власник розробляє і затверджує за погодженням з профспілками план номенклатурних заходів з охорони праці, який додається до колективного договору (КЗпП ст. 161).

Для проведення заходів з охорони праці виділяються кошти і необхідні матеріали, витрата яких на інші цілі забороняється. Порядок використання цих коштів визначається в колективних договорах і контролюється трудовими колективами.

Законодавством передбачається, на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням у несприятливих метеорологічних умовах, видача працівникам безкоштовно спеціального одягу, взуття та інших засобів індивідуального захисту. Видача замість спеціального одягу і взуття матеріалів для їх виготовлення або грошових сум для їх придбання не дозволяється.

Чинне законодавство передбачає обов'язкові медичні огляди працівників деяких категорій за рахунок роботодавця. До таких категорій належать працівники, зайняті на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці (підземні роботи), а також на транспортних роботах. Ці працівники при вступі на роботу і періодично (особи віком до 21 року – щорічно) проходять медичні огляди для визначення придатності їх до роботи, яка їм пропонується і запобігання професійних захворювань (КЗпП ст. 169).

Відповідно до медичних висновків, працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник повинен перевести,



за їх згодою, тимчасово або без обмеження терміну.

При переведенні працівника, за станом здоров'я, на легшу нижче оплачувану роботу за ним зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення. В окремих випадках попередній заробіток зберігається на весь час виконання нижче оплачуваної роботи або проводиться виплата допомоги по державному соціальному страхуванню.

2.4.1. Атестація робочих місць

Атестація робочих місць за умовами праці проводиться відповідно до „Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці”, затвердженого постановою Кабінету Міністрів від 01.08.1992 р. № 442, на підприємствах і в організаціях незалежно від форм власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина на матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також на їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому

Метою атестації є: регулювання відносин між власником і працівниками у галузі забезпечення пільг на здорові й безпечні умови праці; пільгове і пенсійне забезпечення; пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах.

Атестація робочих місць передбачає:

- встановлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам та правилам;
- установа ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;
- визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу у несприятливих умовах;



- складання переліку робочих місць, виробництв, професій та посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників;
- аналіз організації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці;
- перевірку правильності застосування списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення;
- розв'язання спорів, які можуть виникнути між юридичними особами і працівниками відносно умов праці, пільг і компенсацій;
- розробку комплексу заходів щодо оптимізації рівня гігієни і безпеки, характеру праці і оздоровлення працюючих;
- вивчення відповідності умов праці рівню розвитку техніки і технології, удосконалення порядку та умов установа та призначення пільг і компенсацій.

2.5. Пільги і компенсації за шкідливі та небезпечні умови праці

Технічний прогрес поки що не зміг забезпечити створення всім працівникам належних умов праці, що виключали б дію шкідливих чинників на їх організм. Тому працівникам за важкі та шкідливі умови праці передбачено законодавством різні пільги та компенсації.

2.5.1. Лікувально-профілактичне харчування

Лікувально-профілактичне харчування (ЛПХ) надається лише тим працівникам, які зайняті на роботах з особливо шкідливими умовами праці з метою зміцнення їх здоров'я і попередження професійних захворювань та запобігання передчасної втрати працездатності.

Харчування видається у ті дні, коли працівник фактично виконував роботи на виробництвах, за професіями і на посадах, передбачених Переліком.

Перелік виробництв, професій та посад, робота в яких дає право на безкоштовне одержання ЛПХ, затверджений Держкомпраці СРСР і Президією ВЦРПС від 7.01.1977 р. № 4/П-1 „Правила безкоштовної видачі лікувально-профілактичного харчування”.

Окрім лікувально-профілактичного харчування, законодавством передбачена безкоштовна видача молока.

Видача молока надається працівникам, які знаходяться у контакті



з хімічними речовинами або шкідливими фізичними факторами, а також тим, що зайняті на роботах із застосуванням радіоактивних речовин у відкритому вигляді. Ця пільга надається відповідно до Порядку безкоштовної видачі молока або інших рівноцінних продуктів харчування, затвердженому постановою Державного комітету СРСР праці і соціальних питань ВЦРПС від 16.12.1987 р. №731/П-13.

Відповідно до Переліку хімічних речовин, при роботі з якими з профілактичною метою рекомендується вживання молока чи інших рівноцінних харчових продуктів, затвердженого Міністерством охорони здоров'я СРСР від 04.11.1987 р. №4430-87, передбачається безкоштовна видача молока в кількості 0,5 л. Видача і споживання молока мають здійснюватись в буфетах, їдальнях або спеціально обладнаних для цього місцях. Не допускається оплата молока грошима, заміна його іншими продуктами, крім рівноцінних, видача наперед або за минулі робочі зміни, а також відпускання його додому.

Працівникам, які безкоштовно отримують лікувально-профілактичне харчування у зв'язку з особливо шкідливими умовами праці – молоко не видається.

Основна мета видачі молока – підвищення опору організму людини до дії токсичних речовин та фізичних факторів, які викликають порушення функції печінки, білкового і мінерального обміну, подразнення слизових оболонок верхніх дихальних шляхів. Молоко нормалізує обмінні процеси і функції організму і сприяє більш швидкому відновленню нормальної діяльності всіх систем життєзабезпечення людини.

До рівноцінних продуктів належить кефір, кисле молоко, мацоні тощо.

У разі відсутності молока, директивним листом СЕС України від 15.05.1992 р. №5.08.10/182, допускається його заміна іншими продуктами тваринного походження: сир м'який – 100 г або сир (24 % жиру) – 60 г, або молоко сухе незбиране – 55 г, або молоко згущене стерилізоване без цукру – 200 г, або яловичина сира II категорії – 70 г, або риба сира нежирних сортів – 90 г, або яйце куряче – 2 шт.

Не рекомендується видавати молоко на деяких видах робіт, наприклад, пов'язаних з дією свинцю. На таких роботах замість 0,5 л.



молока видають продукти, які містять пектин (киселі, мармелад, концентрат пектину з чаєм) із розрахунку 8 – 10 г пектину на одну робочу зміну. Якщо відсутні такі продукти, то, як виняток, можна видавати працівникам фруктові соки, повидло, джеми, конфітур.

2.5.2. Пільги для працюючих в умовах термічного навантаження

При роботі в умовах високої температури (вище 30° С) і інфрачервоного випромінювання відбувається сильне потовиділення. З потім із організму працівника виділяється ряд необхідних солей. Для збереження нормального стану організму при роботі в таких умовах велике значення має раціональний питний режим. Тому у гарячих цехах (доменні, мартенівські, прокатні, випалювальні та інші цехи металургійної промисловості, гути скляних заводів, горни порцеляново-скляних та цегельних заводів, котельні та машинні зали електростанцій, де робота проводиться при високих температурах) працівників забезпечують підсоленою газованою водою.

Забезпечення газованою солоною водою покладається на підприємство і здійснюється за його рахунок і проводиться з розрахунку 4 – 5 літрів на особу в зміну.

Поряд з іншими санітарно-гігієнічними і технічними заходами це дозволяє зменшити шкідливу дію високої температури і променистого тепла на організм працюючих, запобігти тепловим ударам. Порядок забезпечення працівників гарячих цехів газованою підсоленою водою регулюється „Інструкцією для впровадження раціонального питного режиму в гарячих цехах”, затвердженою постановою Секретаріату ВЦРПС від 11.06.1934 р.

Забезпечення газованою солоною водою не звільняє підприємство від обов'язку забезпечення працівників доброякісною прісною водою на загальних підставах (п. 4 і 5 постанови від 11.06.1934 р.).

На роботах, пов'язаних із забрудненням і де не створені або не діють особливі приміщення з душами, гарячою та холодною водою, видається, за встановленими нормами, мило у кількості 400 грамів на місяць. На роботах, де можливий вплив на шкіру шкідливо діючих речовин, видаються безплатно миючі та знешкодуючі засоби.

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



2.5.3. Надання працівникам оплачуваних перерв санітарно-гігієнічного призначення

Працюючим в холодну пору року на відкритому повітрі або у закритих неопалюваних приміщеннях, а також вантажникам та деяким категоріям працівників надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час. Для цього обладнуються приміщення для обігрівання і відпочинку працівників. Крім того, оплачувані перерви санітарно-гігієнічного призначення надаються розробникам програм та операторам із застосуванням ЕОМ, операторам комп'ютерного набору.

Тривалість таких перерв і їх надання вирішується місцевими органами влади, власником за погодженням з трудовим колективом і відображається у колективному договорі.

Вантажникам та деяким іншим працівникам надаються спеціальні перерви для відпочинку. Їх тривалість і розподіл встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

2.5.4. Надання працівникам пільгових пенсій та додаткових відпусток

Працівникам, які зайняті на роботах із шкідливими умовами праці на підставі атестації робочих місць, яка проводиться не рідше одного разу на 5 років, встановлюються надбавки до заробітної плати в розмірі до 12 %, а за роботу в особливо шкідливих умовах праці – 24 %.

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів згідно ст. 7 Закону України „Про відпустки” надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290 зі змінами та доповненнями від 16.12.2004 р.

Конкретна тривалість додаткової відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Право на пільгову пенсію регулюється Постановою Кабінету

Міністрів України від 16.01.2003 р. № 36 „Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах”. Постановою затверджено Список № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, та Список № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників зі шкідливими і особливо важкими умовами праці, зайнятість яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.

Список працівників, які виконують роботу з підвищеною небезпекою, затверджується керівником підприємства.

Пільгова пенсія надається по Списку № 1 чоловікам при досягненні 50 років, жінкам – 45 років, по Списку № 2 – чоловікам – 55 років, жінкам – 50 років.

Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 18.11.2005 р. № 383 затверджено Порядок застосування Списків № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників при обчисленні стажу роботи, що дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.

Згідно з Порядком, підставою для призначення пенсії за віком на пільгових умовах є, насамперед, наявність професії та виробництва у відповідному списку, а також підтвердження шкідливих умов праці працівника за результатами атестації робочих місць за умовами праці упродовж робочого дня.

Під повним робочим днем вважається виконання робіт в умовах, передбачених Списками не менше 80 відсотків робочого часу, встановленого для працівників даного виробництва, професії чи посади, з урахуванням підготовчих, допоміжних, поточних ремонтних робіт, пов'язаних з виконанням своїх трудових обов'язків. Відсутність хоча б однієї з цих умов не дає права працівникові на пенсію за віком на пільгових умовах.

У разі неритмічної роботи підприємства чи організації підрахунок пільгового стажу здійснюється в такому порядку: загальна кількість днів, протягом яких працівник повний робочий день був зайнятий на роботах із шкідливими умовами праці, ділиться на 25,4 – при шестиденному робочому тижні і на 21,2 – при п'ятиденному робочому тижні.



Власник за свої кошти може встановлювати за колективним договором додаткові пільги і компенсації, які не передбачені чинним законодавством (більші відпустки, більші доплати).

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

2.5.5. Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту

На роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкочувальні засоби. Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, повинні бути забезпечені зазначеними засобами (ст. 8).

Видача засобів індивідуального захисту, спецодягу здійснюється відповідно до наказу Держгірпромнагляду від 24.03.2008 р. № 53, яким затверджено „Порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту”.

Засіб індивідуального захисту (ЗІЗ) – будь-яке спорядження чи обладнання, що використовується для носіння працівником і для запобігання впливу однієї чи кількох видів небезпеки (небезпечного та шкідливого виробничого фактора) на життя чи здоров'я.

Засоби індивідуального захисту видаються працівникам тих професій і посад, що застосовуються у відповідних виробництвах, цехах, дільницях, а також під час виконання ними певних робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці. На роботах, що пов'язані із забрудненням, або здійснюються в несприятливих метеорологічних умовах, у нормативно-правових актах передбачена безоплатна видача спеціального одягу, взуття та інших засобів індивідуального захисту. Нормативні акти встановлюють для роботодавця обов'язковий мінімум щодо видачі ЗІЗ з визначенням їх



захисних властивостей та строків використання (носіння).

Чинним законодавством визначається орієнтовний перелік засобів індивідуального захисту:

- для захисту голови (захисні каски та шоломи, які використовуються в промисловості (гірничодобувній, металургійній, на будівельних майданчиках, для інших виробничих потреб тощо); капелюхи, кепі, сітки для волосся – з козирком і без);

- для захисту органів слуху (вкладиші для вух; звукозахисні шоломи; протишумові навушники, які можуть кріпитися до шоломів; протишумові захисні пристрої з електронним приймачем; протишумові захисні пристрої з телефонним зв'язком);

- для захисту очей і обличчя (окуляри; захисні окуляри; захисні окуляри проти рентгенівського, лазерного, ультрафіолетового, інфрачервоного випромінювання та від яскравого світла; екрани для обличчя; маски та щитки для дугового зварювання (такі, що тримають руками або кріпляться за допомогою стрічок на голові або прикріплюються до захисних шоломів);

- для захисту органів дихання – протипилові, протигазові та протиаерозольні фільтрувальні пристрої, в тому числі і для захисту від радіоактивного пилу (ізолювальні пристрої з подаванням повітря; фільтрувальні пристрої; засоби захисту органів дихання зі знімною маскою зварника; автономні дихальні апарати);

- для захисту рук, плеча та передпліччя (наплічники; налокітники; нарукавники; назап'ясники для важкої праці; рукавички, які захищають від механічних ушкоджень, хімікатів; напалечники; захисні рукавиці; безпальчикові рукавички);

- для захисту ніг та стегон (туфлі; черевики до гомілок або литок; чоботи; взуття, яке швидко можна розстібнути чи розв'язати; взуття з додатковим захистом пальців від удару; взуття з жаростійкою підошвою; жаростійкі туфлі, черевики та чоботи; туфлі, черевики та чоботи, які зберігають тепло; вібростійке взуття; черевики та чоботи; антистатичне взуття; черевики та чоботи; електроізолююче взуття; захисні черевики для роботи з ланцюговими пилюками; черевики на дерев'яній підошві; змінні підошви (тепло-, потостійки або проколостійки); знімні шипи (для криги, снігу та слизької підлоги); наколінники; гетри);

- для захисту шкіри (захисні креми та мазі);



- для захисту тулуба і живота (захисні пальта, жакети та фартухи, халати, які забезпечують захист від механічних пошкоджень (порізів, проколів, розплавлення); накидки для утеплення; рятувальні жилети; фартухи для захисту від рентгенівського випромінювання; пояси);

- для захисту всього тіла (оснащення, призначене для попередження падіння; утримує та страхувальне обладнання (повне оснащення з усім приладдям); гальмівні пристрої, які гасять кінетичну енергію (повне оснащення з усім приладдям); страхувальні засоби (запобіжні пояси); захисний одяг (спецодяг); захисний одяг від механічних пошкоджень (проколювання, різання); захисний одяг від хімічних пошкоджень; захисний одяг від розплавлених бризок металу та інфрачервоного випромінювання; теплозахисний одяг; утеплений одяг; захисний одяг від радіоактивного ураження; пилонепроникний одяг; газонепроникний одяг; сигнальний одяг флуоресцюючий, світловідбиваючий (світлоповертаючий) одяг та доповнення до нього (пов'язки, рукавиці тощо).

Перелік робіт,

де застосовуються засоби індивідуального захисту

Нормативним документом [56] передбачено орієнтовний перелік робіт, які вимагають застосування відповідних засобів індивідуального захисту.

Так, для захисту голови застосовуються захисні каски, шоломи, капелюхи при виконанні:

- будівельних робіт, робіт з переміщення вантажів, складання конструкцій та встановлення устаткування;
- робіт на металоконструкціях мостів, будівель та гідротехнічних споруд; щоглах, вежах, доменних печах, металургійних заводах і прокатних станах, трубопроводах великого діаметру, котельних, електростанціях та у великих ємностях;
- робіт в ямах, траншеях, шурфах, колодязях, шахтах, тунелях;
- земельних та гірничих робіт;
- підземних гірничих робіт, робіт в кар'єрах, відкритих видобувних роботах, збагачення вугілля;
- вибухових робіт;
- робіт поблизу ліфтів, підйомних механізмів, кранів і конвеєрів;



- робіт біля доменних і конверторних печей; на металургійних комбінатах, прокатних станах; сталеливарних робіт, металообробці, ковальських робіт;

- маневрових робіт на залізницях тощо.

Захист обличчя та очей забезпечується захисними окулярами, лицевими щитками чи екранами при виконанні:

- зварювальних, дробильних чи просіювальних робіт;

- робіт з карбування та рубання;

- робіт з видобутку та оброблення каменя;

- робіт з гайковертами, іншим механізованим інструментом для скріплення;

- робіт на машинах для видалення відходів (дрібна стружка);

- гарячого штампування;

- робіт з абразивним інструментом (різання, заточення, обдирання, шліфівка);

- робіт з кислотами та їдкими розчинами, з речовинами, що запобігають корозії, дезінфекції;

- робіт з аерозолями;

- робіт поблизу або з розплавленими речовинами;

- робіт, пов'язаних із тепловипромінюванням, інтенсивним світлом тощо.

Захист органів дихання (засоби захисту органів дихання) забезпечують фільтрувальні та ізолювальні засоби захисту (протигази, респіратори тощо) при виконанні:

- робіт в ємностях, обмежених приміщеннях і промислових печах, при можливій наявності газу або нестачі кисню;

- робіт в шахтах, каналізаційних трубах та інших місцях під землею, пов'язаних з каналізацією;

- робіт на заводах-холодильниках та з обслуговування холодильного устаткування, де можливий витік холодоагентів;

- робіт у зоні розливу доменних печей, де можуть бути присутні випари розплавленого металу;

- робіт, пов'язаних з розпилюванням фарб та лаків;

- робіт з приймання та обліку нафтопродуктів;

- робіт в умовах пиловиділення при видобуванні, механічному здрибненні та транспортуванні вугілля та інших корисних копалин;



- робіт, пов'язаних з подрібненням сировини чи застосуванням готових пиловидних матеріалів, утворенням конденсованих аерозолів при плавці металів;
- робіт, пов'язаних з виробництвом і транспортуванням будівельних сумішей;
- робіт, пов'язаних з електричним газовим зварюванням та різанням металів;
- робіт на атомних електростанціях, пов'язаних з радіоактивними аерозолями і т. ін.

Захист органів слуху передбачається навушниками, вкладишами для вух, шумозахисним шоломами при виконанні:

- робіт на пресах по металу;
- робіт з пневматичним інструментом, перфораторами;
- робіт з експлуатації та обслуговування насосного устаткування;
- робіт у деревообробній і текстильній промисловості тощо.

Захисна (спеціальна) одяга (костюми, халати, фартухи, пояси, наплічники, наколінники, налокітники, нарукавники, напульсники, рукавиці, рукавички) застосовуються для захисту тіла та рук при роботах:

- з кислотами, їдкими та дезінфекційними розчинами;
- з нафтою та нафтопродуктами;
- з обладнанням під електричною напругою;
- поблизу джерел тепла, де відчувається спека;
- з виготовлення скла;
- з віброінструментом;
- з виготовлення вибухівки;
- в холодних приміщеннях тощо.

Вогнестійкий захисний одяг застосовується на роботах:

- у вибухо- та пожежонебезпечних зонах;
- зі зварювання в просторово обмежених місцях тощо.

Непробивні фартухи використовуються на роботах:

- по обвалюванню та різанню деревини;
- з ручними ножами, при небезпеці торкання ножів до тіла і т. ін.

Шкіряні фартухи застосовуються при:

- зварюванні;
- куванні;
- ливарних роботах тощо.

Рукавиці та рукавички використовують при:



- зварювальних роботах;
- роботі з кислотами та їдкими розчинами;
- різанні, заміні ножів у різальних машинах і т. ін.

Порядок та строки видачі засобів індивідуального захисту

Засоби індивідуального захисту видаються працівникам згідно зі встановленими нормами і строками носіння незалежно від форм власності та галузі економіки.

ЗІЗ мають відповідати вимогам стандартів, зокрема ГОСТ 12.4.011-89 „ССБТ. Средства защиты работающих. Общие требования и классификация”.

Спеціальний одяг та інші засоби індивідуального захисту, які видаються працівникам, вважаються власністю підприємства і підлягають обов’язковому поверненню при звільненні, а також, коли закінчився термін носіння, замість нових засобів індивідуального захисту.

При визначенні потреби в ЗІЗ роботодавець повинен передбачати спеціальний одяг і спеціальне взуття окремо для чоловіків і жінок, вказуючи найменування ЗІЗ, враховуючи їх моделі найменування нормативних документів (ДСТУ, ГОСТ, ТУ тощо), призначення ЗІЗ за захисними властивостями, розмір і зріст, а для захисних касок і запобіжних поясів – типорозміри.

Існування більше одного шкідливого чи небезпечного виробничого фактора робить необхідним для працівника носіння одночасно більше одного ЗІЗ (наприклад, захисної каски, лицьового щитка чи захисних окулярів, шумозахисних навушників). При цьому вони повинні бути сумісними та ефективними проти існуючої небезпеки.

За узгодженням з професійними спілками, за рішенням трудового колективу, з урахуванням специфіки виробництва, вимог технологічних процесів та нормативних документів з охорони праці, працівникам може видаватись спеціальний одяг, взуття та інші засоби понад передбачені норми.

В окремих випадках, враховуючи особливості виробництва, роботодавець може за погодженням з профспілковою організацією підприємства (уповноваженою найманими працівниками особою з питань охорони праці, за відсутності профспілок) замінювати:



- комбінезон на костюм і навпаки;

- костюм – напівкомбінезоном з сорочкою (блузою) або сарафаном з блузою;

- костюм з сукна на костюм з вогнезахисним або кислотозахисним просоченням, костюм брезентовий на костюм з вогнезахисним або водовідштовхувальним просоченням;

- черевики (півчоботи) шкіряні – чоботами гумовими і навпаки, черевики (півчоботи) – чоботами і навпаки, валянки – чоботами і навпаки.

У разі заміни одних видів спеціального одягу та спеціального взуття на інші не повинні погіршуватись їх захисні властивості та умови праці для користувача.

У тих випадках, коли такі засоби індивідуального захисту, як запобіжний пояс, діелектричні калоші і рукавиці, діелектричний гумовий килимок, захисні окуляри та щитки, респіратор, протигаз, захисний шолом, підшоломник, накомарник, каска, наплічники, налокітники, саморятівники, шумозахисні навушники, вкладки чи шоломи, світлофільтри, віброзахисні рукавиці та інші ЗІЗ не вказані в Нормах, але передбачені іншими нормативно-правовими актами (правилами, інструкціями з охорони праці тощо), вони мають бути видані працівникам залежно від характеру й умов робіт, що виконуються, на строк носіння – до зношення.

Згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування (ст. 8).

Видача замість спецодягу грошових сум забороняється. Якщо спецодяг раніше встановленого терміну прийшов в непридатний стан підприємство зобов'язане його замінити чи відремонтувати. Така заміна здійснюється на підставі відповідного акта, який складається власником за участю представника профспілки.

Спецодяг та індивідуальні засоби захисту після закінчення роботи забороняється виносити за межі підприємства. Працівник несе матеріальну відповідальність за видані йому в користування засоби індивідуального захисту.

ЗІЗ видаються працівникам безоплатно, обліковуються як інвентар і підлягають обов'язковому поверненню при звільненні з підприємства, переведенні на тому ж підприємстві на іншу роботу



або інше робоче місце, зміні виду робіт, уведенні нових технологій, уведенні нових або заміні наявних знарядь праці та в інших випадках, коли використання виданих ЗІЗ не є необхідним.

Роботодавець може видавати працівникам два комплекти спецодягу на два строки носіння. Він компенсує працівнику витрати на придбання спецодягу та інших засобів захисту, якщо встановлений нормами строк видачі цих засобів порушений і працівник вимушений придбати їх за власні кошти.

Видача працівникам і повернення ними ЗІЗ має обліковуватися в особистій картці обліку спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

Роботодавець не повинен допускати до роботи працівників без встановлених нормами, або несправних, не відремонтованих чи брудних засобах індивідуального захисту.

2.5.6. Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням

За рахунок підприємства, для професійної підготовки працівників і підвищення їх кваліфікації, організовується індивідуальне, бригадне або курсове виробниче навчання (КЗпП гл. XIV ст.ст. 201 – 220).

Працівникам, які навчаються в учбових закладах без відриву від виробництва, створюються необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.

Теоретичні заняття і виробниче навчання, при підготовці нових робітників на виробництві шляхом індивідуального, бригадного і курсового навчання проводяться в межах робочого часу, встановленого законодавством про працю.

Працівникам, які закінчили виробниче навчання присвоюється кваліфікація відповідно до тарифно-кваліфікаційного довідника і надається робота відповідно до набутої ними кваліфікації та присвоєного розряду. За час проходження виробничого навчання працівникам виплачується заробітна плата в порядку і у розмірах, що визначаються чинним законодавством.

Для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в загальноосвітніх і професійно-технічних закладах, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати (ст. 208).

Працівникам, які навчаються у вищих і середніх учбових закладах



за вечірньою і заочною формами навчання, надаються відпустки за їх бажанням, до закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

Законодавством України для тих, хто успішно навчається в середніх загальноосвітніх вечірніх школах, або в загальноосвітніх школах з очною і заочною формами навчання, на період навчального року встановлюється скорочений робочий тиждень на один робочий день або на відповідну йому кількість робочих годин (при скороченні робочого дня протягом тижня). Ці особи звільняються від роботи протягом навчального року не більш як на 36 робочих днів при шестиденному робочому тижні або на відповідну їм кількість робочих годин. При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни при збереженні кількості вільних від роботи годин.

Власник може надавати без шкоди для виробничої діяльності працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх школах, або загальноосвітніх школах з очною та заочною формами навчання, за їх бажанням, без збереження заробітної плати один-два вільних від роботи дні на тиждень.

Молоді, яка здобуває загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх школах, або загальноосвітніх школах з очною та заочною формами навчання, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

- 1) випускних іспитів в основній школі – тривалістю 10 календарних днів;
- 2) випускних іспитів у старшій школі – тривалістю 23 календарних дні;
- 3) перевідних іспитів в основній та старшій школах – від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних.

Особам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, – надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів.

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних закладів освіти, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом року.

Для осіб, допущених до вступних іспитів у вищі заклади освіти, надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю

15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад.

Молоді, яка навчається без відриву від виробництва на підготовчих відділеннях при вищих закладах освіти, у період навчального року надається, за їх бажанням, один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Законодавством України для тих, що успішно навчається без відриву від виробництва у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання, передбачені додаткові оплачувані відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, для тих, хто навчається у вищих навчальних закладах освіти із заочною формою навчання, незалежно від рівня акредитації – 40 календарних днів щорічно;

2) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах освіти незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів;

3) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих закладах освіти із заочною формою навчання першого та другого рівнів акредитації, – два місяці, а у вищих навчальних закладах освіти третього і четвертого рівнів акредитації – чотири місяці.

Молодим особам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів.

На час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата.

Законодавством України для тих, що навчаються на останніх курсах вищих навчальних закладів освіти, перед початком виконання дипломного проекту або складання державних іспитів передбачено щотижнево при шестиденному робочому тижні один вільний від



роботи день для підготовки до занять з оплатою його в розмірі 50 відсотків одержуваної заробітної плати. При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни за умови збереження загальної кількості вільних від роботи годин.

Протягом десяти навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту або складання державних іспитів працівникам, за їх бажанням, може бути надано додатково ще один-два вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати.

Особам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, за їх бажанням протягом чотирьох років навчання надається один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається, за їх бажанням, додатково ще один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Працівникам надаються крім цього такі пільги, як оплата проїзду до місця учбового закладу і назад один раз на рік настановні заняття – в розмірі 50 % вартості проїзду. В такому ж розмірі проводиться оплата проїзду для підготовки і захисту дипломного проекту або складання державних екзаменів.

2.6. Обов'язки роботодавця у сфері охорони праці

2.6.1. Управління охороною праці на підприємстві

Об'єктом управління охороною праці, відповідно до Закону „Про охорону праці”, є діяльність функціональних служб та структурних підрозділів підприємства щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та підприємстві в цілому.

Управління охороною праці на підприємстві здійснюється керівником, а в цехах та дільницях – керівниками відповідних структурних підрозділів.

Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці, які відповідають нормативно-правовим актам, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.



Обов'язки, права та відповідальність посадових осіб за виконання покладених на них функцій з питань охорони праці передбачаються у посадових інструкціях, які розробляються на підприємствах, установах, організаціях, незалежно від форм господарювання.

Для вирішення завдань охорони праці власник підприємства, на якому працює 50 осіб і більше, створює систему управління охорони праці і призначає посадових осіб, які будуть забезпечувати вирішення конкретних питань відповідно до їх компетенції.

З метою функціонування системи управління охороною праці, роботодавець має забезпечувати в межах підприємства:

- створення відповідної служби і призначити посадових осіб, які будуть забезпечувати вирішення конкретних питань з охорони праці, розробити та затвердити інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролювати їх додержання;

- розробку за участю сторін колективного договору і реалізовувати комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення, в умовах підприємства, існуючого рівня охорони праці;

- виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, які мають тенденцію змінюватися в часі та просторі;

- впровадження прогресивних технологій, досягнення науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки та міжнародний і вітчизняний позитивний досвід з питань охорони праці тощо;

- належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг їх технічного стану;

- усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин, якщо таке буде мати місце в межах виробництва;

- організацію проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацію робочих місць на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці та за їх підсумками вжити заходи щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих чинників;

- розробку і затвердження положень, інструкцій, інших актів з

охорони праці, що діють у межах підприємства, та встановлювати правила виконання робіт і поведінку працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, а також безоплатно надавати працівникам нормативно-правові акти та акти підприємства з охорони праці;

- контроль за додержанням працівниками технологічних регламентів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці;

- пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;

- вжиття термінових заходів для допомоги потерпілим на випадок можливої надзвичайної ситуації, залучення, за необхідності, професійних аварійно-рятувальних формувань.

Відповідно до Закону „Про охорону праці”, роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення ним і працюючими зазначених вимог.

Для вирішення вказаних завдань, власник має керуватись статтею 13 Закону „Про охорону праці”, ст.ст. 153, 160, 161, 163 – 168 КЗпП України, а також нормативними актами з перелічених питань, які розроблені, затверджені відповідними органами і зареєстровані в Показнику нормативно-правових актів з питань охорони праці (НПАОП), складеному і затвердженому згідно з наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 07.07.2009 р. № 109 та доповнень до нього.

2.7. Навчання та інструктажі з питань охорони праці

2.7.1. Порядок навчання з питань охорони праці

Порядок та види навчання (інструктажів) з питань охорони праці установлені „Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці”, затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 р. № 15.

Типове положення визначає порядок:

- вивчення основ охорони праці у навчальних закладах і під час професійного навчання працівників на підприємстві;



- організації навчання і перевірки знань з питань охорони праці на підприємстві;

- спеціального навчання і перевірки знань з питань охорони праці;
- навчання і перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб;

- організації проведення інструктажів з питань охорони праці;
- стажування, дублювання і допуску працівників до роботи.

Під час професійної підготовки працівників на підприємстві теоретична частина дисципліни „Охорона праці” вивчається в обсязі не менше 10 годин, а під час перепідготовки і підвищення кваліфікації – не менше 8 годин.

Працівники, які залучаються до виконання робіт з підвищеною небезпекою, проходять підготовку лише в навчальних закладах. При цьому теоретична частина дисципліни „Охорона праці” вивчається в обсязі не менше 30 годин, а під час перепідготовки і підвищення кваліфікації – не менше 15 годин. Специфічні питання охорони праці для конкретних професій вивчаються в курсах спеціальних та загальнотехнічних дисциплін.

Працівники, які приймаються на роботу, проходять на підприємстві навчання та інструктаж з питань охорони праці, надання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків, правила поведінки при виникненні аварії. Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання з питань охорони праці, забороняється.

Посадові особи та працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою та роботах, де є потреба у професійному доборі, проходять щорічне спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативних документів.

Особлива увага приділяється навчанню і перевірці знань з охорони праці посадових осіб, перелік яких визначено Типовим положенням. До переліку входять перші заступники та заступники міністрів і керівників інших центральних органів виконавчої влади, обласних, міських держадміністрацій, керівники і спеціалісти підприємств, установ, організацій, виробничих об'єднань незалежно від форм власності та характеру виробничої діяльності, їх заступники, виконання службових обов'язків яких пов'язано з організацією безпечного ведення робіт, керівники та викладачі кафедр охорони праці навчальних закладів, навчальних центрів з охорони праці, технічні та страхові експерти, інші категорії



посадовців.

Ці посадові особи і спеціалісти проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці до початку роботи і періодично раз на три роки згідно з тематичним планом і програмою навчання, що наведена у Типовому положенні.

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

Усі працівники проходять на підприємстві навчання у формі інструктажів з питань охорони праці, надання першої допомоги потерпілому, правил поведінки та дій у разі виникнення аварійних ситуацій.

2.7.2. Порядок та строки проведення інструктажів з питань охорони праці

Інструктажі з питань охорони праці поділяються на вступний, первинний на робочому місці, повторний, позаплановий та цільовий.

Порядок проведення вступного інструктажу

Вступний інструктаж з питань охорони праці проводиться:

- з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;
- з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
- з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження виробничої практики;
- з екскурсантами у разі екскурсії на підприємство
- з усіма категоріями учнів, студентів під час оформлення або зарахування в учбовий заклад.

Він проводиться фахівцем служби охорони праці, або іншою особою, на яку покладено ці обов'язки і яка в установленому Типовим положенням порядку пройшла навчання і перевірку знань з питань охорони праці. Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально обладнане, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програма та



тривалість інструктажу розробляється керівником служби охорони праці та затверджується керівником підприємства.

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в Журналі реєстрації вступного інструктажу, який зберігається в службі охорони праці або у працівника, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у наказі про прийняття працівника на роботу.

Порядок проведення первинного інструктажу

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником:

- новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до приватного підприємця, який використовує найману працю;
- який переводиться з одного цеху, структурного підрозділу підприємства до іншого;
- який буде виконувати нову для нього роботу;
- відрядженим працівником, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Первинний інструктаж на робочому місці проводиться з вихованцями, учнями та студентами навчальних закладів:

- до початку занять у кожному кабінеті, лабораторії, де навчальний процес пов'язаний з небезпечними або шкідливими хімічними, фізичними, біологічними чинниками, у гуртках, перед уроками трудового навчання, фізкультури, перед спортивними змаганнями, вправами на спортивних снарядах, при проведенні заходів за межами території навчального закладу;
- перед початком занять на кожній навчальній кафедрі тощо.

Первинний інструктаж на робочому місці проводиться за Інструкціями з охорони праці та Програмою первинного (повторного) інструктажу.

З учнями, студентами і слухачами – проводиться безпосередньо викладачем, старшим лаборантом кафедри під час перших відвідин кабінету, лабораторії, кафедри.

Програма первинного (повторного) інструктажу розробляється керівником структурного підрозділу (викладачем, завідувачем кабінету, кафедри), узгоджується з керівником служби охорони праці і затверджується керівником учбового закладу.



Порядок проведення повторного інструктажу

Повторний інструктаж на робочому місці проводиться індивідуально з окремими працівниками або групою працівників, які виконують однотипні роботи за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу. Він проводиться на робочому місці в терміни, визначені відповідними чинними нормативно-правовими актами або керівником підприємства з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше:

- на роботах з підвищеною небезпекою – 1 раз на 3 місяці;
- для решти робіт – 1 раз на 6 місяців.

Порядок проведення позапланового інструктажу

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті служби охорони праці:

- при введенні в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів з охорони праці, а також при внесенні змін та доповнень до них;
- при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших чинників, що впливають на стан охорони праці;
- при порушеннях працівниками вимог нормативно-правових актів про охорону праці, що можуть призвести або призвели до травм, пожеж тощо;
- при виявленні особами, які здійснюють державний нагляд і контроль за охороною праці, незнання вимог безпеки стосовно робіт, що виконуються працівником;
- при перерві в роботі виконавця більше, ніж на 30 календарних днів – для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт – понад 60 днів.

З вихованцями, учнями, курсантами, студентами, слухачами – в кабінетах, лабораторіях, майстернях тощо при порушеннях ними вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо.

Позаплановий інструктаж проводиться керівником структурного підрозділу індивідуально з окремими працівниками або групою працівників одного фаху безпосередньо на робочому місці. Обсяг і зміст позапланового інструктажу визначаються у кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, що спричинили потребу його



проведення.

З учнями і студентами – проводиться у разі виявлення порушень вимог безпеки під час учбово-виховного процесу, у випадку зміни умов виконання учбових завдань за професією та інших видів занять, передбачених навчальним планом.

Порядок проведення цільового інструктажу

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками:

- при виконанні разових робіт, не передбачених трудовою угодою;
- при ліквідації аварії, стихійного лиха;
- при проведенні робіт, на які відповідно до законодавства оформляються наряд-допуск, розпорядження або наказ.

Цільовий інструктаж проводиться керівником структурного підрозділу індивідуально з працівником або групою працівників безпосередньо на робочому місці. Обсяг і зміст цільового інструктажу визначається залежно від виду робіт, що ними будуть виконуватись.

Такі інструктажі проводяться викладачами з вихованцями, учнями, студентами учбових закладів в разі організації масових заходів (екскурсії, походи, спортивні заходи тощо). Обсяг і зміст інструктажу визначається залежно від виду масових заходів. Облік ведення цільових інструктажів в учбових закладах здійснюється у Журналах обліку теоретичного і виробничого навчання.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі завершуються перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці. Знання перевіряє особа, яка проводила інструктаж.

При незадовільних результатах перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після первинного, повторного чи позапланового інструктажів для працівника протягом 10 днів додатково проводяться інструктаж і повторна перевірка знань. При незадовільних результатах при повторній перевірці знань вирішується питання щодо працевлаштування працівника згідно з чинним законодавством.

При незадовільних результатах перевірки знань після цільового інструктажу допуск до виконання робіт не надається. Повторна перевірка знань при цьому не дозволяється.



Після проведення всіх видів первинного, повторного, позапланового та цільового інструктажів та про допуск до роботи особа, яка проводила інструктаж, вносить запис до Журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці.

У разі виконання робіт, що потребують оформлення наряди-допуску, цільовий інструктаж реєструється в цьому наряді-допуску, а в Журналі – не обов'язково.

Перелік професій та посад працівників, які звільняються від первинного, повторного та позапланового інструктажів, затверджується роботодавцем. До них можуть належати працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана з безпосереднім обслуговуванням обладнання, застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробкою сировини, матеріалів тощо.

Окрім Типового положення, навчання з питань охорони праці здійснюється на підставі ГОСТ 12.0.004-90 „ССБТ. „Организация обучения безопасности труда. Общие положения”.

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

2.8. Обов'язки та права працівників щодо виконання вимог охорони праці при трудових відносинах

2.8.1. Обов'язки працівників

Працівники підприємств мають конкретні обов'язки щодо охорони праці тому, що без цього неможливо в повній мірі забезпечувати необхідний рівень виробничої безпеки.

Працівник зобов'язаний:

- дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства;

- знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

- проходити у встановленому законодавством порядку попередні



та періодичні медичні огляди.

Згідно з Законом кожен працівник зобов'язаний вивчити вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва. Після навчання (інструктажу) працівник має отримати інструкцію з охорони праці за своєю професією.

Усі працюючі мають бути ознайомлені з колективним договором, де містяться зобов'язання працівників, виконувати встановлений розпорядок безпечного виконання робіт відповідно до конкретних обов'язків, дотримуватись правил поведінки на території підприємства.

Одним з найголовніших обов'язків працівника є неухильне дотримання вимог трудової і технологічної дисципліни, безпеки праці, що є запорукою попередження більшості аварій і нещасних випадків на виробництві. Будь-яке порушення технологічного процесу, правил дорожнього руху, пожежної безпеки, незастосування засобів захисту рано чи пізно призведе до небажаних наслідків.

Під час роботи працівники мають користуватися відповідним спецодягом, спецвзуттям і запобіжними пристосуваннями, мають проходити інструктаж щодо правил користування ними, а також тренування щодо їх застосування. Робітники, які відмовляються ними користуватися, до роботи не допускаються. Невиконання працівником вимог нормативних актів щодо користування наявним одягом, спецвзуттям та іншими засобами захисту є порушенням трудової дисципліни, яке тягне за собою дисциплінарну відповідальність.

Невиконання працівником обов'язків щодо охорони праці є порушенням трудової дисципліни, за яке до працівника можуть бути застосовані заходи дисциплінарного впливу (догана, звільнення). Такий захід впливу, як звільнення може бути застосовано до працівників, якщо до них раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського впливу, а до керівних працівників – за одноразове порушення, якщо воно є грубим.

Крім того, до Кодексу України про адміністративні правопорушення внесені доповнення про накладення штрафу на працівників за порушення вимог нормативно-правових актів з охорони праці або невиконання законних вимог службових осіб органів нагляду щодо усунення порушень законодавства про охорону



Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівниками, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства (ст. 6 Закону України „Про охорону праці”).

Нормативні акти з охорони праці є обов’язковими для виконання на всіх підприємствах, незалежно від форм власності і господарювання. Тому власник має відповідно до цих актів забезпечувати на кожному робочому місці безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, а також відповідні санітарно-побутові умови.

2.8.2. Права працівників

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров’я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов’язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

При підтвердженні такої виробничої ситуації робітник має право розірвати трудовий договір і отримати вихідну допомогу, розмір якої не може бути нижчим від тримісячного середнього заробітку.

В наказі про звільнення працівника та в його трудовій книжці має бути зазначено, що він звільнений за власним бажанням у зв’язку з порушенням власником законодавства про охорону праці. Це дуже важливо (з поважних причин і без таких), тому що настають різні правові наслідки (збереження безперервного стажу, виплата по безробіттю і т. ін.).

Працівника, який за станом здоров’я потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за його згодою, на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, а у разі потреби – встановити для нього скорочений робочий день та організувати



проведення навчання для набуття ним іншої професії відповідно до законодавства.

При переведенні працівника на нижче оплачувану роботу за ним зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

Якщо працівник потребує тимчасового переведення на легшу нижче оплачувану роботу внаслідок одержаної травми, власник зобов'язаний надати працівникові рекомендовану лікарсько-консультативною комісією (ЛКК) роботу і зберегти за ним середньомісячний заробіток на термін, визначений ЛКК або до встановлення стійкої повної (часткової) втрати працездатності.

Якщо у встановлений в ЛКК термін власник не запропонував потерпілому рекомендованої роботи, йому виплачується середньомісячний заробіток.

Якщо працівник є тимчасово не працездатним внаслідок професійного захворювання, але може виконувати іншу роботу, то за висновком ЛКК він має бути переведений власником за погодженням з профкомом на цю роботу. Коли нова робота оплачується нижче, ніж попередня, працівнику видається допомога по листку непрацездатності за весь час переведення, але не більше двох місяців.

Допомога видається в такому розмірі, щоб зарплата за новим місцем роботи і допомога не перевищували заробітку до переведення.

Відповідно до Закону „Про охорону праці”, на час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці, за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.

Важливим фактором соціального захисту населення є обов'язкове страхування. Усі працівники підлягають обов'язковому соціальному страхуванню власником від нещасних випадків і професійних захворювань. Правову основу, економічний механізм та організаційну структуру такого страхування визначає Закон України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”. Для страхування від нещасного випадку на виробництві не потрібно згоди або заяви працівника. Страхування здійснюється у безособовій формі.



Нещасним випадком на роботі або професійним захворюванням вважаються такі, що сталися з вини власника внаслідок незабезпечення ним здорових і безпечних умов праці.

Соціальне страхування являє собою систему прав і гарантій, які спрямовані на матеріальну підтримку працюючих і членів їх сімей у разі втрати ними, з незалежних від них обставин, заробітку (захворювання, нещасний випадок, безробіття, досягнення пенсійного віку, тощо).

Право на забезпечення по соціальному страхуванню від нещасних випадків настає з того дня, коли працівник почав працювати згідно з трудовим договором або з того моменту, коли він відправився на роботу.

Порушення правил охорони праці застрахованим, яке спричинило нещасний випадок або професійне захворювання, не звільняє страховика від виконання зобов'язань перед потерпілим, а такого роду нещасний випадок або професійне захворювання також є страховим випадком.

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

2.8.3. Реалізація прав на охорону праці при укладанні працівниками трудового договору

Згідно зі статтею 5 Закону „Про охорону праці” укладання трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника про зарахування працівника на роботу. Трудовий договір вважається укладеним навіть і тоді, коли наказу не було, але працівник фактично був допущений до роботи.

При укладанні трудового договору працівник зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що засвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового,



можуть встановлюватися угодою сторін.

Працівник має право укладання трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах одночасно, якщо інше не передбачено законодавством або угодою сторін.

В окремих випадках робота може виконуватись на підставі цивільно-правового договору (укладається заради досягнення результатів праці, а трудовий регулює сам процес праці).

Діючим законодавством не встановлена окрема форма документа, в який би вносився запис про те, що працівник проінформований під розписку про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих чинників, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про його права на пільги і компенсація за роботу в таких умовах. Такі дані можуть бути внесені в акт атестату робочого місця.

Трудовий договір може бути: безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк за погодженням сторін; на час виконання певної роботи.

Забороняється укладання трудового договору з працівником, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

До початку роботи, за укладеним договором, власник повинен працівника ознайомити з:

- правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- колективним договором;
- робочим місцем;
- необхідними для роботи засобами та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я;
- його правами на пільги і компенсації за роботу в таких умовах і провести інструктаж з безпеки праці, виробничої санітарії, гігієни праці, пожежної безпеки, правил поведінки та дій у разі виникнення аварійних ситуацій.

2.8.4. Попередні і періодичні медичні огляди працівників

При прийнятті на роботу і протягом трудової діяльності, працівники на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці мають проходити попередній і періодичний медичні огляди.



Обов'язкові медичні огляди проводяться згідно з „Порядком проведення медичних оглядів працівників певних категорій”, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 р. № 246. Цим документом передбачено порядок проведення попередніх і періодичних медичних оглядів.

Попередній медичний огляд проводиться під час прийняття на роботу з метою:

- визначення стану здоров'я працівника і реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я та можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу;

- виявлення професійних захворювань (отруень), що виникли раніше при роботі на попередніх виробництвах та попередження виробничо зумовлених і професійних захворювань (отруень).

Періодичні медичні огляди проводяться з метою:

- своєчасного виявлення ранніх ознак гострих і хронічних професійних захворювань (отруень), загальних та виробничо зумовлених захворювань у працівників;

- забезпечення динамічного спостереження за станом здоров'я працівників в умовах дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу;

- вирішення питання щодо можливості працівника продовжувати роботу в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу;

- розробки індивідуальних та групових лікувально-профілактичних та реабілітаційних заходів працівникам, що віднесені за результатами медичного огляду до групи ризику;

- проведення відповідних оздоровчих заходів.

Проведення медичних оглядів призначено для: працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, та осіб віком до 21 року підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності.

Попередньому і періодичному медичному огляду можуть підлягати працівники, які не передбачені у Переліку, але характер їх праці цього потребує. Це питання вирішується територіальною санстанцією.



Обов'язкові попередні та періодичні медичні огляди проводяться для вищевказаних працівників, залежно від характеру виконуваних робіт чи на передбачений термін: один раз на рік, один раз на два роки.

Працівники, що припинили роботу у виробництвах зі шкідливими та небезпечними чинниками, вплив яких може обумовити розвиток професійного захворювання, медичний огляд проходять один раз на рік.

Періодичність проведення медичних оглядів може змінюватися закладом державної санітарно-епідемічної служби, виходячи з конкретної санітарно-гігієнічної та епідемічної ситуації, але не рідше одного разу на два роки.

Якщо працівник вважає, що погіршення стану здоров'я пов'язане з умовами праці, то на його прохання або за ініціативою роботодавця може проводитися позачерговий медичний огляд.

Працівники, які ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду, можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності і відсторонені від роботи без збереження заробітної плати.

2.9. Нормування і оплата праці

Норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності на підприємствах, організаціях і установах встановлюються чинним законодавством для працівників відповідно до досягнутого в державі рівня техніки, технології та організації виробничих процесів.

Норма виробітку – це встановлений обсяг роботи, який працівник має виконати за одиницю робочого часу при певних організаційно-технічних умовах.

Норма часу – це виражена у відповідних одиницях витрата робочого часу, встановлена для виготовлення одиниці продукції працівником певної кваліфікації та певної організації праці.

Норма обслуговування – це кількість або розмір виробничих об'єктів, які працівник має обслуговувати протягом одиниці робочого часу при певних організаційно-технічних умовах.

Норма чисельності – це встановлена кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання виробничо-управлінських функцій або обсягів робіт.



Норми праці підлягають обов'язковій заміні новими, в міру проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці.

Упровадження, заміна і перегляд норм праці проводиться роботодавцем за погодженням з профспілками підприємства. Власник зобов'язаний роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці, а також умови, за яких будуть застосовуватися нові норми.

Про впровадження нових і зміну чинних норм праці власник повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до їх упровадження.

Поряд з нормами, які встановлені на стабільні за організаційно-технічними умовами роботи, застосовуються тимчасові і одноразові норми.

Тимчасові норми встановлюються на період освоєння тих чи інших робіт за відсутністю затверджених нормативних матеріалів для нормування праці.

Одноразові норми встановлюються на окремі роботи, які носять одиничний характер (позапланові, аварійні).

Заміну і перегляд єдиних і типових (міжвідомчих, галузевих, відомчих) норм здійснюють органи, які їх затвердили.

Норми праці встановлюються на невизначений строк і діють до моменту їх перегляду у зв'язку зі зміною умов, на які вони були розраховані (ст. 85 КЗпП).

Норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються:

- 1) справний стан машин, верстатів і пристроїв;
- 2) належна якість засобів та предметів, необхідних для виконання робіт, та їх вчасне постачання;
- 3) вчасне забезпечення виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергопостачання;
- 4) своєчасне забезпечення технічною документацією;
- 5) здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з безпеки праці, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників і т. ін.).

Органом функціонального управління у сфері нормування праці є



Міністерство праці та соціальної політики України.

Законодавство про оплату праці складається з Кодексу законів про працю, Декрету Кабінету Міністрів „Про оплату праці” та інших законодавчих актів.

Декрет Кабінету Міністрів визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці для працівників, які перебувають у трудових відносинах на умовах найму з підприємствами та розмежовує сфери державного й договірної регулювання оплати праці.

Оплата праці – це будь-який заробіток, обчислений в грошовому виразі, який за трудовим договором виплачується працівникам за виконану роботу або надані послуги.

Розміри оплати праці найманого робітника визначаються за результатами його праці з урахуванням наслідків господарської діяльності підприємства.

Оплата праці складається з основної заробітної плати і додаткової оплати праці.

Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці і визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірі не вище встановлених чинним законодавством.

Додаткова оплата праці залежить від результатів господарської діяльності підприємства і буває у вигляді премій, винагород та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Регулювання оплати праці здійснює держава шляхом встановлення мінімальної заробітної плати.

Мінімальна заробітна плата – це встановлений державою розмір заробітної плати, нижче якого не може провадитися оплата за фактично виконану працівником повну місячну (денну або годинну) норму праці (робочого часу).

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати за роботу в надурочний час, у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я.

Мінімальна заробітна плата регулюється залежно від рівня економічного розвитку, продуктивності праці, середньої заробітної плати та вартісної величини мінімального споживчого бюджету.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у



грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

При укладанні трудового договору передбачаються форми і системи оплати праці, які можуть бути на тарифній чи безтарифній основі.

Тарифна система оплати праці – це сукупність взаємопов'язаних елементів: тарифної сітки, тарифних ставок, схем трудових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик.

Тарифна система є основою формування та регулювання (диференціації) заробітної плати.

Джерелом коштів на оплату праці в госпрозрахункових підприємства є частина доходу від господарської діяльності, а для бюджетних організацій – кошти, що виділяються з відповідних бюджетів та з інших джерел.

Норми і гарантії в оплаті праці встановлюються КЗпП та іншими актами законодавства. Оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.

2.9.1. Форми і системи оплати праці

Норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови впровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, галузевими (регіональними) угодами.

Про зміни або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх упровадження або зміни.

Заробітна плата і прирівнені до неї доходи підлягають оподаткуванню прибутковим податком відповідно до чинного законодавства.

Чинним законодавством передбачається договірне регулювання



оплати праці.

Договірне регулювання оплати праці найманих робітників здійснюється на підставі системи тарифних угод, які укладаються на міжгалузевому, галузевому та виробничому рівнях.

Незгода, яка виникає між власником та профспілковим комітетом підприємства при вирішенні питань оплати праці, розв'язується вищестоячими господарськими та профспілковими органами.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від статі, віку, раси, національності, належності до громадської чи політичної організації і ставлення до релігії.

Конкретні розміри тарифних ставок та окладів визначаються колективним договором в межах наявності коштів на оплату праці, але не нижче встановленого державою мінімального розміру заробітної плати.

На важких роботах, на роботах зі шкідливими умовами праці і на роботах у місцевостях з важкими кліматичними умовами, встановлюється підвищена оплата праці.

При звільненні працівника, виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, провадиться в день звільнення. В разі невиконання з вини власника належних сум у вищезазначені строки, підприємство повинно сплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки на день фактичного розрахунку.

Законодавством передбачається обмеження розміру відрахувань із заробітної плати. Загальний розмір всіх відрахувань не може перевищувати двадцяти процентів, а в окремих випадках – п'ятдесяти процентів заробітної плати (КЗпП ст. 128).

В будь-яких випадках при відрахуваннях із заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником повинно бути збережено п'ятдесят відсотків заробітку. Це обмеження не стосується відрахувань при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей і при відбуванні виправних робіт.

Робота у святковий і неробочий день (ст.ст. 73, 107 КЗпП) оплачується у подвійному розмірі:

- 1) відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;
- 2) працівникам, праця яких оплачується за погодинними або денними ставками, – у розмірі подвійної погодинної або денної ставки;
- 3) працівникам, які одержують місячний оклад, – у розмірі



одинарної погодинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної погодинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі проводиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

За бажанням працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

Робота у нічний час (ст. 54 КЗпП) оплачується у підвищеному розмірі, встановленому галузевою (регіональною) угодою та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Час простою, не з вини працівника, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Час простою з вини працівника не оплачується.

При переведенні працівника на іншу постійну нижче оплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

За час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження (ст. ст. 169, 191 КЗпП), зберігається середній заробіток за місцем роботи.

Працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію).

2.10. Відшкодування шкоди працівникам за ушкодження здоров'я

Заробітна плата, яку отримує людина, є основним джерелом її існування та утримання сім'ї. Якщо в процесі праці людина отримала каліцтво або інше ушкодження здоров'я, то це веде до втрати заробітної плати і позбавляє людину можливості нормально існувати.

Відповідно до Закону України „Про охорону праці” у разі



ушкодження здоров'я працівника, йому має бути надане відповідне відшкодування, а в разі його смерті – відшкодування надається членам його сім'ї. Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування відповідно до Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”.

У разі травмування, профзахворювання або смерті працівника він або члени його сім'ї мають право на отримання однієї або кількох страхових виплат:

- щомісячна страхова виплата компенсує потерпілому та членам його сім'ї втрачений заробіток. Її розмір встановлюється залежно від ступеня втрати працездатності та середньомісячного заробітку і не може перевищувати його. Ступінь втрати працездатності встановлюється МСЕК за участю Фонду і визначається у відсотках професійної працездатності потерпілого до ушкодження. У разі смерті потерпілого право на одержання страхових виплат мають непрацездатні особи, які були на утриманні померлого, а також дитина померлого, яка народилася упродовж не більш як 10 місяців після його смерті;

- одноразова допомога виплачується у разі стійкої втрати професійної працездатності. Сума виплати визначається з розрахунку середньомісячного заробітку за кожний відсоток втрати працездатності.

У разі смерті потерпілого витрати на поховання несе ФССНВ, а сім'ї сплачується допомога розміром не меншим 5-тирічної заробітної плати і, крім того, не меншим за однорічний заробіток померлого на кожен особу, яка перебувала на його утриманні, а також дитину, яка народилася упродовж не більш як 10 місяців після його смерті;

- пенсія за інвалідністю потерпілому. Виплата проводиться відповідно до законодавства про пенсійне забезпечення. Неповнолітнім, які народилися інвалідами внаслідок травмування або професійного захворювання матері під час вагітності, а також учням, які стали інвалідами під час занять, ФССНВ проводить щомісячні страхові виплати як інвалідам дитинства, а після досягнення 16-



тирічного віку – у розмірі середньомісячного розміру заробітку по області;

- пенсія у зв'язку з втратою годувальника;
- компенсація витрат на медичну та соціальну допомогу витрати на придбання ліків, медичний догляд, оплата санаторно-курортних путівок, автомобіля тощо.

Потерпілий, який став інвалідом, періодично, але не рідше одного разу на три роки, а інвалідам I-ї групи щорічно за медичним висновком надається путівка. У разі самостійного придбання путівки – її вартість відшкодовується. Потерпілому, який став інвалідом, відшкодовуються витрати на проїзд. Особі, яка супроводжує потерпілого, Фонд компенсує витрати на проїзд і житло. Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю виплачується у розмірі 100 % середнього заробітку.

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

У Законі „Про охорону праці” не вказується чи завжди потерпілому в повному обсязі має відшкодовуватися втрачений заробіток, однак вказується на те, що якщо нещасний випадок трапився внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги може бути зменшений, але не більше, ніж на 50 %. Факт наявності вини потерпілого встановлюється комісією з розслідування нещасного випадку. Така межа зменшення встановлюється тільки для одноразової допомоги і не може переноситись на випадки зменшення втраченого заробітку, оскільки заробіток є основним і постійним джерелом існування для потерпілого або його утриманців.

При визначенні розміру втрат на медичну та соціальну допомогу ступінь вини потерпілого взагалі не враховується.

При тимчасовій втраті працездатності допомога виплачується в розмірі 100 % середнього заробітку за два останні повні календарні місяці.

Ступінь втрати працездатності (групу, причину, час інвалідності), що пов'язана з виконанням трудових обов'язків і потреб інвалідів у соціальній допомозі, визначає МСЕК за участю ФССНВ. Якщо потерпілий потребує кількох видів догляду, йому відшкодовується кожен вид окремо (забезпечення автомобілем і т. ін.).



Чинним законодавством визначені строки початку та закінчення виплати сум відшкодування, а саме:

а) одноразова допомога виплачується потерпілому у місячний термін з дня визначення ЛКК стійкої втрати працездатності, а в разі смерті потерпілого – з дня його смерті особам, які на це мають право;

б) суми втраченого заробітку – потерпілому з дня встановлення стійкої втрати професійної працездатності або з дня виникнення необхідності у витратах на медико-соціальну допомогу, а утриманням померлого – з дня смерті годувальника, але не раніше набуття ними права на відшкодування.

Суми відшкодування шкоди не підлягають оподаткуванню, а обов'язкові відрахування з них проводяться у тому порядку, що і відрахування із заробітної плати.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом на виробництві або професійним захворюванням, зберігається місце роботи та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або визнання їх у встановленому порядку інвалідами.

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

Постановою ФССНВ від 31.10.2007 р. № 49 прийнято „Положення про забезпечення потерпілих внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання путівками для санаторно-курортного лікування”.

2.11. Забезпечення зайнятості звільненим працівникам

Працівники можуть бути звільнені з підприємства при скороченні чисельності або штату та у випадку зміни в організації виробництва і праці.

Право на працю звільненим працівникам гарантується наданням:

- іншої роботи на тому ж або іншому підприємстві за тією ж професією, спеціальністю, кваліфікацією;
- при її відсутності – іншої роботи з урахуванням суспільних



потреб;

- навчання нових професій.

Про звільнення працівників попереджають не пізніше, ніж за два місяці.

За працівниками, які звільняються з підприємства у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зберігається середня заробітна плата на період працевлаштування, але не більше як на три місяці з дня звільнення, з урахуванням виплати вихідної допомоги. Виплата місячної вихідної допомоги і середнього заробітку проводиться за попереднім місцем роботи. За цими працівниками зберігається безперервний трудовий стаж, якщо перерва після звільнення не перевищує трьох місяців (КЗпП ст. 49-2).

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Водночас власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці.

Державна служба зайнятості пропонує працівникові роботу в тій же чи іншій місцевості за його професією, спеціальністю, кваліфікацією, а при її відсутності – здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб.

При необхідності працівник може бути направлений, за його згодою, на навчання новій професії (спеціальності) з наступним наданням йому роботи.

Закон України від 02.03.2000 р. „Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття” встановлює види забезпечення і соціальних послуг, наданих у порядку соціального страхування.

Передбачено надання таких видів забезпечення:

1) допомога по безробіттю, в тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;



- 2) допомога по частковому безробіттю;
- 3) матеріальна допомога в період професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітного;
- 4) матеріальна допомога по безробіттю;
- 5) одноразова матеріальна допомога безробітним і непрацездатним особам, які перебувають на його утриманні;
- 6) допомога на поховання безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

Крім того, Законом передбачено надання таких послуг:

- 1) професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації та профорієнтація;
- 2) пошук підходящої роботи і сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання дотації роботодавцю на створення додаткових робочих місць;
- 3) інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту).

Право на допомогу по безробіттю мають безробітні, тобто особи, що перебувають на обліку як безробітні у службі зайнятості, відповідно до Закону України від 01.03.1991 р. „Про зайнятість населення”.

Право на допомогу по безробіттю залежно від страхового стажу мають безробітні, які працювали не менше 26 тижнів протягом 12 місяців, які передували реєстрації особи як безробітного.

Максимальний розмір допомоги по безробіттю – середня заробітна плата, яка склалася в галузях національної економіки відповідної області за попередній місяць.



3. Трудове право та суб'єкти трудових правовідносин

3.1. Основні принципи охорони праці, передбачені трудовим законодавством

Кодекс законів про працю (КЗпП) визначає правові засади і гарантії громадян України розпоряджатися своїми правами і здібностями до продуктивної і творчої праці.

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників (ст. 1).

Право громадян України на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на



матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством (ст. 2).

Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю (ст. 3).

Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України (ст. 5-1):

- вільний вибір виду діяльності;
- безкоштовне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб;
- надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів;
- безкоштовне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії;
- компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;
- правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними (ст. 9).



Підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Підприємство може матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, учбових і спортивних закладів, організацій громадського харчування і обслуговування і не входять до складу трудового колективу (ст. 9-1).

3.2. Колективний договір і угоди

Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працюючих, власників та уповноважених ними органів.

Трудовий колектив – це утворення всіх громадян, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства на підставі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством.

Повноваження трудового колективу визначаються чинним законодавством.

Формування колективу бригади при зарахуванні нових працівників проводиться за згодою колективу бригади. Не допускається, щоб бригада відмовлялася працевлаштовувати, відповідно до законодавства, в свій колектив молодих спеціалістів, випускників навчальних закладів системи професійно-технічної освіти або осіб, звільнених від покарання та інших.

Колектив бригади може вимагати від власника виведення із складу бригади працівників при скороченні чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваній роботі та в інших випадках, передбачених КЗпП (ст.ст. 40, 41). Власник, відповідно до законодавства, переводить таких працівників, за їх згодою, на іншу роботу або звільняє у встановленому порядку.

Бригадир обирається на зборах колективу бригади (таємним або відкритим голосуванням) і затверджується керівником підрозділу, до складу якого входять ці бригади.

Згідно з чинним законодавством, колектив бригади може



розподіляти колективний заробіток із застосуванням коефіцієнта трудової участі. Коефіцієнти членам бригади затверджуються колективом бригади за поданням бригадира. При застосуванні коефіцієнта трудової участі заробітна плата працівника не може бути нижчою від встановленої державою мінімального розміру (ст. 95).

Власник або керівник структурного підрозділу несе відповідальність перед бригадою за створення нормальних безпечних та здорових умов праці, забезпечення справного стану механізмів та устаткування, засобів і предметів тощо.

Якщо виробничі показники не виконуються бригадою з вини власника, за бригадою зберігається фонд оплати праці, розрахований за тарифними ставками.

Посадові особи, які не забезпечили колективу бригади нормальних умов для виконання виробничих показників, притягуються до дисциплінарної відповідальності, а за зайво виплачені гроші – до матеріальної відповідальності перед підприємством у порядку і розмірах, визначених чинним законодавством.

Колектив бригади несе відповідальність перед власником за невиконання з її вини виробничих показників. У цих випадках оплата надається за виконану роботу, а інші доплати не нараховуються.

Збитки, заподіяні підприємству неякісним виконанням робіт, відшкодовуються з колективного заробітку бригади в межах середнього місячного заробітку. При розподілі колективного заробітку між членами бригади враховується вина конкретних працівників у неякісно виконаній роботі.

Госпрозрахунковий дохід кожного працівника в колективі залежать від своєчасного і якісного виконання виробничих показників.

Підприємство, яке забезпечує якісне виконання виробничих показників, має більший госпрозрахунковий дохід, від якого залежить як соціальний розвиток так і оплата праці працівників.

Заподіяну державі шкоду у вигляді штрафів, неустойок та інших санкцій, встановлених законодавством, власник проводить за рахунок госпрозрахункового доходу колективу. Потім визначає конкретні підрозділи і працівників, винних у заподіянні збитків, що зазнало підприємство, доводить це до відома трудового колективу і покладає на конкретних працівників майнову (матеріальну)



відповідальність згідно до чинного законодавства.

Колективний договір – це прийняття сторонами зобов’язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працюючих, власників та уповноважених ними органів.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Він може укладатися в структурних підрозділах підприємства, в межах компетенції цих підрозділів. На підприємствах, де працює менше десяти працівників, колективний договір може бути відсутній. У такому разі права найманого працівника та зобов’язання роботодавця визначаються в трудовому договорі (контракті) в розділі „Охорона праці”.

Колективний договір укладається між власником з одного боку і профспілковими органами підприємства з іншого боку, а у разі їх відсутності – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом.

Укладанню колективного договору передують колективні переговори. Строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх проведення, порядок розробки, укладання та внесення змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулюються КЗпП (гл. II ст.ст. 10–20) і Законом від 01 липня 1993 року „Про колективні договори і угоди”.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов’язання щодо регулювання виробничих, трудових та соціально економічних відносин.

Колективний договір повинен містити:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- основні положення з питань нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- соціальне страхування;
- участь трудового колективу у формуванні, розподілі і



використанні прибутку підприємств;

- режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку;
- умови і охорону праці та навколишнього середовища;
- забезпечення житлово-побутовим та культурним і медичним обслуговуванням, організацією оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантії діяльності профспілкових чи інших представницьких організацій працівників;
- умови регулювання фондів оплати праці тощо.

Колективним договором встановлюються взаємні зобов'язання власника і колективу працівників щодо виконання виробничих планів, удосконалення організації виробництва і праці, впровадження нової техніки, поліпшення якості та зниженню собівартості продукції, зміцнення виробничої і трудової дисципліни, підвищення кваліфікації та підготовки кадрів безпосередньо на виробництві та інші положення, що стосуються економічного і соціального розвитку підприємства.

Колективний договір укладається у письмовій формі і підлягає повідомній реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади.

Колективний договір укладається строком на один рік і набирає чинності з дня його підписання сторонами або з моменту, зазначеного у договорі. Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

У разі реорганізації чи зміни підпорядкування підприємства, колективний договір залишається в силі протягом усього строку його чинності, якщо сторони не побажають переглянути цей договір, про що одна з них має сповістити іншу за два тижні.

У разі ліквідації підприємства, колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативи однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо таке передбачено, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.

Положення колективного договору поширюється на всіх працівників незалежно від того, чи є вони членами професійної



спілки, і є обов'язковими як для власника, так і для працівників.

Упродовж терміну чинності колективного договору до нього можуть вноситись зміни і доповнення в порядку, встановленому для укладання колективного договору.

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, чи уповноваженими ними представниками.

Сторони, які підписали колективний договір, щорічно звітують про його виконання перед трудовим колективом.

3.3. Трудовий договір

При влаштуванні на роботу між працівником і власником підприємства укладається трудовий договір (ст. 21).

Трудовий договір – це угода між працівником і власником (роботодавцем), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці.

При укладанні трудового договору умови праці можуть бути викладені в самому трудовому або колективному договорі, або в правилах внутрішньо-трудоного розпорядку підприємства, а також в договорі, укладеному в усній формі. Вказані документи не можуть містити в собі положень, які не відповідають статтям КЗпП, що регламентують питання, пов'язані з охороною праці (тривалість робочого дня, відпусток, надурочних робіт та ін.).

Право на працю реалізується шляхом укладання працівником трудового договору на підприємстві, в установі чи організації, незалежно від форм власності, виду діяльності чи галузевої належності.

На підставі трудового договору працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену договором, правила внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи.

Працівник має право укладати трудовий договір на одному або одночасно на декількох підприємствах, якщо інше не передбачене законодавством або угодою сторін.



Трудовий договір може бути:

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

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі.

Додержання письмової форми є обов'язковим:

- при організованому наборі працівників;
- при укладанні трудового договору про роботу в районах Крайньої Півночі і в місцевостях, прирівнених до неї;
- при укладанні контракту;
- у випадках, коли працівник наполягає на укладанні трудового договору у письмовій формі.

Укладання трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника про зарахування працівника на роботу. Однак, трудовий договір вважається укладеним навіть тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

3.3.1. Форми трудового договору

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому встановлюється термін його дії, права, обов'язки, умови матеріального забезпечення, а також умови розірвання договору.

Згідно з КЗпП (ст. 22) забороняється будь-яка необґрунтована відмова людині в прийнятті на роботу або надання переваг при прийнятті на роботу залежно від походження, соціального і майнового стану, расової чи національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань і т. ін.

При укладанні трудового договору з метою перевірки ділових якостей людини і її відповідності роботі, яка доручається, може обумовлюватись термін випробування. В період випробування на працівника поширюється законодавство про працю.

При прийнятті на роботу випробування не встановлюється на: осіб, які не досягли вісімнадцяти років, молодих робітників після закінчення професійно-технічних і технічних училищ; молодих спеціалістів після закінчення вищих і середніх спеціальних навчальних закладів; звільнених в запас з армії.

Термін випробування при прийнятті на роботу встановлюється від одного до трьох місяців, а, в окремих випадках, за погодженням з



профспілками, — до шести місяців, якщо інше не передбачене законодавством України.

Якщо в період випробування людина була відсутня на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, термін випробування подовжується на відповідну кількість днів.

Коли термін випробування закінчився, а людина продовжує працювати, то вона вважається такою, що витримала випробування, а розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

Якщо протягом терміну випробування встановлено, що людина не відповідає прийнятій роботі, власник вправі розірвати трудову угоду (ст. 28). Робітник має право оскаржити розірвання договору в порядку, який встановлюється для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

До початку роботи власник зобов'язаний під розписку:

- 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та особливі умови праці;
- 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;
- 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;
- 4) письмово повідомити працівника про шкідливі умови праці;
- 5) провести інструктаж з безпеки праці, виробничої санітарії, гігієни праці та пожежної безпеки.

Власник не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, а він — передоручати її виконання іншій особі.

3.3.2. Умови розірвання трудового договору

Згідно КЗпП (ст. 36) підставою припинення трудового договору є:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення терміну, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і ні одна сторона не поставила вимогу про їх припинення;
- 3) призов або вступ працівника на військову службу;
- 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, власника або на вимогу профспілкового органу;



5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство або перехід на виборну посаду;

6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість з підприємством, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці;

7) настання законної сили вироку суду, коли працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке не дає можливості продовжувати дану роботу;

8) підстави, передбачені контрактом.

Зміна підпорядкованості підприємства не дає підстави для припинення дії трудового договору. При реорганізації підприємства власник може припинити дію трудового договору лише на підставі скорочення чисельності або штату працівників.

Трудовий договір припиняється, якщо за постановою суду працівника направлено до лікувально-трудоного профілакторію. Трудові договори бувають строкові і такі, що укладаються на невизначений строк. Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, коли він попередив про це письмово власника за два тижні.

Строковий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які заважають виконувати роботу або коли власник порушує законодавство про працю чи з інших поважних причин.

Спори про дострокове розірвання трудового договору вирішуються в загальному порядку при розгляді трудових спорів.

Трудові договори, укладені як на невизначений строк так і строкові, можуть бути розірвані власником лише у таких випадках:

1) зміна в організації виробництва і праці при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні підприємства, скорочення чисельності або штату працівників;

2) досягнення працівником пенсійного віку при наявності права на повну пенсію по старості;

3) виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок низької кваліфікації або стану здоров'я;

4) систематичного невиконання обов'язків або порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, якщо до нього раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

5) прогулу протягом трьох годин без поважних причин;



6) невідвідування роботи понад чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

7) поновленні на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

8) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

9) відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та пожежної безпеки;

10) за розкрадання державного або громадського майна, встановленого вироком суду.

Крім цих випадків трудовий договір може бути розірваний тоді, коли: одноразово грубо порушував трудові обов'язки керівний працівник; при втраті довіри, якщо робота пов'язана з грошима або матеріальними цінностями; при скоєнні аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

При скороченні штату переважне право залишитись на роботі мають працівники більш високої кваліфікації і продуктивності праці. При рівних умовах перевага надається: сімейним; особам, які є основними годувальниками; працівникам з тривалим безперервним стажем; тим, хто навчається без відриву від виробництва; інвалідам війни та членам сімей військовослужбовців, які загинули при виконанні військової служби; винахідникам; працівникам, які були травмовані на даному підприємстві або отримали професійне захворювання.

Розрив трудового договору може бути проведено лише за попередньою згодою профспілкового органу.

Без попередньої згоди з профспілковим органом власник може розірвати трудовий договір у випадках:

- ліквідації підприємства;
- незадовільного результату випробування працівника, обумовленого при прийнятті на роботу і звільнення з роботи за сумісництвом;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- звільнення працівника, який не є членом професійної спілки;
- звільнення з підприємства працівника, де немає профспілкової організації;



- звільнення працівника, який обирається на посади до органів державної влади.

Коли припиняється дія трудового договору внаслідок того, що власник порушує законодавство про працю, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі середнього місячного заробітку.

В день звільнення власник зобов'язаний належно оформити працівникові трудову книжку і провести з ним повний розрахунок (ст. 47 КЗпП).

Трудова книжка є основним документом про трудову діяльність людини. Вона ведеться на всіх працівників, які працюють на підприємстві понад п'ять днів, а також на сезонних і тимчасових роботах. Працівникам, які вперше приступають до роботи, трудова книжка оформляється не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу.

До трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі; відомості про стягнення не заносяться.

Записи про причини звільнення в трудовій книжці мають бути викладені у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю закону.

3.4. Порядок розв'язання індивідуальних і колективних спорів

3.4.1. Повноваження комісій по трудових спорах

Трудові спори між працівником і власником розглядаються комісіями по трудових спорах та районними або міськими судами (КЗпП ст.ст. 221 – 242).

Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами трудового колективу підприємства, де працює не менше 15 осіб. При цьому, кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менша за половину її складу. Комісія із свого складу обирає голову, його заступників і секретаря. Такі комісії можуть створюватися у цехах та інших структурних підрозділах підприємства. Комісія по трудових спорах має печатку встановленого зразка, а організаційно-технічне забезпечення (приміщення, необхідна література та техніка) здійснює власник



підприємства.

Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, що виникають на підприємстві. Комісія розглядає трудові спори, якщо вони не були завчасно врегульовані при переговорах між власником і працівником.

Якщо працівник дізнався про порушення свого права, він, не пізніше тримісячного строку, подає до комісії заяву, яка обов'язково реєструється.

Комісія по трудових спорах повинна в десятиденний термін розглянути подану заяву у присутності працівника і власника підприємства. Розгляд спору може відбуватися у відсутності працівника, якщо на це є його письмова згода, або від його імені може виступати представник профспілкового органу чи адвокат.

Якщо працівник або його представник відсутні на засіданні комісії, тоді розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторній відсутності працівника, комісія може зняти заяву із розгляду, що не позбавляє працівника права на повторне її подання в межах тримісячного строку.

Комісія має право викликати на засідання свідків, вимагати від власника необхідних технічних, бухгалтерських чи інших розрахунків та перевірок. Засідання вважається правочинним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.

Працівник та власник мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. На засіданні ведеться протокол, який підписується головою і секретарем.

Комісія приймає мотивоване рішення за результатами голосування більшої її членів, присутніх на засіданні. Копія рішення у триденний термін вручається працівникові та власникові підприємства.

При незгоді з рішенням працівник чи власник можуть у десятиденний строк подати скаргу до суду. Якщо термін подачі позову до суду пропущений, то це не є підставою відмови у прийнятті заяви. Якщо причини пропуску поважні, суд, має розглянути скаргу по суті. Якщо суд пропущений, термін не поновлюється, заява не розглядається, а в силі залишається рішення комісії по трудових спорах.

Після закінчення десяти днів, передбачених на оскарження,



власник підприємства повинен виконати рішення комісії у триденний строк. Якщо власник підприємства не виконає у встановлений строк рішення комісії, працівникові видається посвідчення, що має силу виконавчого листа. Посвідчення засвідчується печаткою та підписом голови комісії по трудових спорах підприємства.

На підставі посвідчення, пред'явленого до суду не пізніше тримісячного терміну, судовий виконавець виконує рішення комісії у примусовому порядку. Якщо тримісячний строк пропущено з поважних причин, комісія по трудових спорах, що видала посвідчення, може поновити цей строк (КЗпП ст. 230).

3.4.2. Вирішення трудових спорів судовими інстанціями

У міських або районних судах трудові спори розглядаються за заявами:

- працівника або власника, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах;
- прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії суперечить чинному законодавству.

Крім вище згаданого, існує безпосередній розгляд трудових спорів у районних або міських судах. Це в першу чергу стосується тих підприємств чи організацій, де комісії по трудових спорах не обираються.

Безпосередньо розглядаються судами справи про поновлення працівників на роботі, незалежно від підстав припинення трудового спору, зміни дати та формулювання причин звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижче оплачуваної роботи.

Судами розглядаються безпосередньо заяви власника про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної підприємству працівниками.

Безпосередньо в судах розглядаються також скарги про відмову у прийнятті на роботу:

- працівників, запрошених в порядку переведення з іншого підприємства або молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство;
- вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, та одиноких матерів – при наявності дитини віком до 14 років;



- виборних працівників після закінчення строку повноваження або інших осіб, з якими власник відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Із заявою до суду про вирішення трудового спору необхідно звернутися не пізніше тримісячного строку з дня порушення прав, а у спорах про звільнення – в місячний термін з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Для звернення власника до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, чинним законодавством встановлюється термін в один рік з дня виявлення заподіяної шкоди (КЗпП ст. 233).

У разі пропуску з поважних причин строків, встановлених статтею 233 КЗпП, суд може поновити ці строки.

Згідно з чинним законодавством (КЗпП ст. 235), у разі звільнення без законної підстави або переведення на іншу роботу, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. При поновленні на роботу, одночасно вирішується питання про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи, але не більш як за один рік.

Якщо позов про поновлення на роботі розглядався більше одного року не з вини працівника, тоді виплату середнього заробітку здійснюють за весь час вимушеного прогулу.

У разі звільнення працівника з формулюванням, яке не відповідає чинному законодавству, в рішенні вказується причина звільнення відповідно до чинного законодавства з посиланням на відповідну статтю закону.

При затримці видачі трудової книжки з вини власника, працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Рішення органів суду про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника підлягає негайному виконанню. Будь-яка затримка при виконанні цього рішення передбачає виплату середнього заробітку за період вимушеного прогулу.

Чинним законодавством передбачається матеріальна відповідальність службових осіб, винних в незаконному звільненні або переведенні працівників (КЗпП ст. 237).



Згідно з цією статтею КЗпП, службові особи зобов'язані покрити шкоду, заподіяну підприємству у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу при незаконному звільненні або часу виконання нижче оплачуваної роботи, якщо такі дії були вчинені з порушенням закону, або якщо власник затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

3.4.3. Переведення на іншу роботу

Переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві, а також на інше підприємство в іншу місцевість, навіть разом з підприємством, здійснюється тільки за згодою працівника.

Переведенням на іншу роботу не вважається: переміщення працівника в підприємстві на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості; доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності чи посади, обумовленої трудовим договором.

Власник не має права переміщувати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Про істотні зміни в умовах організації виробництва, розміри оплати праці, пільг, режиму роботи або скасування повного робочого часу, суміщення професій і т. ін. працівника необхідно повідомити не пізніше, ніж за два місяці. Якщо працівника не влаштовують такі зміни і він не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється (КЗпП ст. 36, п.6).

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу може бути викликано виробничою потребою. Власник в цьому випадку має право на переведення в межах підприємства або на іншому підприємстві, але в тій же місцевості, з оплатою праці не нижче середнього заробітку за попередньою роботою. Таке тимчасове переведення допускається для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або усунення їх наслідків, для недопущення нещасних випадків, простоїв, загибелі або псування майна, та в інших виняткових випадках, а також для заміни відсутнього працівника.

Тривалість переведення на іншу роботу для заміни відсутнього працівника не може перевищувати одного місяця протягом календарного року.

Відмова без поважних причин від тимчасового переведення на



іншу роботу в разі виробничої потреби вважається порушенням трудової дисципліни.

У випадку простою підприємства, працівники тимчасово переводяться на іншу роботу на тому ж підприємстві на весь час простою або на інше підприємство, але в тій же самій місцевості і на строк до одного місяця. При цьому необхідно враховувати їх спеціальність і кваліфікацію. Відмова без поважних причин від такого переведення також вважається порушенням трудової дисципліни.

При переведенні на нижче оплачувану роботу внаслідок простою, за робітниками, які виконують норми виробітку, зберігається середній зарібок за попередньою роботою, а за тими, хто не виконує норми, зберігається тарифна ставка (оклад).

Згідно із законодавством забороняється тимчасова заміна, при простої і в разі відсутності працівника, переведення кваліфікованих працівників на некваліфіковані роботи.

3.5. Робочий час і відпочинок

Робочий час – це час, встановлений законом, протягом якого, відповідно до правил внутрішнього розпорядку або іншого, прийнятого на підприємстві порядку, працівник повинен виконувати доручену йому роботу (службові обов'язки).

Відповідно до КЗпП (ст. ст. 50 – 65) в нашій країні для робітників і службовців нормальна тривалість робочого часу встановлена не більше як 40 годин на тиждень. Нормування тривалості робочого часу здійснюється державою за участю профспілок. Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу.

Норми робочого часу не можуть бути змінені за згодою адміністрації з профспілковим комітетом чи за згодою адміністрації з самим працюючим, якщо це не передбачено законодавством про працю.

Для працівників устанавлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змін, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з

профспілковим комітетом підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня (ст.ст. 50, 51).

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 години при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з органами місцевого самоврядування (ст. 52 КЗпП).

Напередодні святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП) тривалість роботи працівників скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

3.5.1. Оплата праці в умовах неповного робочого часу

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

- 1) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень;
- 2) для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (вчителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством (ст. 51 КЗпП).

В умовах виробництва такий скорочений робочий день встановлюється лише тоді, коли працюючий виконував роботу в шкідливих умовах не менше половини тривалості робочого часу,



встановленого для даного виробництва, цеху, професії чи посади.

Скорочений робочий день (36 годин на тиждень) встановлено також для інвалідів I-ї та II-ї груп, що працюють на спеціально для них призначених робочих місцях, для викладачів, медичних працівників, а також осіб, що поєднують роботу з навчанням.

За угодою між працівником і власником може встановлюватися, в окремих випадках, неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї, відповідно до медичного висновку, власник зобов'язаний встановлювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівника (ст. 56 КЗпП).

Законодавством регламентується тривалість роботи в нічний час. Нічним визнається час з 22 години до 6 години ранку. Тривалість роботи в цей період скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, яким з інших причин, відповідно до діючого законодавства, встановлена скорочена норма робочого часу.

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Скорочення нічної зміни не викликає зменшення загальної тривалості нормального робочого часу. Тому, особи, що працюють в нічних змінах, вдень повинні працювати так, щоб була відпрацьована встановлена законом норма годин на тиждень. Це враховується при складанні графіків змінності і компенсується роботою в інші дні для того, щоб був відпрацьований 40 - годинний робочий тиждень.

Діючим законодавством забороняється залучати до роботи в нічний час неповнолітніх осіб, молодших 18 років, вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років і інші категорії працівників, передбачені законодавством (хворих на туберкульоз). Робота інвалідів у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст.ст. 55, 172, 175, 176, 192 КЗпП).



Режим щоденної роботи від її початку і до закінчення регламентується правилами внутрішнього розпорядку і графіками змінності. При змінній роботі кожна група робітників повинна працювати протягом встановленої тривалості робочого часу. Чергування в змінах здійснюється рівномірно, а перехід з однієї зміни в іншу відбувається, як правило, через кожний робочий тиждень відповідно до графіка змінності.

Законодавством встановлено, що тривалість перерви між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні.

Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

На роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня (ст. 60).

3.5.2. Надурочні роботи

Надурочними вважаються роботи понад встановлену законом тривалість робочого дня. Як правило, надурочні роботи забороняються і можуть виконуватися лише у виняткових випадках з дозволу профспілкового комітету (ст. 62 КЗпП).

Для виконання надурочних робіт адміністрація звертається у профспілковий комітет із заявою про необхідність виконання надурочних робіт із зазначенням чисельності робітників, що залучаються до таких робіт, виду робіт, кількості надурочних годин. Профспілковий комітет виносить своє рішення після обговорення письмового подання адміністрації.

Надурочні роботи власник може застосовувати тільки в таких виняткових випадках:

1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) при проведенні громадсько-необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку – для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

3) при необхідності закінчити роботу, яка внаслідок



непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості людей;

4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скучення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

5) для продовження роботи, якщо не з'явився робітник, що заступає на зміну, а робота не допускає перерви. При цьому адміністрація повинна вжити термінових заходів щодо заміни відповідного працівника іншим.

Вказаний вище перелік для залучення робітників до надурочних робіт є вичерпним і не може бути розширеним адміністрацією підприємства.

Закон встановлює, що об'єм надурочних робіт для кожного працівника не повинен перевищувати 120 годин на рік, а упродовж двох днів підряд – не більше чотирьох годин.

До надурочних робіт забороняється залучати: вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП), осіб молодших вісімнадцяти років (ст. 192 КЗпП), працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва в дні занять (ст. 220 КЗпП).

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (ст. 177 КЗпП).

При погодинній оплаті праці робота в надурочний час оплачується за перші дві години в полуторному розмірі, а за наступні години – у подвійному розмірі.

При відрядній оплаті праці робота оплачується в розмірі, встановленому законодавством. Компенсація надурочних робіт відгулом не допускається.

3.5.3. Види відпочинку

Час відпочинку – це час, протягом якого працівники звільняються від виконання службових обов'язків і мають право використати його



за своїм бажанням. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.

Законодавством встановлені такі види відпочинку:

- перерви протягом робочого дня для відпочинку та прийняття їжі;
- дні щотижневого відпочинку, святкові дні, щорічні відпустки.

Згідно з існуючим законодавством, протягом робочого дня, не пізніше, ніж через 4 години після початку роботи надається перерва для відпочинку та приймання їжі. Тривалість її не повинна перевищувати двох годин і бути не меншою 0,5 годин.

Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Якщо за умовами виробництва не можна робити перерв, працівникам надається можливість прийняти їжу протягом робочого дня. Перелік таких робіт, а також місце і порядок приймання їжі встановлюється власником за погодженням з комітетом профспілки.

Відповідно до законодавства, працівникам надається щотижневий відпочинок. Щотижневий відпочинок – це вихідні дні. При п'ятиденному робочому тижні надається два вихідних дні на тиждень, при шестиденному – один.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, погодженим з профспілковим комітетом і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем.

На підприємствах, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговувати населення (магазини, театри і ін.), вихідні дні встановлюються органами місцевого самоврядування.

На тих підприємствах, де з виробничо-технічних умов неможливо зупинити роботу або через іншу необхідність, вихідні дні надаються в різні дні тижня по чергово згідно з графіком змінності, що затверджується власником за погодженням з профспілками.

Законодавством встановлений щотижневий безперервний відпочинок тривалістю не менше як сорок дві години.

Згідно з трудовим законодавством робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу профспілок і лише у виняткових



випадках. Встановлено вичерпний перелік таких випадків:

- для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і усунення їх наслідків;
- для відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна;
- для виконання невідкладних, наперед непередбачених робіт від негайного виконання яких залежить подальша нормальна робота підприємств в цілому або їх окремих підрозділів;
- для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Для залучення працівників до роботи у вихідний день адміністрація підприємства видає наказ, в якому має вказати, коли упродовж двох тижнів буде надаватися інший день відпочинку (відгул). Якщо надання відгулу з якихось причин неможливе, тоді адміністрація здійснює компенсацію за роботу у грошовій формі у подвійному розмірі. За бажанням працюючих такі відгули можуть бути приєднані до чергової відпустки з відповідною їх оплатою (ст. 72 КЗпП).

Щорічно в нашій країні встановлені такі святкові дні:

- 1 січня (Новий рік);
- 7 січня (Різдво Христове);
- 8 березня (Міжнародний жіночий день);
- 1 і 2 травня (День міжнародної солідарності трудящих);
- 9 травня (День Перемоги);
- 28 червня (День Конституції України);
- 24 серпня (День Незалежності України).

Робота також не проводиться в дні релігійних свят: один день (неділя) – Пасха (Великдень); один день (неділя) – Трійця.

За поданням релігійних громад інших конфесій (неправославних), зареєстрованих в Україні, власник надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку упродовж року для святкування їх великих свят.

Святкові дні вважаються неробочими, робота у ці дні допускається лише при безперервному виробництві, обслуговуванні населення, а також при виконанні ремонтних та навантажувально-розвантажувальних робіт. Роботу в таких випадках виконують за затвердженим графіком і тому спеціального дозволу для її виконання



не потрібно. Робота у святкові і неробочі дні оплачується у подвійному розмірі. Працівникам, які мають місячний оклад – у розмірі денної ставки зверх окладу, якщо робота проводилася понад місячну норму. На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

3.5.4. Щорічні відпустки та черговість їх надання

Відпустка – це щорічне надання працівникам безперервного відпочинку, встановленої законом тривалості, із збереженням місця роботи (посади) та середнього заробітку (КЗпП ст.ст. 77 – 84).

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша тривалість щорічної основної відпустки.

Особам, віком до вісімнадцяти років, надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Щорічна відпустка надається всім працівникам і службовцям за винятком тимчасових і сезонних робітників.

Працівники, що зайняті на підземних гірничих роботах, кар'єрах, у розрізах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, мають право на щорічну основну відпустку тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи.

Працівники, що зайняті на підземних гірничих роботах, кар'єрах, у розрізах і рудниках глибиною до 150 метрів, мають право на щорічну основну відпустку тривалістю 24 календарних днів, але при стажі роботи на даному підприємстві два роки і більше щорічна відпустка продовжується на 4 дні.

Працівникам навчальних закладів, педагогічним та науково-педагогічним працівникам надається щорічна відпустка тривалістю 56 календарних днів.

Інваліди I-ої та II-ої груп мають право на щорічну основну відпустку тривалістю 30 календарних днів, а інваліди III-ої групи – 26 календарних днів, якщо це не суперечить тому, що вони за своєю професією і умовами користуються більш тривалою відпусткою.

Працівники, які працюють на території радіоактивного забруднення, користуються щорічними основними відпустками:

а) у зонах відчуження та безумовного відселення – тривалістю



б) у зонах гарантованого добровільного відселення – тривалістю 37 календарних днів;

в) у зоні посиленого радіологічного контролю – 30 календарних днів.

У разі звільнення працівника, йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей. За бажанням працівника, частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше, ніж 24 календарних дні.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

Щорічні основна та додаткові відпустки повної тривалості, у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

У разі надання зазначених відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, крім визначених законом випадків, коли ці відпустки за бажанням працівника надаються повної тривалості.

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.



Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Щорічна відпустка має бути перенесена на інший період або продовжена у разі:

- 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;
- 2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;
- 3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

За другий і наступні роки роботи відпустка може бути надана в будь-який час відповідно до графіка відпусток. Для отримання відпустки авансом будь-якого трудового стажу не потрібно.

Відпустка авансом може бути наданою за перший рік роботи до настання шести місяців в таких випадках:

- вагітним жінкам (по заяві) перед чи після відпустки по вагітності і родах;
- колишнім військовослужбовцям, звільненим у запас і направленим на роботу при організованому наборі, після трьох місяців роботи;
- викладачам освітніх закладів під час літніх канікул, незалежно від фактично відпрацьованого часу;
- студентам в період літніх канікул;
- при переводі з одного підприємства на інше, якщо переведений не отримав на попередньому місці роботи грошової компенсації за невикористану відпустку.

Відпустки надаються протягом цілого року. Графік їх на кожний рік встановлюється не пізніше 5 січня поточного року адміністрацією за узгодженням з профспілковим комітетом.

Відпустки повинні розподілятися рівномірно, і не приурочуватися до 1 або 15 числа кожного місяця.

Тривалість щорічної відпустки робітникам і службовцям



встановлюється не менше 15 робочих днів.

Адміністрація не має права збільшувати чи зменшувати тривалість відпустки. До відпустки додаються вихідні і святкові дні. При п'ятиденному робочому тижні тривалість відпустки не збільшується за рахунок другого вихідного дня.

Порядок надання додаткових відпусток

Чинним законодавством передбачаються додаткові щорічні відпустки.

Щорічні додаткові відпустки надаються працівникам:

1) за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці відповідно до „Списку виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці”;

2) за особливий характер праці;

3) в інших випадках, передбачених законодавством.

За роботу зі шкідливими і важкими умовами праці додаткова відпустка тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість на роботах у яких надає право на щорічну додаткову відпустку. В межах 35 календарних днів конкретна тривалість додаткової відпустки повинна встановлюватися колективним чи трудовим договором. Критеріями для встановлення конкретної тривалості додаткової відпустки, наданої за роботу із шкідливими і важкими умовами праці – є результати атестації робочих місць за умовами праці і час зайнятості працівника в таких умовах.

В стаж, який надає право на отримання додаткової відпустки, входить:

- період тимчасової непрацездатності;
- час відпустки по вагітності і родах і т. ін., передбачене чинним законодавством.

Повна додаткова відпустка надається, коли робітник працював на виробництві зі шкідливими умовами праці не менше шести місяців. Не допускається заміна відпустки грошовою компенсацією. Вона може надаватися після звільнення працівника.

Якщо працівник працював в шкідливих умовах виробництва менше шести місяців, тоді йому додаткову відпустку надають



пропорційно відпрацьованому часу. Якщо робітник упродовж року працював на різних шкідливих виробництвах, де передбачаються додаткові відпустки різної тривалості, тоді загальна тривалість додаткової відпустки визначається окремо, відповідно кожній із цих робіт. При цьому, на кожний місяць роботи із шкідливими умовами праці надається при додатковій відпустці:

- 6 днів – 0,5 дня додаткової відпустки;
- 12 днів – 1 день;
- 18 днів – 1,5 дня і т.д.

Незважаючи на безліч підстав для отримання додаткової відпустки за різними показниками, вона надається лише по одному з них. В облік часу на додаткову відпустку включаються лише ті дні, коли робітник працював на роботах зі шкідливими умовами праці не менше половини робочого дня.

Працівники будівельних, будівельно-монтажних й інших організацій за час їх роботи на виробництвах, в цехах й інших дільницях зі шкідливими умовами праці, де робітникам основних професій надаються додаткові відпустки, також повинні їх отримувати.

Згідно з чинним законодавством в окремих галузях економіки надаються додаткові відпустки за тривалий стаж роботи на одному підприємстві.

Право на додаткову триденну відпустку за тривалий стаж роботи на одному підприємстві мають робітники, зайняті в промисловості будівельних матеріалів, на великих будівельних і інших галузях економіки. Такою відпусткою не користуються інженерно-технічні працівники і молодший обслуговуючий персонал.

Безперервний стаж роботи для надання додаткової відпустки зберігається: при переведенні на інше крупне будівництво чи підприємство, де така відпустка також передбачена і ін.

Робітникам, зайнятим в будівельно-монтажних організаціях чи їх підсобних виробництвах, надаються додаткові відпустки за вислугу років (не більше 3-х днів).

Законодавством передбачені додаткові відпустки працівникам з ненормованим робочим днем.

Робітникам з ненормованим робочим днем надається додаткова відпустка тривалістю 6 – 12 робочих днів, як компенсація за працю з ненормованим робочим днем. Перелік посад з ненормованим



робочим днем із вказівкою кількості днів додаткової відпустки додається до колективного договору.

Законодавством передбачаються додаткові відпустки працівникам, які працюють в районах Крайньої Півночі і в прирівнених до них місцевостях, а також в інших випадках, передбачених чинним законодавством.

Додаткові відпустки, як заохочення, надаються: членам добровільних пожежних дружин, особам, які проявили себе при ліквідації або попередженні пожеж (тривалістю до 6-ти робочих днів в рік). Ця відпустка надається зверх інших додаткових відпусток.

Відпустки працівникам для щорічного відпочинку надаються за графіком. Якщо робітник з поважної причини не може використати відпустку у встановлений термін за графіком, то відпустка може бути перенесена на інший час поточного року.

Можливе також перенесення відпустки на наступний робочий рік, якщо поточна відпустка працівника може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства. Однак, таке перенесення допускається за письмовою згодою працівника і за погодженням з профспілковим комітетом у разі, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

Забороняється не надавати щорічну відпустку працівникам упродовж двох років підряд, а також молодшим за вісімнадцять років або тим, що мають право на додаткову відпустку у зв'язку із шкідливими умовами праці.

До стажу роботи, що дає право на відпустку, включається:

- час фактичної роботи на даному підприємстві;
- час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада), заробітна плата повністю або частково;
- час, коли працівник фактично не працював але йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку двох років і інші періоди роботи, зарахування яких передбачене законодавством (виконання державних і громадських обов'язків і т. ін.).

Чинним законодавством передбачені тривалі чи короткочасні відпустки без збереження заробітної плати. В деяких випадках такі



відпустки може надавати на свій розсуд адміністрація, враховуючи можливості виробництва.

Порядок надання відпусток без збереження заробітної плати

Є випадки, коли адміністрація зобов'язана на прохання робітника надавати відпустку без збереження заробітної плати.

За сімейними обставинами та з інших поважних причин, за його заявою, може бути надана короткочасна відпустка без збереження заробітної плати. В необхідних випадках, за згодою сторін, ця відпустка може бути відпрацьована працівником у наступний період, виходячи з умов і можливостей виробництва.

Право на відпустку без збереження заробітної плати надається:

- матері або батькові, що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда – тривалістю 14 календарних днів;
- матері – за медичним висновком, у разі потреби домашнього догляду за дитиною, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку;
- пенсіонерам за віком, та тим, які отримують пенсію на пільгових умовах і інвалідам III групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно;
- інвалідам I та II груп – тривалістю до 60 календарних днів;
- особам, які одружуються – тривалістю до 10 календарних днів;
- працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу – тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу на проїзд і інших рідних – тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу на проїзд;
- працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади – тривалістю до 15 календарних днів і т. ін.

Законодавством не встановлені строки давності для надання відпусток за минулі роки. Тому, працівнику, який не використав своєчасно свою відпустку за минулі роки, адміністрація повинна надати можливість для її використання. Йому можуть надати дві відпустки підряд або дві відпустки протягом одного року.

Заробітна плата за весь час відпустки виплачується не пізніше, ніж за три дні до початку відпустки (КЗпП ст. 115).



3.6. Регулювання праці окремих категорій працівників

3.6.1. Охорона праці жінок

Створення особливих умов праці для працюючих жінок обумовлено певними медико-біологічними відмінностями жіночого організму від чоловічого, а також соціальними умовами життя.

Як правило, в жінок значно більші затрати часу на ведення домашнього господарства; включаючи і догляд за дітьми. У зв'язку з цим, вони мають менший період для відпочинку та дозвілля, а також більш обмежені можливості для задоволення своїх культурних потреб.

З медико-біологічної точки зору на жінок більш згубно впливають виробничо-професійні чинники. Так, жінкам важче виконувати роботу в позі стоячи, при утриманні вантажу, вони більш чутливі до зміни терморегуляції організму, до шкідливої дії виробничого шуму, пилу, особливо з значним вмістом окису кремнію.

Жінки краще виконують роботи, пов'язані з точною координацією рук, дрібними, часто повторюваними рухами пальців.

Тому, все вище згадане вимагає певних спеціальних заходів щодо поліпшення умов праці жінок.

Відповідно до Закону України „Про охорону праці” (ст. 10), забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я.

Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Виключенням є праця жінок, які займають керівні посади і не виконують фізичної роботи; зайнятих санітарним та побутовим обслуговуванням; таких, що проходять курс навчання і допущені до стажування в підземних частинах підприємства, а також



жінки, які повинні спускатися періодично в підземні частини підприємства для виконання нефізичних робіт. Існує перелік посад, що пов'язані з підземними роботами, на яких допускається, як виключення, використання жіночої праці. Переліки важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосовувати працю жінок, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнаглядом). Перелік робіт, на яких забороняється застосовувати працю жінок, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я від 29 грудня 1993 р. №256.

Згідно з вказаним списком, жінки не допускаються до професій і робіт: газозварювальника і електрозварювальника ручного зварювання, що працюють в закритих ємностях (цистернах, котлах і т. ін.), а також на спорудах зв'язку (баштах, мачтах) висотою понад 10 м; верхолазних робіт, асфальтобетонщика при роботі вручну; землекопа-прохідника; кесонщика; гідромоніторника; машиніста автотягачів, автогідромоніторів, електростанцій, екскаваторів, автогрейдерів, бульдозерів; виконувати паяння із застосуванням свинцевих кабелів і свинцевих акумуляторів; вручну укласти дренажні труби; працювати на тракторах, обладнаних обпилювачами та обприскувачами для роботи з пестицидами та на інших видах робіт.

Якщо по відповідній галузі господарства в списку вказана будь-яка робота або професія, до якої не допускаються жінки, то і в інших галузях господарства жінки не можуть допускатися до таких робіт і професій.

Жінки можуть працювати трактористами-машиністами, водіями легкових та вантажних автомобілів вантажопідйомністю до 2,5 тонн, електромонтерами, ремонтниками, будівельниками та робітниками інших професій, до яких дозволено застосовувати жіночу працю. За цими спеціальностями для жінок організують навчання у професійно-технічних училищах.

Жінкам-механізаторам, в першу чергу, мають надаватися машини з удосконаленими сидіннями, кабінами, системою запуску двигуна, керування та обслуговування. Державними органами розроблений та впроваджений перелік робіт, машин і механізмів, на яких

рекомендовано застосовувати переважно жіночу працю.

Прийому жінок на курси трактористів і водіїв повинен обов'язково передувати медичний огляд, а в подальшому, при роботі на тракторах і вантажних машинах, вони повинні проходити його один раз на півроку. Залежно від результатів огляду, за рішенням лікувальних органів їх можуть, згідно з існуючим законодавством, переводити на інші роботи. Жінки-трактористки при відповідній кваліфікації можуть працювати на гусеничних тракторах. При їх відсутності або недостатності, жінок допускають до роботи і на колісних тракторах, які обладнані стартерами чи іншими пристосуваннями, що полегшують запуск двигуна.

З метою подальшого покращання умов праці і охорони здоров'я жінок встановлені обмежені розміри вантажів при їх підніманні та перенесенні.

Залучення жінок до робіт по перенесенню і пересуванню важких речей регламентується нормами гранично допустимих навантажень, затверджених МОЗ. Граничні норми підіймання важких речей жінками, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я від 10 грудня 1993 р. №241 викладені в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Норми гранично допустимих навантажень для жінок при переміщенні важких речей вручну

№ з/п	Характер роботи	Гранично допустима маса вантажу, кг
1	Переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів за годину)	10
2	Переміщення вантажів постійно впродовж робочої зміни	7
3	Сумарна маса вантажу, який переміщується впродовж кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: - з робочої поверхні - з підлоги	350 175



Примітка:

1. У масу переміщуваного вантажу включається маса тари і упаковки.
2. При переміщенні вантажу на візках або в контейнерах, зусилля не повинно перевищувати 10 кг.
3. Рівнем робочої поверхні вважається робочий рівень контейнера, стола, станка і т.п. згідно з ГОСТ 12.2.032-78 та ГОСТ 12.2.033-78.

Жінки до навантажувально-розвантажувальних робіт допускаються лише у таких випадках: навантаження і розвантаження навалочних вантажів (пісок, глина, овочі, зерно), вантажів малої маси (порожня тара, вантажі в малій тарі), поштучних вантажів (цегла, макуха, тощо), підгортання навалочних вантажів до приймальної частини транспортерів, навантажувачів та ін.

Адміністрація повинна дбати про заміну ручної праці під час навантажувально-розвантажувальних робіт на механізовану.

Праця вагітних жінок регламентується чинним законодавством.

Залучання жінок до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок, або тих, що мають дітей віком до трьох років та від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів забороняється (КЗпП ст.ст. 175 – 177).

Вагітним жінкам, відповідно до медичного висновку, знижують норму виробітку або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих чинників. За ними зберігається середній заробіток за попередньою роботою. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Жінкам надаються відпустки по вагітності і родах тривалістю сімдесят календарних днів до родів і п'ятдесят шість (у разі ненормальних родів або народження двох чи більше дітей – сімдесят) календарних днів після родів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі



ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

Жінкам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) з виплатою державної допомоги у встановленому порядку.

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за цей період допомоги по державному соціальному страхуванню.

Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Ці відпустки можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом або іншими родичами, які фактично здійснювали догляд за дитиною (КЗпП ст. 179).

Відпустки по догляду за дитиною зі збереженням чи без збереження заробітної плати надаються за заявою жінки повністю або частинами в межах встановленого терміну і оформляються наказом. Час вказаних відпусток зараховується жінкам як в загальний так і в безперервний стаж роботи і в стаж роботи за спеціальністю. В стаж роботи, що дає право на щорічні оплачувані відпустки, час відпусток по догляду за дитиною не зараховується (КЗпП ст. 181).

Жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, за її бажанням щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів без урахування вихідних.

Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Перерви надаються через три години тривалістю не менше 30 хвилин кожна. Ці перерви включаються в



робочий час і оплачуються.

Допускається сумування двох перерв для годування дитини або перерва на обід і для годування дитини і перенесення їх на кінець робочого дня. Перерви для годування надаються на весь період годування, а при штучному годуванні – до досягнення дитиною дев'ятимісячного віку.

Звільнення вагітних жінок, матерів, що мають дітей у віці до трьох років з ініціативи адміністрації не допускається. Звільнення може бути тільки в тих випадках, коли повністю ліквідується підприємство, але з обов'язковим працевлаштуванням.

Забороняється відмовляти вагітним жінкам у прийнятті на роботу. Така відмова може бути оскаржена у судовому порядку.

Всі гарантії, передбачені чинним законодавством поширюють на батьків, які виховують дітей без матері, а також на опікунів (піклувальників).

3.6.2. Охорона праці неповнолітніх

Неповнолітніми вважаються особи обох статей, які не досягли вісімнадцяти років. У трудових правовідносинах вони прирівнюються до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються відповідними пільгами, встановленими чинним законодавством.

Неповнолітні користуються певними пільгами, що встановлені законодавством в галузі охорони праці (ст. 11 Закону України „Про охорону праці”).

Згідно з Законом, не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я.

Законодавством (КЗпП ст. 188) не допускається приймати на роботу осіб молодше шістнадцяти років.

У виняткових випадках за згодою одного із батьків або особи, що



його замінює, при наявності медичного дозволу, певного навчання з охорони праці і створення необхідних умов можуть прийматись на роботу особи, яким виповнилося п'ятнадцять років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці можуть прийматись на роботу учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час при досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного із батьків.

На кожному підприємстві потрібно вести спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

Осіб, молодших 18 років, приймають на роботу лише після попереднього медичного огляду з подальшим щорічним проходженням такого медичного огляду до досягнення 21 року. Якщо медичним оглядом буде встановлено, що неповнолітній за станом здоров'я не може виконувати доручену роботу, то він має бути звільненим з роботи або з його згоди переведеним на більш легку тимчасову чи постійну роботу.

Чинним законодавством, осіб, молодших 18 років, забороняється залучати до нічних та надурочних робіт і до робіт у вихідні дні.

Забороняється застосовувати працю осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Перелік виробництв, професій та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється праця неповнолітніх, наведений у спеціальному Переліку і визначається законодавством України. В Переліку вказані професії і спеціальності, по яких не допускається праця неповнолітніх у всіх галузях економіки. Неповнолітнім забороняється працювати на всіх роботах із застосуванням токсичних хімічних матеріалів та речовин.

Слід мати на увазі, що в Переліку є дві графи: „Назва виробництв, професій і робіт” і „Назва спеціальностей”. Якщо проти назви професій вказані найменування спеціальностей, то це свідчить про те, що праця неповнолітніх забороняється тільки на вказаних спеціальностях даної професії. Якщо найменування спеціальності не вказується – це означає, що забороняється використовувати працю неповнолітніх за всіма спеціальностями даної професії.



Якщо в Перелік включені професії робітників під загальним найменуванням, тоді неповнолітні можуть допускатися до праці помічниками і підручними робітників цих спеціальностей.

При проходженні виробничої практики на будівництвах, неповнолітні, що навчаються в училищах, технікумах, коледжах, школах можуть допускатися до виконання робіт, вказаних в Переліку, упродовж не більше 3-х годин на день.

Особливі правила встановлені для неповнолітніх, які навчаються професіям, спеціальностям з виконанням робіт на висоті. Учні професійно-технічних навчальних закладів і коледжів та технікумів у віці до 18 років, але не молодше 17 років, допускаються до верхолазних робіт не більше, ніж на 3 години в день для проходження виробничої практики (виробничого навчання) під постійним керівництвом і наглядом майстра виробничого навчання і працівника, призначеного наказом по будівельно-монтажній організації для керівництва вказаною практикою.

Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, які не досягли вісімнадцяти років.

Для молодих робітників, які пройшли навчання в загальноосвітніх школах, технікумах, курсах або ж навчалися безпосередньо на виробництві, на визначені законодавством строки можуть затверджуватися знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником за погодженням з профспілковим комітетом.

Заробітна плата неповнолітнім при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Праця працівників молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, технікумів, коледжів, училищ, які працюють у вільний від навчання час, проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати (КЗпП ст. 194).



Щорічні відпустки працівникам молодше вісімнадцяти років надаються в літній період або, за їх бажанням, в будь-яку іншу пору року. Відпустка за перший рік роботи неповнолітнім надається за їх заявою і до закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

Для всіх підприємств, згідно з чинним законодавством, встановлюється броня для прийняття на роботу молоді, яка закінчила загальноосвітні школи та інші заклади.

Органи місцевого самоврядування затверджують плани влаштування на роботу молоді, яка закінчує загальноосвітні школи і забезпечують їх виконання всіма підприємствами. Відмова у прийнятті на роботу і професійне навчання на виробництві особам, які направляються в рахунок броні, забороняється. Таку відмову можна оскаржити в суді (КЗпП ст. 196).

Звільнення неповнолітніх працівників з ініціативи власника допускається (крім загального порядку звільнення) тільки за згодою комісій у справах неповнолітніх.

Батьки або органи, які піклуються неповнолітніми, мають право вимагати розірвання навіть строкового трудового договору, коли продовження його чинності загрожує їх здоров'ю або з боку виробництва порушуються їх законні інтереси, з працевлаштуванням в іншому місці.

Адміністрація, громадські організації підприємств мають проявляти піклування про створення сприятливих умов праці та відпочинку для неповнолітніх працівників.

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосовувати працю неповнолітніх затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я від 31 березня 1994 р. № 46. Цей перелік поширюється як на підземні роботи, так і на інші роботи зі шкідливими та небезпечними умовами праці.

Забороняється залучати неповнолітніх до піднімання речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Чинне трудове законодавство забороняє залучати осіб молодше 18 років для перенесення і пересування важких речей, що перевищують встановлені для них гранично допустимі норми. Неповнолітні до 16 років взагалі не допускаються до робіт по перенесенню і пересуванню вантажів.



Нормами передбачається переміщення вантажів за допомогою візків та ручних тачок. Для переміщення вантажів за допомогою одноколісних та двоколісних тачок допускаються тільки юнаки.

Граничні норми підймання і переміщення важких речей для неповнолітніх встановлені залежно від віку, статі і тривалості робіт, визначені наказом Міністерства охорони здоров'я від 22.03.96 р. № 59 і представлені в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Граничні норми підймання і переміщення важких речей для неповнолітніх

Календарний вік, років	Граничні норми вантажу, кг			
	короткочасна робота		тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	5	2,5	не допускається	
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,2	5,6
17	16	8	12,6	6,3

Короткочасна робота – 1–2 підняття та переміщення вантажу протягом однієї години роботи при дотриманні правил про тривалість робочого часу і робочої зміни.

Календарний вік підлітків визначається як число повних років, які відраховуються від дати народження. До підймання і переміщення важких речей допускаються лише неповнолітні, які не мають протипоказань, що підтверджується відповідним медичним посвідченням.

Забороняється допускати неповнолітніх віком до 15 років до тривалої роботи з підймання і переміщення важких речей.

Якщо за одну годину відбувається більше, ніж два підняття та переміщення вантажів, робота вважається тривалою.

Встановлені граничні норми переміщення сумарної ваги важких речей у розрахунку на одну робочу годину робочого дня для неповнолітніх наведені в таблиці 1.3.



Граничні норми підймання і переміщення окремих вантажів неповнолітніми

Календарний вік, років	Сумарна вага вантажу (кг), що підіймається (переміщується) при виконанні робіт			
	з рівня робочої поверхні		з підлоги	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	10	5	7	3,5
15	48	12	24	6
16	160	40	80	20
17	272	72	130	32

Наведені у таблиці 1.3 нормативи мають застосування з урахуванням таких умов:

- 1) рівнем робочої поверхні вважається рівень стола, верстата, конвеєра тощо.
- 2) висота підймання речей не може перевищувати одного метра;
- 3) відстань переміщення вантажу вручну не повинна перевищувати п'яти метрів.

Перенесення і пересування важких речей неповнолітніми як чоловічої, так і жіночої статі в межах більше зазначених норм допускається лише у тих випадках, коли це пов'язано з виконанням ними постійної роботи і займає не більше, як 1/3 їх робочого часу.

Усі особи молодше 18 років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення ними 21 року, вони щорічно підлягають обов'язковому медичному оглядові.

Законодавство передбачає два види медичних оглядів неповнолітніх: попередній і періодичний.

Попередній медогляд має на меті виявити придатність неповнолітнього за станом здоров'я до виконання його майбутньої роботи.

Періодичні медичні огляди здійснюються з метою постійного медичного контролю за станом здоров'я неповнолітнього, з'ясування впливу виробничого середовища на його організм.

За наслідками медичних оглядів вживаються заходи



попередження та лікування початкових форм захворювання. Якщо під час чергового медичного огляду буде встановлено, що ця робота негативно впливає на здоров'я неповнолітнього, медична установа дає висновок про неможливість використання його на такій роботі та необхідність полегшення умов праці або переведення його на іншу роботу.

Відповідальність за проходженням неповнолітніми працівниками обов'язкових медичних оглядів покладена на власників та керівників підприємств.

Залучати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні згідно з Законом „Про охорону праці” забороняється.

До нічних належать роботи, що виконуються з 22 години до 8 годин ранку. Вечірня зміна для неповнолітніх повинна закінчуватися не пізніше, як о 22 годині вечора.

Тривалість робочого дня для неповнолітніх працівників становить у віці:

- від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень;
- від 15 до 16 років – 24 години на тиждень.

Неповнолітні приймаються на роботу, як правило, після досягнення 16 років, але можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років.

3.6.3. Охорона праці інвалідів

У випадках, передбачених законодавством, на роботодавця покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. На період професійного навчання і перекваліфікації, якщо з дня встановлення інвалідності пройшло не більше одного року, інвалід має право на щомісячні страхові виплати в розмірі середнього заробітку за рахунок коштів Фонду соціального страхування.

Для працевлаштування інвалідів підприємствам встановлюються нормативи робочих місць у кількості не менше чотирьох відсотків чисельності працюючих. Якщо кількість працюючих не менше 8 осіб і не більше 25 осіб, – встановлюється норматив у кількості одного робочого місця. Якщо на підприємстві працює менше інвалідів, ніж це передбачено нормативом, такі підприємства зобов'язані щорічно

відраховувати до Фонду соціального захисту інвалідів цільові кошти на створення робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі середньорічної заробітної плати працівників на підприємстві. Розмір цих відрахувань для підприємств з кількістю працюючих від 8 до 25 осіб складає 50 відсотків річної середньої заробітної плати на підприємстві.

Робоче місце інваліда вважається створеним, якщо воно відповідає встановленим вимогам та атестоване спеціальною комісією за участю представників МСЕК, органу державного нагляду за охороною праці, громадських організацій інвалідів і введене в дію шляхом влаштування на нього інваліда.

4. Дисципліна праці та види відповідальності за правопорушення вимог у сфері охорони праці

4.1. Дисципліна праці

В деяких галузях економіки для окремих категорій працівників діють статuti і положення про дисципліну. Здебільшого у підприємств трудова дисципліна регламентується Правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами і профспілковими комітетами на підставі Типових правил. Трудова дисципліна на підприємствах забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохочення.

Власник зобов'язаний правильно організувати працю, створити відповідні умови, забезпечити трудову і виробничу дисципліну, дотримуватися законодавства про працю і правила охорони праці.

Обов'язки працівника полягають в чесному і сумлінному виконанні розпоряджень власника, підтримці технологічної і трудової дисципліни, підвищенні продуктивності та якості праці, вимог з охорони праці, пожежної безпеки та виробничої санітарії.

Згідно з чинним законодавством працівникам, які сумлінно виконують трудові обов'язки, в першу чергу надаються переваги та



пільги (житло, путівки і т. ін.), представлення до нагород державними та відомчими орденами, медалями, знаками.

4.2. Порядок та строки притягнення до відповідальності за порушення вимог у сфері охорони праці

4.2.1. Дисциплінарна відповідальність

За порушення трудової дисципліни може застосовуватися тільки один з таких заходів, як догана або звільнення з роботи (ст. 147 КЗпП).

Право накладати дисциплінарні стягнення має орган, який користується правом прийняття на роботу цього працівника, або вишестоящими органами.

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Дисциплінарне стягнення застосовується власником після виявлення проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку (ст. 148 КЗпП).

До того, як накласти дисциплінарне стягнення власник має отримати від працівника письмове пояснення. Закон не встановлює строку, протягом якого працівник має дати пояснення. Конкретні строки, залежно від обставин вчинення проступку, встановлює службова особа, що має право накладання дисциплінарних стягнень.

В тому випадку, коли працівник відмовляється дати пояснення, про це має бути складений акт за підписом службової особи і працівників підприємства, що були свідками цієї відмови. В цьому випадку стягнення може бути накладене на підставі тих матеріалів, що є на підприємстві.

При обранні виду стягнення необхідно враховувати ступінь провини, рівень заподіяної шкоди, обставини та попередню роботу винної особи (КЗпП ст. 149).

За кожне порушення трудових обов'язків може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення.

Якщо протягом року працівник більше не порушував правила трудового розпорядку, то він вважається таким, що не мав



дисциплінарного стягнення. Якщо працівник сумлінно себе проявив, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

Протягом терміну дії дисциплінарного стягнення, власник не повинен застосовувати до працівника заохочення. Власник має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу.

Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників є порушення законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці або їх дії, спрямовані на створення перешкод для виконання посадовими особами органів державного нагляду за охороною праці їх повноважень.

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

Відповідальність щодо охорони праці несуть працівники, на яких покладені обов'язки виконувати вимоги з охорони праці, безпеки праці та виробничої санітарії передбачені КЗпП (ст. 139, 159), Законом „Про охорону праці” (ст.ст. 21, 44), Правилами внутрішнього трудового розпорядку, що діють на підприємствах, СНИП III-4-80* та іншими нормативно-правовими актами про працю.

Дисциплінарне стягнення за порушення законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, створення перешкод для органів державного нагляду може бути накладене за ініціативою органів, що здійснюють державний і громадський контроль за охороною праці. Посадові особи цих органів мають право надсилати власникам подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді для вжиття заходів.

Спеціалісти служби охорони праці на підприємстві мають право вимагати від посадових осіб відсторонення від роботи працівників, які не пройшли медичного огляду, навчання, перевірки знань з охорони праці, не мають допуску до відповідних робіт або порушують нормативні акти про охорону праці.

Питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства про охорону праці, може бути порушено також органами прокуратури, зокрема у формі подання.



4.2.2. Матеріальна відповідальність

Чинним законодавством передбачена матеріальна відповідальність працівників (КЗпП ст.ст. 130 – 138) за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

При покладенні матеріальної відповідальності, права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбаченому законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.

За наявності зазначених підстав і умов, матеріальна відповідальність може бути накладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

На працівників не може бути накладена відповідальність за шкоду, яка належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за неoderжані підприємством, установою, організацією прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності.

Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу, працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.

Власник повинен створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна.

Працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів щодо запобігання шкоді.

Відповідно до чинного законодавства, матеріальна відповідальність буває повна і часткова, індивідуальна та колективна. Письмові договори про повну матеріальну відповідальність укладаються з працівниками, які досягли вісімнадцятирічного віку і займають посади або виконують роботи, що безпосередньо пов'язані



із зберіганням, обробкою, перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

При спільному виконанні окремих видів робіт, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника, застосовується колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. Колективна матеріальна відповідальність встановлюється власником за погодженням з профспілковим комітетом підприємства. В цьому випадку письмовий договір укладається з усіма членами колективу (бригади).

Типовий договір та перелік робіт, де може застосуватися колективна матеріальна відповідальність, затверджується міністерством праці і соціальної політики України.

Часткову або обмежену матеріальну відповідальність несуть:

- працівники, які зіпсували або знищили через недбалість матеріали, півфабрикати, інструменти, вимірвальні прилади, спеціальний одяг, наданий їм у користування;
- керівники підприємств або структурних підрозділів та їх заступники, якщо шкоду заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильним обліком і зберіганням матеріальних чи грошових цінностей, коли вони не вжили заходів щодо запобігання випуску недоброякісної продукції, розкрадання і т. ін.

Обмежена матеріальна відповідальність встановлюється виходячи з розмірів заподіяної шкоди, але не більше середнього місячного заробітку.

Повна матеріальна відповідальність встановлюється у випадках:

- коли між власником і працівником укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність за збереження цілісності майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або з іншою метою;
- коли працівник за разовою довіреністю отримав майно та інші цінності.

Повна матеріальна відповідальність встановлюється тоді, коли працівник заподіяв шкоду, яка має ознаки діянь, що переслідуються у кримінальному порядку або вчинив її у нетверезому стані, при умисному знищенні матеріалів, півфабрикатів, виробів, інструментів



Випадки повної матеріальної відповідальності за шкоду бувають як при виконанні трудових обов'язків, так і не при виконанні трудових обов'язків. До повної матеріальної відповідальності належать випадки, коли службова особа незаконно звільнила або перевела працівника на іншу роботу.

Розмір заподіяної шкоди визначається за фактичними витратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості матеріальних цінностей з вирахуванням зносу згідно з нормами.

Коли розмір заподіяної шкоди не перевищує середнього місячного заробітку працівника, вона відшкодовується за розпорядженням власника, а керівниками – за розпорядженням вищестоящего в порядку підпорядкованості органу, шляхом відрахувань із заробітної плати.

Розпорядження має бути зроблене не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної шкоди і передане до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівника. Якщо людина не згідна з розмірами відрахувань, то це вирішується комісією з трудових спорів або поданням власником позову в органи суду.

Суд при визначенні розміру шкоди враховує ступінь вини працівника і ті обставини, за яких шкоду було заподіяно, тому, в певних випадках, покриття шкоди може зменшуватися. Суд враховує також майновий статус працівника, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями або з корисною метою.

Матеріальна відповідальність робітників і службовців регламентується ст.ст. 130 – 138 КЗпП та іншими нормативними актами, що стосуються цієї відповідальності у трудових відносинах.

Законодавство передбачає різні види матеріальної відповідальності залежно від того чи мало порушення правил охорони праці ознаки кримінального злочину чи ні. При наявності кримінальних ознак на працівника покладається повна матеріальна відповідальність, при її відсутності – обмежена відповідальність в межах його середнього місячного заробітку.

Повна матеріальна відповідальність працівника передбачена статтею 134 КЗпП і у випадку, зокрема, заподіяння шкоди у нетверезому стані при умисному знищенні, зіпсутті матеріалів, інструментів та інших предметів виданих працівникові в



користування, коли шкоду завдано не при виконанні своїх трудових обов'язків.

Особа, яка завдала шкоди підприємству під час виконання трудових обов'язків, може добровільно відшкодувати заподіяну шкоду. У тому разі, коли працівник добровільно не бажає відшкодувати збитки, шкода, що не перевищує середнього місячного заробітку працівника, відраховується із його заробітної плати не пізніше двох тижнів з дня виявлення шкоди, з обов'язковим повідомленням про це працівника. Таке розпорядження може виконуватися не раніше семи днів з дня повідомлення.

У разі незгоди працівника, на утримання суми покриття шкоди провадиться шляхом подання власником позову до суду протягом одного року з дня виявлення шкоди.

Власник несе матеріальну відповідальність перед працівниками, здоров'ю яких спричинено шкоду недотриманням відповідних умов праці та нормативних актів.

При нещасних випадках матеріальна відповідальність власника встановлюється на підставі акта форми Н-1, постанови слідчих органів і звинувачувального вироку суду. Суми, сплачені потерпілим працівникам, власником повертаються в бюджет Фонду соціального страхування.

Позовна давність

Позовна давність – це встановлений законом строк для захисту порушеного права. Під захистом порушеного права розуміється: визнання прав, стягнення з особи яка порушувала право заподіяних збитків, відновлення становища, яке існувало до порушення прав та ін.

Порушене право захищається шляхом пред'явлення позову. Право на позов в теорії і практиці розуміється в двох значеннях: матеріального і процесуального.

Загальний строк для захисту права за позовом особи, право якої порушено (позовна давність), встановлюється в три роки, а за позовами державних, кооперативних і громадських організацій одна до одної – в один рік.

Крім цих строків давності діють ще скорочені строки давності тривалістю в шість місяців, зокрема за позовами:

- 1) про стягнення неустойки (штрафу, пені);



2) про недоліки, що впливають з поставки продукції належної якості;

3) про явні недоліки в роботі, виконаної за договором та ін.

Закінчення строку позовної давності означає те, що зацікавлена особа позбавлена права на позов у матеріальному значенні, але існує ще процесуальний захист.

Під правом на позов у процесуальному значенні розуміється захист порушеного права судом, арбітражним або третейським судом незалежно від закінчення строку позовної давності.

Для визначення права особи на позов у процесуальному значенні не вимагається, щоб суд, арбітраж або інший орган попередньо перевірів і переконався в тому, чи є у позивача те право, за захистом якого він звертається. Це питання з'ясовується при розгляді по суті.

Право на позов виникає з дня, коли особа дізнається про порушення свого права. Від того, наскільки правильно буде визначено цей момент, залежить і правильність вирішення спору. У тому випадку, коли особа дізнається про порушення свого права в день його порушення, з цього часу і починається перебіг строку давності.

Момент правопорушення з моментом, коли про це дізнається особа, право якої порушено, може не збігатись по спорах, що виникають із захисту прав власності, відшкодування збитків і авторського права.

Перебіг строку позовної давності зупиняється:

1) якщо пред'явленню позову перешкождала, невідворотна за даних умов, надзвичайна подія;

2) в силу виконання зобов'язань, відстрочки (мораторію), встановлених законодавством.

З дня припинення обставини, що була підставою для зупинення строку давності, перебіг строку давності продовжується.

Це стосується лише тих строків, перебіг яких уже розпочався. Таким чином, до строку давності включається лише час до зупинення строку і після його зупинення.

Обставинами, що зупиняють перебіг строку давності, є:

а) непереборна сила (наприклад, повінь, стихійне лихо) або інша надзвичайна і невідворотна, за даних умов подія, що перешкоджає пред'явленню позову;

б) мораторій, тобто оголошення відстрочки виконання



зобов'язання, рішеннями компетентних органів.

Закон не передбачає повного переліку всіх причин тому, що життя настільки різноманітне, що визначити їх можуть тільки органи, які розглядають цивільні спори (хвороба, неповноліття, не встановлення місця проживання, загальна неграмотність або юридична необізнаність і т. ін.).

Закінчення строку давності до пред'явлення позову є підставою для відмови в позові.

Якщо суд, арбітраж або третейський визнає поважною причину пропуску строку позовної давності, порушене право підлягає захисту.

Чинне законодавство окремим видам правовідносин надає особливого значення і встановлює, що на них правила про позовну давність не поширюються (ст. 83 ЦПК). Це стосується, зокрема, особистих немайнових прав. Особисте немайнове право означає право на належну оцінку особи з боку суспільства. Тому коли склалась неправильна думка про особу, недоцільно виправлення такої оцінки обмежувати будь-якими строками.

В аналогічному порядку вирішуються питання щодо вимог державних організацій про повернення державного майна. Державна власність є основною формою економічного стану суспільства, тому для цього не застосовується позовна давність.

Порядок обчислення строків позовної давності та інших строків визначається статтями 86 і 87 ЦПК.

4.3. Відповідальність за заподіяну шкоду особам або організаціям відповідно до вимог Цивільного кодексу

Цивільний кодекс регулює правовідносини, що виникають при заподіянні шкоди особі або її майну, а також організаціям.

Життя і здоров'я особи, майно громадян, а також майнові права організацій охороняються ЦК від всяких протиправних посягань. Відшкодування збитків у разі ушкодження здоров'я або заподіяння смерті виникає у всіх випадках незалежно від того, чи перебував потерпілий з особою, що заподіяла шкоду у договірних відносинах (наприклад, трудових).

Відповідальність за заподіяння шкоди можуть нести як громадяни, так і юридичні особи.

Під шкодою, що підлягає відшкодуванню, розуміється знищення



або зменшення блага, що охороняється законом. Залежно від того, заподіяно шкоду майну чи особі громадянина, встановлені і способи відшкодування.

При відшкодуванні заподіяних збитків діє принцип повного відшкодування.

Для покладення відповідальності на винну особу необхідно, щоб була сукупність чотирьох умов, а саме:

- а) наявності шкоди;
- б) протиправність дій, що полягають в порушенні чинних правових норм, яким завдається шкода громадянам або організаціям;
- в) причинний зв'язок між протиправною поведінкою особи, що заподіяла шкоду і шкодою. Шкода повинна бути наслідком протиправної поведінки;
- г) вина в заподіянні шкоди.

На відміну від кримінального законодавства, яке встановлює презумпцію невинності ЦК (ст. 440), виходить з презумпції вини особи, що заподіяла шкоду, коли вона не доведе відсутності своєї вини.

Правомірні дії особи, що заподіяла шкоду, не тягнуть, як правило, обов'язків по відшкодуванню збитків. Правомірною буде шкода, заподіяна в силу розпорядження відповідних органів влади (наприклад, знищення заражених епізоотією тварин), або при виконанні службового чи громадського обов'язку (при гасінні пожежі і ін.). При певних умовах до правомірних дій можна віднести заподіяння шкоди в стані необхідної оборони і крайньої необхідності.

Організація повинна відшкодувати шкоду, заподіяну з вини її працівників під час виконання ними своїх трудових (службових) обов'язків.

Чинним законодавством встановлена відповідальність організації за дії її працівників незалежно від того, кому заподіяно шкоду: майну інших організацій, життю і здоров'ю громадян, як тих, що перебувають, так і тих, які не перебувають у трудових відносинах з даною організацією.

Відповідальність організації (юридичної особи) настає при наявності таких умов:

- а) щоб шкода була заподіяна працівником, який є у трудових відносинах з даною організацією (постійні, тимчасові, сезонні працівники);



б) щоб шкода була заподіяна при виконанні працівником своїх трудових (службових) обов'язків.

Під виконанням трудових обов'язків слід розуміти виконання працівником дорученої роботи незалежно від місця виконання цієї роботи (на території або в іншому місці протягом робочого дня).

В тому разі, коли шкоду заподіює працівником в період роботи, але не при виконанні службових обов'язків (під час бійки, що виникла в робочий час), немає підстав для покладання відповідальності на організацію. У даному випадку відповідальність буде нести особа, яка заподіяла шкоду.

Державні установи відповідають за шкоду, заподіяну громадянам неправильними службовими діями їх службових осіб у галузі адміністративного управління (ст. 442 ЦК).

Суб'єктами відповідальності за такі неправомірні дії є установи, що виконують функції державної влади або управління. До них відносяться центральні і місцеві органи державної влади та управління.

Порядок, у якому відповідають державні установи за шкоду, заподіяну діями службових осіб, залежить від того, хто є потерпілим: громадяни чи організація.

За шкоду, заподіяну громадянам, державні установи відповідають на загальних підставах ЦК, а за шкоду, заподіяну організаціям при здійсненні службовими особами адміністративного управління, у порядку, встановленому спеціальними законами.

4.3.1. Способи відшкодування шкоди

Цивільний кодекс (ЦК) розмежовує способи відшкодування шкоди залежно від того, кому або чому вона заподіяна – особі чи майну.

Чинним законодавством встановлено два можливих способи відшкодування майнової шкоди:

- повернення речі в натурі;
- відшкодування заподіяних збитків (ст. 453 ЦК).

Вибір одного із способів відшкодування завданих збитків, належить власникові майна. Якщо між сторонами не досягнуто згоди про спосіб відшкодування, спір вирішується судом, арбітражем або третейським судом.

Відшкодування завданих збитків, у разі ушкодження здоров'я,



регламентується статтею 455 ЦК. В цій статті визначаються види збитків, які підлягають відшкодуванню при ушкодженні здоров'я незалежно від того, ким заподіяно шкоду.

Громадяни з числа робітників або службовців, яким заподіяно каліцтво або інше ушкодження здоров'я, забезпечуються допомогою і пенсіями, насамперед, за рахунок коштів державного соціального страхування і соціального забезпечення. За цією статтею настає відшкодування шкоди у тому випадку, коли одержувана потерпілим допомога або пенсія повністю не покриває збитків викликаних ушкодженням здоров'я, а також тоді, коли потерпілому не призначено допомогу чи пенсію або він не підлягає соціальному страхуванню.

Внаслідок ушкодження здоров'я може настати тимчасова і стійка втрата працездатності. При тимчасовій втраті працездатності, що підтверджується лікарняним листом, особа вважається повністю непрацездатною. Матеріальне забезпечення цих осіб, з числа робітників і службовців провадиться з коштів соціального страхування за місцем їх роботи. Особам, яким не призначено допомогу або коли одержана допомога не покриває заподіяної шкоди, розмір відшкодування визначається виходячи з середнього заробітку потерпілого за два календарні місяці, що передували ушкодженню здоров'я.

При стійкій втраті працездатності збитки, що підлягають відшкодуванню, визначаються незалежно від того, чи визнаний потерпілий інвалідом із врахуванням:

- а) ступеня втрати працездатності;
- б) розміру середньомісячного заробітку до ушкодження здоров'я;
- в) одержуваної пенсії;
- г) заробітку потерпілого після каліцтва.

Працездатність ділиться на професійну (здатність до праці в певній професії) і загальну (здатність до некваліфікованої праці). При частковій втраті професійної працездатності загальна працездатність не враховується, оскільки потерпілий може працювати за своєю професією. Загальна працездатність береться до уваги тільки при повній втраті професійної працездатності.

Визначення причин і ступеня втрати працездатності (у %) проводиться лікарсько-трудовими експертними комісіями (ЛТЕК). Щодо осіб, які не обслуговуються ЛТЕК, такі висновки даються



В заробіток, який визначається при відшкодуванні збитків, включаються всі види заробітної плати, на які нараховуються страхові внески, а також премії, процентні надбавки і одноразова винагорода за вислугу років. Якщо одноразова винагорода за вислугу років була призначена в той час, коли потерпілий перебував на пенсійному забезпеченні і у відповідача вже не працював, то при встановленні розміру збитків ця винагорода підлягає врахуванню пропорційно кількості місяців, прийнятих у розрахунок при визначенні середнього заробітку.

В середній заробіток не враховуються: оплата за надурочну роботу, за роботу по сумісництву, а також всякі виплати одноразового характеру.

Робота потерпілого після ушкодження здоров'я не позбавляє його права на одержання відшкодування, якщо у нього є збитки у заробітку. Але сплачувана у цьому випадку сума відшкодування разом з пенсією, що підлягає зарахуванню, і заробітком (або стипендією) потерпілого після каліцтва загалом не повинна перевищувати його заробітку до ушкодження здоров'я. Сума, яка перевищує цей заробіток, підлягає перерахуванню, тобто розмір відшкодування зменшується на цю суму.

Зарахування заробітку проводиться незалежно від того, де працює потерпілий (у заподіювача шкоди чи в іншому місці). Потерпілий зобов'язаний повідомити заподіювача шкоди про зміни в його заробітку або інших доходах, що впливають на розмір відшкодування.

Додаткові витрати потерпілого на посилене харчування, протезування, сторонній догляд тощо, викликані ушкодженням здоров'я, підлягають відшкодуванню при умові:

- а) якщо вони викликані даним ушкодженням здоров'я;
- б) коли за висновком ЛТЕК потерпілий потребує такої допомоги, за винятком інвалідів I групи, для яких зазначений висновок не вимагається;
- в) якщо потерпілий безоплатно не одержав зазначені види допомоги через інші органи.

Відшкодування додаткових витрат провадиться тільки при пред'явленні доказів про те, що такі витрати мали місце. Витрати на сторонній догляд можуть стягуватися і на майбутнє, і навіть тоді,



коли догляд здійснюється членами сім'ї або родичами потерпілого.

В разі смерті потерпілого право на відшкодування шкоди мають:

- непрацездатні особи, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання;
- дитина померлого, яка народилася після його смерті (ст. 456 ЦК).

Шкода відшкодовується:

- 1) неповнолітнім дітям – до досягнення повноліття;
- 2) жінкам, старшим п'ятдесяти п'яти років, і чоловікам, старшим шістдесяти років – довічно;
- 3) інвалідам – на строк інвалідності;
- 4) одному з батьків або дружині померлого незалежно від віку і працездатності, якщо він не працює і здійснює догляд за дітьми, братами, сестрами або онуками померлого, які не досягли восьми років, – до досягнення ними восьмирічного віку.

Відповідальність несуть за це як юридичні особи, так і громадяни, які користуються працею інших осіб.

Шкода здоров'ю може бути заподіяна як каліцтвом, так і іншим ушкодженням здоров'я. Під іншим ушкодженням здоров'я розуміють будь-яке ушкодження здоров'я, у тому числі і професійне захворювання, яке є наслідком протиправних дій щодо охорони праці. Лише до осіб, які захворіли таким професійним захворюванням, як пневмоконіоз, встановлені підвищені розміри їх забезпечення за рахунок коштів соціального забезпечення. Це захворювання завжди розглядається як страховий випадок і за нього відповідальність страхувальника не настає. По цьому питанню є Указ Президії Верховної Ради СРСР від 1959 року „Про поліпшення пенсійного забезпечення робітників і службовців, які стали інвалідами внаслідок професійного захворювання пневмоконіозом”.

Особі, застраховані в порядку соціального страхування, при ушкодженні їх здоров'я, забезпечуються допомогою і пенсіями у підвищеному розмірі і на пільгових умовах (незалежно від стану роботи).

На страхувальника може бути накладений обов'язок відшкодувати заподіяну шкоду у повному обсязі, але окрім загальних підстав, ще необхідні спеціальні умови:

- 1) щоб шкода працівникові була заподіяна у зв'язку з виконанням ним своїх трудових (службових) обов'язків. При цьому слід мати на увазі, що шкода може бути заподіяна на території підприємства, але



страхувальник не буде нести відповідальності (скажімо, при виконанні працівником сторонньої роботи, що не викликала виробничу потребу). Зв'язок ушкодження здоров'я з виробництвом, крім місця заподіяння шкоди, характеризується і обставинами його настання;

2) щоб шкода була заподіяна з вини страхувальника, яка полягає в недодержанні або порушенні норм з охорони праці і промислової безпеки, що призвело до нещасного випадку з працівником.

Якщо каліцтво або інше ушкодження здоров'я заподіяно потерпілому з вини певних осіб, органи державного соціального страхування і соціального забезпечення вправі звернутись з регресивною вимогою до осіб, винних у заподіянні шкоди про відшкодування виплаченої суми допомоги або пенсії. Це можуть бути як страхувальники, так і організації і особи, що не є страхувальниками потерпілого.

Обсяг регресивної вимоги визначається розміром сум допомоги або пенсій, що виплачені потерпілим. Регресивні вимоги про відшкодування сум допомоги по тимчасовій непрацездатності задовольняються у безспірному порядку (ст. 460 ЦК).

При ліквідації підприємства, вимога про відшкодування шкоди, пред'являється до вишестоящої організації. Якщо юридична особа ліквідується без призначення правонаступника, виникає необхідність заздалегідь визначити таку грошову суму, яка б забезпечила відшкодування шкоди потерпілому до поновлення працездатності або довічно. У таких випадках виплата належних платежів потерпілому забезпечується шляхом капіталізації цих платежів.

Розмір капіталізованих сум визначається на підставі правил і тарифів, встановлених для діючих пенсій.

Юридична особа, що ліквідується, вносить капіталізовану суму періодичних платежів органу соціального страхування, який зобов'язаний прийняти зазначену суму і виплачувати платежі довічно або тимчасово в тому самому розмірі і в ті ж строки, які були обов'язковими для ліквідованих підприємств і організацій.

4.4. Адміністративна відповідальність

Завданням Кодексу України про адміністративні правопорушення



(КУпАП) є охорона прав і свобод громадян, власності, конституційного ладу України, прав і законних інтересів підприємств, установ і організацій, встановленого правопорядку, зміцнення законності, запобігання правопорушенням, виховання громадян у дусі точного і неухильного додержання Конституції і законів України, поваги до права, честі і гідності інших громадян, до правил співжиття, сумлінного виконання своїх обов'язків, відповідальності перед суспільством.

Законодавство про адміністративні правопорушення складається з Кодексу України про адміністративні правопорушення й інших законодавчих актів і постанов Кабінету Міністрів про адміністративні правопорушення.

Відповідно до КУпАП, адміністративна відповідальність встановлюється за порушення правил: безпеки руху і користування всіма видами транспортних засобів; дорожнього руху; правил придбання, зберігання і використання вибухових, радіоактивних речовин; правил щодо охорони території від занесення і поширення карантинних та інших інфекційних хвороб; пожежної безпеки, з інших питань.

Згідно з чинним законодавством органи державної виконавчої влади мають право приймати рішення про адміністративну відповідальність при порушенні питань боротьби зі стихійним лихом, епідеміями і епізоотіями. Порушення цих питань веде до накладення штрафу на громадян від 0,5 до одного, а на посадових осіб – від трьох до шести неоподаткованих мінімумів доходів громадян.

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, громадські організації, трудові колективи розробляють і здійснюють заходи, спрямовані на запобігання адміністративним правопорушенням, виявлення й усунення причин та умов, які сприяють їх вчиненню, на виховання громадян у дусі високої свідомості і дисципліни, суворого додержання законів України.

Органи місцевого самоврядування, місцеві державні адміністрації, забезпечуючи відповідно до Конституції України, додержання законів, охорону державного і громадського порядку, прав громадян, координують на своїй території роботу всіх державних і громадських органів по запобіганню адміністративним правопорушенням, керують діяльністю адміністративних комісій та інших підзвітних їм органів, покликаних вести боротьбу з адміністративними



Адміністративним правопорушенням (проступком) визнається протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність.

Адміністративна відповідальність за правопорушення, передбачені КУпАП, настає тоді, коли порушення за своїм характером не тягнуть за собою, відповідно до чинного законодавства, кримінальної відповідальності.

Не є адміністративним правопорушенням дія, яка хоч і передбачена КУпАП або іншими законами, що встановлюють відповідальність за адміністративні правопорушення, але вчинена в стані крайньої необхідності, тобто для усунення небезпеки, яка загрожує державному або громадському порядку, власності, правам і свободам громадян, установленому порядку управління, якщо ця небезпека за даних обставин не могла бути усунута іншими засобами і якщо заподіяна шкода є менш значною, ніж відвернена шкода (ст. 18 КУпАП).

Проведення в справах про адміністративні правопорушення ведеться на підставі закону, що діє під час і за місцем розгляду справи про правопорушення.

Адміністративній відповідальності підлягають особи, які досягли на момент вчинення адміністративного правопорушення шістнадцятирічного віку.

Адміністративне стягнення є мірою відповідальності і застосовується з метою виховання особи, яка вчинила адміністративне правопорушення, в дусі додержання законів, а також запобігання вчиненню нових правопорушень як самим правопорушником, так і іншими особами (ст. 23 КУпАП)

Види стягнень за адміністративні правопорушення

За вчинення адміністративних правопорушень можуть застосовуватися такі адміністративні стягнення:

- попередження;
- штраф;
- оплатне вилучення предмета, який став знаряддям вчинення адміністративного правопорушення;



- конфіскація всього того, що було об'єктом або наслідком вчинення адміністративного правопорушення;
- позбавлення спеціального права (керування транспортними засобами, права полювання);
- виправні роботи;
- адміністративний арешт (ст. 24 КУпАП).

Штраф є грошовим стягненням, що накладається на громадян і посадових осіб за адміністративні правопорушення у випадках і розмірі, встановлених КУпАП та іншими законами України (ст. 27 КУпАП).

Попередження як захід адміністративного стягнення виноситься в письмовій формі (ст. 26 КУпАП).

Оплатне вилучення та конфіскація предметів можуть застосовуватися як основні, так і додаткові адміністративні стягнення, інші стягнення можуть застосовуватись тільки як основні.

За одне адміністративне порушення може бути накладено основне або основне і додаткове стягнення (ст. 25 КУпАП).

Позбавлення спеціального права застосовується на строк до трьох років, за грубе або систематичне порушення порядку користування цим правом.

Виправні роботи застосовуються на строк до двох місяців з відбуванням їх за місцем постійної роботи особи, яка вчинила адміністративне правопорушення, і з відрахуванням до двадцяти відсотків її заробітку в дохід держави. Виправні роботи призначаються судом.

Адміністративний арешт встановлюється і застосовується лише у виняткових випадках за окремі види адміністративних правопорушень на строк до п'ятнадцяти діб. Адміністративний арешт також як і виправні роботи призначається судом.

Адміністративний арешт не може застосовуватися до вагітних жінок, жінок, що мають дітей віком до дванадцяти років, до осіб, які не досягли вісімнадцяти років, до інвалідів першої і другої груп (ст. 32 КУпАП).

Стягнення за адміністративне правопорушення накладається в межах, установлених нормативним актом, який передбачає відповідальність за вчинене правопорушення. При накладенні стягнення враховується характер вчиненого правопорушення, особа правопорушника, ступінь її вини, майновий стан, обставини, що



пом'якшують і обтяжують відповідальність.

Обставинами, що пом'якшують відповідальність за адміністративне правопорушення, визнаються (ст. 34 КУпАП):

- 1) щире розкаяння винного;
- 2) відвернення винним шкідливих наслідків правопорушення, добровільне відшкодування збитків або усунення заподіяної шкоди;
- 3) вчинення правопорушення під впливом сильного душевного хвилювання або при збігу тяжких особистих чи сімейних обставин;
- 4) вчинення правопорушення неповнолітнім;
- 5) вчинення правопорушення вагітною жінкою або жінкою, яка має дитину віком до одного року.

Законами України може бути передбачено й інші обставини, що пом'якшують відповідальність за адміністративне правопорушення.

Орган (посадова особа), який вирішує справу про адміністративне правопорушення, може визнати пом'якшуючими і обставини, не зазначені в законі.

Обставинами, що обтяжують відповідальність за адміністративне правопорушення, визнаються (ст. 35 КУпАП):

- 1) продовження протиправної поведінки, незважаючи на вимогу уповноважених на те осіб припинити її;
- 2) повторне протягом року вчинення однорідного правопорушення, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню;
- 3) вчинення правопорушення особою, яка раніше вчинила злочин;
- 4) втягнення неповнолітнього в правопорушення;
- 5) вчинення правопорушення групою осіб;
- 6) вчинення правопорушення в умовах стихійного лиха або за інших надзвичайних обставин;
- 7) вчинення правопорушення в стані сп'яніння.

Орган (посадова особа), який накладає адміністративне стягнення, залежно від характеру адміністративного правопорушення може не визнати дану обставину обтяжуючою.

При вчиненні однією особою двох або більше адміністративних правопорушень, адміністративне стягнення накладається за кожне правопорушення окремо. Якщо справа про адміністративні правопорушення одночасно розглядається одним і тим же органом (посадовою особою), стягнення накладається в межах санкції, встановленої за більш серйозне правопорушення з числа вчинених.



До основного стягнення в цьому разі може бути приєднано одне з додаткових стягнень, передбачених статтями про відповідальність за будь-яке з вчинених правопорушень (ст. 36 КУпАП).

Адміністративне стягнення може бути накладено не пізніше як через два місяці з дня вчинення правопорушення, а при триваючому правопорушенні – два місяці з дня його виявлення.(ст. 38 КУпАП).

Якщо особа, піддана адміністративному стягненню, протягом року з дня закінчення виконання стягнення не вчинила нового адміністративного правопорушення, то ця особа вважається такою, що не була піддана адміністративному стягненню.

Адміністративні правопорушення в галузі законодавства про працю, охорону праці і навколишнього середовища

Порушення вимог законодавства про працю тягне за собою накладання штрафу на власників підприємств від п'ятнадцяти до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці – тягне за собою накладення штрафу на працівників від двох до п'яти, а на власників підприємств, незалежно від форм власності – від п'яти до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів, громадян (ст. 41 КУпАП).

Порушення строків укладання, зміни або доповнення до колективного договору тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 41² КУпАП). Порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору – тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Адміністративне стягнення передбачено КУпАП за порушення санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм. Порушення санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм – тягне за собою накладення штрафу на громадян від одного до дванадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від шести до двадцяти п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 42 КУпАП).

Згідно з чинним законодавством правопорушення будівельними й іншими підприємствами, організаціями, установами в галузі охорони навколишнього середовища – тягнуть за собою адміністративну відповідальність.



Використання земель не за цільовим призначенням, невиконання природоохоронного режиму при розміщенні, проектуванні, будівництві, введенні в дію об'єктів, які негативно будуть впливати на стан оточуючого середовища, неправильна експлуатація, знищення або пошкодження протиерозійних гідротехнічних споруд, захисних лісонасаджень – тягнуть за собою накладання штрафу, відповідно на громадян та посадових осіб від трьох до двадцяти та від десяти до двадцяти п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 53 КУпАП).

Стаття 59 КУпАП передбачає адміністративну відповідальність за порушення правил охорони водних ресурсів.

На посадових осіб, що своїми діями чи бездіяльністю забруднюють і засмічують води, порушують водоохоронний режим на водозаборах, що сприяє їх забруднення, призводить до водної ерозії та інших шкідливих явищ, накладається штраф у розмірі від п'яти до восьми неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

За введення в експлуатацію збудованих або реконструйованих підприємств або інших об'єктів без споруд і пристроїв, що запобігають забрудненню і засміченню вод або їх шкідливому діянню, передбачені штрафні санкції – на посадових осіб від п'яти до восьми неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 59)

Забір води з порушенням планів водокористування, самовільне проведення гідротехнічних робіт, безгосподарне використання води, що забирається з водних об'єктів і скидається до них, призводить до адміністративних правопорушень, за що передбачаються штрафні санкції від п'яти до восьми неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 60 КУпАП).

Такі ж штрафні санкції посадовим особам передбачаються за пошкодження насосних станцій, водогосподарських споруд і пристроїв та порушення правил їх експлуатації (ст. 61 КУпАП).

Викид забруднюючих речовин в атмосферне повітря без дозволу спеціально уповноважених на те державних органів, інші порушення порядку здійснення викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря або перевищення граничних нормативів утворення забруднюючих речовин під час експлуатації технологічного устаткування, споруд і об'єктів – тягнуть за собою накладання штрафу на посадових осіб від п'яти до восьми неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.



Деяко менший розмір штрафних санкцій передбачається ст. 78 за перевищення гранично допустимих рівнів шкідливого впливу фізичних та біологічних чинників на атмосферне повітря, без дозволу спеціально уповноважених на те державних органів, якщо одержання такого дозволу передбачене законодавством (5–7 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян).

Чинне законодавство передбачає адміністративну відповідальність (штрафні санкції) за наступні правопорушення щодо охорони атмосферного повітря та екологічних вимог:

1. За недодержання вимог щодо охорони атмосферного повітря при введенні в експлуатацію і експлуатації підприємств і споруд – 5 – 8 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 79).

2. Недодержання екологічних вимог під час проектування, розміщення, будівництва, реконструкції та прийняття в експлуатацію об'єктів або споруд, а так само за недодержання строків, встановлених для кожного етапу будівництва природоохоронних об'єктів чи споруд, або строків прийняття їх в експлуатацію – 5 – 20 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 79).

3. Випуск в експлуатацію транспортних та інших пересувних засобів з перевищенням нормативів вмісту забруднюючих речовин у викидах – 3 – 5 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 80 КУпАП).

4. Порушення правил складування, зберігання, розміщення, транспортування, утилізації, ліквідації та використання промислових і побутових відходів – 5 – 8 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 82 КУпАП).

5. Експлуатацію на водних об'єктах водозабірних споруд, не забезпечених рибозахисним обладнанням – 5 – 8 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 86 КУпАП).

6. Порушення правил охорони та використання територій об'єктів природно-заповідного фонду – 5–10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 91 КУпАП).

7. Невиконання вимог екологічної безпеки у процесі впровадження відкриттів, винаходів, промислових зразків, нової техніки, технологій і систем, речовин і матеріалів – 4 – 7 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 91).

Ухилення від відшкодування майнової шкоди, заподіяної злочином підприємствам, установам, організаціям або громадянам,



особи, зобов'язаної за вироком або рішенням суду відшкодувати таку шкоду, – тягне за собою попередження або накладення штрафу від трьох до семи неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або виправні роботи на строк до двох місяців з відрахуванням двадцяти процентів заробітку (ст. 51¹ КУпАП).

Порушення посадовими особами підприємств, установ, організацій, фізичними особами, які використовують найману працю, строку реєстрації як платника страхових внесків до Фонду соціального страхування, несвоєчасна сплата страхових внесків або несвоєчасне інформування Фонду про чисельність працівників, річний фактичний обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг), річну суму заробітної плати на підприємстві, нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання, що сталися на підприємстві, про зміни технології робіт, виду діяльності підприємства або його ліквідацію (ст. 165⁴ КУпАП) – тягнуть за собою накладення штрафу від восьми до п'ятнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Ті самі дії, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за одне з правопорушень, зазначених у частині першій цієї статті, – тягнуть за собою накладення штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Ухилення посадовими особами підприємств, установ та організацій, фізичними особами, які використовують найману працю, від реєстрації як платника страхових внесків до Фонду соціального страхування, несвоєчасна або неповна сплата страхових внесків, а також порушення порядку використання цих коштів (ст. 165⁵ КУпАП) – тягнуть за собою накладення штрафу від восьми до п'ятнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Ті самі дії, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за одне з правопорушень, зазначених вище – караються накладенням штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Чинне законодавство передбачає адміністративну відповідальність за невиконання законних вимог посадових осіб Держгірпромнагляду по усуненню порушень Законодавства щодо охорони праці або створення перешкод для діяльності цих органів. Ці діяння тягнуть штрафні санкції на робітників – від трьох до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб –



від десяти до чотирнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 188⁴ КУпАП).

Невиконання законних вимог посадових осіб спеціально уповноважених органів виконавчої влади з державного нагляду за додержанням законодавства про працю щодо усунення порушень законодавства у цій сфері та загальнообов'язкового державного соціального страхування або створення перешкод для діяльності цих органів (ст. 188⁶ КУпАП) – тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб від десяти до чотирнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Від п'яти до п'ятнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян накладається штраф на посадових осіб (на громадян від трьох до п'яти) за невиконання законних розпоряджень або приписів, інших законних вимог посадових осіб органів, що здійснюють державний контроль в області охорони навколишнього природного середовища, використання природних ресурсів, радіаційної і ядерної безпеки або охорону природних ресурсів, не надання їм необхідної інформації або надання неправдивої інформації та створення інших перешкод для виконання накладених на них обов'язків (ст. 188⁵ КУпАП).

Невиконання постанов, розпоряджень, приписів, висновків посадових осіб органів, установ і закладів державної санітарно-епідеміологічної служби щодо усунення порушень санітарного законодавства, ненадання їм необхідної інформації або надання неправдивої інформації, створення інших перешкод для виконання покладених на них обов'язків (ст. 188¹¹ КУпАП) – тягне за собою накладення штрафу на громадян від одного до дванадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від шести до двадцяти п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Адміністративні правопорушення в промисловості і будівництві

Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів щодо безпечного виконання робіт в галузях промисловості і на об'єктах, підконтрольних органам Держгірпромнагляду призводить до адміністративної відповідальності згідно зі статтями 93–103 КУпАП.

Згідно з чинним законодавством цими статтями визначається



адміністративна відповідальність за:

- порушення вимог про зберігання, використання і облік вибухових матеріалів в галузях промисловості і на об'єктах, підконтрольних органам Держгірпромнагляду – (10 – 14 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян) (ст. 94);
- порушення правил і норм з радіаційної безпеки при використанні, зберіганні і обліку джерел іонізуючого випромінювання – (10–100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян), а за повторні порушення – (100–200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян) (ст. 95 КУпАП);
- недотримання державних стандартів, норм і правил під час проектування, розміщення, будівництва і реконструкції, а також прийняття в експлуатацію об'єктів або споруд, зведених з порушенням законодавства – (5–20 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян) (ст. 96 КУпАП);
- проектування об'єктів і споруд з порушенням затверджених у встановленому порядку містобудівної документації, виконання будівельних або реставраційних робіт без дозволу чи затвердження проекту або з відхиленням від нього – (5–20 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян) (ст. 96 КУпАП);
- самовільне будівництво будівель або споруд, а також самовільні зміни архітектурного вигляду будівель або споруд під час експлуатації – (9–18 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян) (ст. 97 КУпАП);
- порушення Правил охорони електричних мереж напругою понад 1000 В, що спричинило, або могло спричинити перерву в забезпеченні споживачів електричним струмом, пошкодження електричних мереж, або заподіяння іншої шкоди економіці держави – (4–8 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян) (ст. 99), порушення Правил охорони електричних мереж напругою до 1000 В – (3–7 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян) (ст. 100)
- пошкодження газопроводів (крім магістральних) та їх обладнання при виконанні будівельних робіт – (3–7 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян) (ст. 103²).

За дані адміністративні правопорушення стягуються штрафні санкції з робітників від двох до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, а з посадових осіб від п'яти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.



відповідальність за випуск на лінію транспортних засобів, технічний стан і обладнання яких не відповідає вимогам стандартів, правилам дорожнього руху і технічної експлуатації, переобладнаних без відповідного дозволу, незареєстрованих у встановленому порядку, або таких, що не пройшли державний технічний огляд. За ці порушення передбачаються штрафні санкції до керівників підприємств, установ, організацій і інших посадових осіб, відповідальних за технічний стан, обладнання, експлуатацію транспортних засобів, в розмірі від двох до чотирьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Призначаються штрафні санкції за порушення правил перевезення небезпечних речовин і предметів, великогабаритних і важких вантажів на автомобільному транспортному засобі, не передбаченому для таких видів робіт (ст. 133 КУпАП) від 5 до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Провадження господарської діяльності без державної реєстрації як суб'єкта господарювання або без одержання ліцензії на провадження певного виду господарської діяльності, що підлягає ліцензуванню відповідно до закону (ст. 164 КУпАП), – тягне за собою накладення штрафу від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з конфіскацією виготовленої продукції, знарядь виробництва і сировини чи без такої.

Ті ж дії, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за те ж порушення, – тягнуть за собою накладення штрафу від тридцяти до шістдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з конфіскацією виготовленої продукції, знарядь виробництва і сировини чи без такої.

Відповідальність за порушення вимог пожежної безпеки

Порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, а також використання пожежної техніки та засобів пожежогасіння не за призначенням (ст. 175 КУпАП) – тягне за собою попередження або накладення штрафу на громадян від 0,5 до семи неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від двох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Куріння тютюнових виробів у місцях, де це заборонено законом, а також в інших місцях, визначених рішенням відповідної сільської,



селищної, міської ради (ст. 175¹ КУпАП), – тягне за собою попередження або накладення штрафу від одного до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною першою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, – тягне за собою накладення штрафу від п'яти до семи неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Невиконання приписів та постанов посадових осіб органів державного нагляду у сфері пожежної безпеки або створення перешкод для їх діяльності (ст. 188⁸ КУпАП) – тягне за собою попередження або накладення штрафу на громадян від 0,5 до семи неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від двох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Завідомо неправдивий виклик пожежної охорони, міліції, швидкої медичної допомоги або аварійних служб – тягне за собою накладення штрафу від трьох до семи неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 183 КУпАП).

Порушення вимог пожежної безпеки в лісах (ст. 77 КУпАП) – тягне за собою накладення штрафу на громадян від одного до трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Знищення або пошкодження лісу внаслідок необережного поводження з вогнем, а також порушення вимог пожежної безпеки в лісах, що призвело до виникнення лісової пожежі або поширення її на значній площі, – тягнуть за собою накладення штрафу на громадян від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від семи до дванадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Випалювання стерні, луків, пасовищ, ділянок із степовою, водноболотною та іншою природною рослинністю, рослинності або її залишків та опалого листя у смугах відводу автомобільних доріг і залізниць, у парках, інших зелених насадженнях та газонів у населених пунктах без дозволу органів державного контролю у галузі охорони навколишнього природного середовища або з порушенням умов такого дозволу, а так само невжиття особою, яка одержала дозвіл на випалювання зазначеної рослинності або її



залишків та опалого листя, заходів щодо своєчасного їх гасіння (ст. 77¹ КУпАП) – тягнуть за собою накладення штрафу на громадян від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від п'ятдесяти до сімдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення встановлених на залізничному, морському і річковому транспорті правил пожежної безпеки (ст.120 КУпАП) – тягне за собою накладення штрафу на громадян від трьох до семи неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від п'яти до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення встановлених на повітряному транспорті правил пожежної безпеки – тягне за собою накладення штрафу на громадян від трьох до семи неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від п'яти до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

4.5. Справи про адміністративні правопорушення

4.5.1. Органи, які розглядають справи про адміністративні правопорушення

Справи про адміністративні правопорушення розглядаються:

- адміністративними комісіями при виконавчих комітетах районних, міських, районних у містах, селищних, сільських рад;
- виконавчими комітетами селищних, сільських рад;
- районними (міськими) судами;
- органами внутрішніх справ, МНС, Держгірпромнагляду, іншими органами державних інспекцій та посадовими особами, уповноваженими на те КУпАП (ст. 213).

Адміністративні комісії утворюються відповідними радами в складі голови, замісника голови, відповідального секретаря, а також членів комісій. Порядок діяльності адміністративних комісій встановлюються КУпАП і іншим чинним законодавством.

Адміністративні комісії можуть розглядати справи про адміністративні правопорушення при наявності не менше половини членів їх складу а виконавчі комітети сільських, селищних, міських рад – при наявності не менш як двох третин від загального складу виконавчого комітету.



Посадові особи можуть накладати адміністративні стягнення, які передбачені адміністративним Кодексом і лише тільки при виконанні ними службових обов'язків.

4.5.2. Ведення справ про адміністративні правопорушення у сфері охорони праці

Органи Державного комітету з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду розглядають справи:

- про порушення законодавчих і інших нормативних актів про охорону праці, безпечне ведення робіт;
- зберігання, використання і облік вибухових матеріалів; в галузях промисловості і на підконтрольних об'єктах;
- про порушення законодавства про надра;
- за невиконання законних вимог цих органів.

Від імені органів Держгірпромнагляду справи про адміністративні правопорушення і призначати штрафні стягнення мають право:

1. За порушення законодавчих і інших нормативних актів щодо охорони праці, щодо безпечного ведення робіт у галузях промисловості та на підконтрольних об'єктах:

- державні інспектори – до чотирьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- головні державні інспектори, начальники інспекцій Держгірпромнагляду їх заступники – до шести неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- начальники управлінь і відділів Держгірпромнагляду і їх заступники – штраф до восьми неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- голова Держгірпромнагляду і його заступники – до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

2. За порушення нормативних актів про збереження, використання та облік вибухових матеріалів у галузях промисловості та на підконтрольних об'єктах:

- державні інспектори – до шести неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- головні державні інспектори, начальники інспекцій і їх заступники – до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;



- начальники управлінь і відділів, а також їх заступники – до дванадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- голова Держгірпромнагляду і його заступники – до чотирнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

4.5.3. Ведення справ про адміністративні правопорушення у сфері пожежної безпеки

Органи державного нагляду у сфері пожежної безпеки розглядають справи про адміністративні правопорушення, пов'язані з порушенням встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, невиконанням приписів та постанов посадових осіб органів державного нагляду у сфері пожежної безпеки (ст.ст. 120, 175, 188⁸ КУпАП). Від імені цих органів, призначати адміністративні штрафи мають право:

- головні державні інспектори з нагляду у сфері пожежної безпеки центрального та територіальних органів державного нагляду у сфері пожежної безпеки та їх заступники – штраф на громадян до семи неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і на посадових осіб – до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- старші державні інспектори з нагляду у сфері пожежної безпеки – штраф на громадян до шести, на посадових осіб – до дев'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- головні державні інспектори з нагляду у сфері пожежної безпеки місцевих органів державного нагляду у сфері пожежної безпеки, державні інспектори з нагляду у сфері пожежної безпеки центрального та територіальних органів державного нагляду у сфері пожежної безпеки – штраф на громадян до шести, а на посадових осіб – до восьми неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- державні інспектори з нагляду у сфері пожежної безпеки – штраф на громадян до чотирьох, а на посадових осіб – до шести неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 223 КУпАП).

4.5.4. Ведення справ про адміністративні правопорушення у сфері санітарного нагляду

Органи та установи, що здійснюють державний санітарний нагляд, розглядають справи про адміністративні правопорушення, пов'язані з порушенням санітарно-гігієнічних і санітарно-



протиепідемічних правил і норм, передбачених ст.ст. 42, 43, 78¹–83 КУпАП.

Від імені органів і установ, що здійснюють державний санітарний нагляд, розглядати справи про адміністративні правопорушення і призначати штрафні санкції мають право:

1. За порушення санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм:

- головний державний санітарний лікар та його заступники – на громадян до дванадцяти, а на посадових осіб – до двадцяти п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- головні державні санітарні лікарі областей та їх заступники, головні санітарні лікарі міст – на громадян до восьми, а на посадових осіб – двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

2. За порушення санітарно-гігієнічних правил і норм по охороні атмосферного повітря:

- головний санітарний лікар України і його заступники на громадян до семи, а на посадових осіб – до восьми неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- головні санітарні лікарі областей і міст та їх заступники – на громадян – до трьох, а на посадових осіб – до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

4.5.5. Ведення справ про адміністративні правопорушення в сфері ядерної та радіаційної безпеки

Органи державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки (ст. 244¹² КУпАП) розглядають справи про адміністративні правопорушення, пов'язані з порушенням правил і норм ядерної та радіаційної безпеки (ст. 95 КУпАП), а також з невиконанням законних вимог (приписів) посадових осіб органів державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки (ст. 188¹⁸ КУпАП).

Від імені органів державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення мають право Головний державний інспектор з ядерної безпеки України, його заступники.



4.5.6. Ведення справ про інші адміністративні правопорушення

Органи державного нагляду за технічним станом машин і обладнання у сільському господарстві (ст. 244 КУпАП) розглядають справи про адміністративні правопорушення, пов'язані з порушенням правил технічної експлуатації самохідних сільськогосподарських машин і правил безпеки під час їх експлуатації (ст. 108 КУпАП).

Від імені органів держсільтехнагляду розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення мають посадові особи управлінь агропромислового розвитку районних державних адміністрацій.

Інспекції державного архітектурно-будівельного контролю розглядають справи про адміністративні правопорушення, пов'язані з недотриманням:

- екологічних вимог під час проектування, розміщення, будівництва, реконструкції та прийняття в експлуатацію об'єктів чи споруд;

- державних стандартів, норм і правил під час проектування і будівництва, а також самовільним будівництвом будинків або споруд (ст. ст. 79¹, 96, 97 КУпАП).

Від імені інспекцій державного архітектурно-будівельного контролю розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення мають право начальник Державної архітектурно-будівельної інспекції України та його заступники, начальники інспекцій державного архітектурно-будівельного контролю в областях, районах, містах.

Органи Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (ст. 244¹⁰ КУпАП) розглядають справи про адміністративні правопорушення, пов'язані з порушенням законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (ст. 165⁴ КУпАП).

Від імені Фонду соціального страхування розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення мають право керівник виконавчої дирекції Фонду, його заступники, керівники робочих органів виконавчої дирекції Фонду



в областях, та їх заступники, керівники районних та міських відділень виконавчої дирекції Фонду.

Органи Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності (ст. 244¹¹ КУпАП) розглядають справи про адміністративні правопорушення, пов'язані з ухиленням від реєстрації як платника страхових внесків до Фонду, несвоечасною або неповною сплатою страхових внесків, а також порушенням порядку використання страхових коштів (ст. 165⁵ КУпАП).

Від імені Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення мають право керівники виконавчої дирекції Фонду, його заступники, керівники виконавчих дирекцій відділень Фонду в областях, та їх заступники.

4.5.7. Провадження справ про адміністративні правопорушення

Завданням провадження в справах про адміністративні правопорушення є: своєчасне, всебічне, повне і об'єктивне з'ясування обставин кожної справи, вирішення її відповідно до законодавства, забезпечення виконання винесеної постанови, а також виявлення причин та умов, що сприяють вчиненню адміністративних правопорушень, запобігання правопорушенням, виховання громадян у дусі додержання законів, зміцнення законності.

Порядок провадження в справах про адміністративні правопорушення визначається Кодексом про адміністративні правопорушення та іншими законодавчими актами.

Провадження в справах про адміністративні правопорушення не може розпочинатись, а розпочате підлягає закриттю за таких обставин (ст. 247 КУпАП):

- відсутність подій і складу адміністративного правопорушення;
- коли особа до моменту скоєння адміністративного правопорушення не досягла шістнадцятирічного віку;
- неосудність особи, яка вчинила протиправну дію чи бездіяльність;
- коли особа скоїла діяння в стані крайньої необхідності або необхідної оборони;



- видання акта амністії, якщо він усуває застосування адміністративного стягнення;

- коли скасовано акт, який встановлював адміністративну відповідальність;
- коли до моменту розгляду справи про адміністративне правопорушення пройшло більше двох місяців з дня скоєння правопорушення, або два місяці з дня його виявлення;
- коли по тому ж самому факту щодо особи, яка притягається до адміністративної відповідальності, існує постанова компетентного органу про накладення адміністративного стягнення, або не скасована постанова про закриття справи про адміністративне правопорушення, а також порушення по даному факту кримінальної справи;
- смерті особи, по відношенню до якої була розпочата справа.

Справи про адміністративні правопорушення розглядаються за місцем їх вчинення. Однак з метою підвищення виховної і запобіжної ролі справи про адміністративні правопорушення можуть розглядатися безпосередньо в трудових колективах, по місцю проживання, навчання і т. ін.

Законами України може бути передбачено й інше місце розгляду справ про адміністративні правопорушення (ст. 276 КУпАП).

4.5.8. Порядок притягнення до адміністративної відповідальності

Про скоєння адміністративного правопорушення складається протокол.

В протоколі про адміністративні правопорушення зазначається дата і місце його складання, посада особи, що складає протокол, місце час правопорушення, нормативний акт, що був порушений, дані про свідків, пояснення порушника і ін. Якщо правопорушенням заподіяно матеріальну шкоду, про це також зазначається в протоколі.

Протокол підписує особа, яка його складала і особа що скоїла правопорушення, а також свідки, якщо вони є. Якщо особа, що скоїла правопорушення відмовляється підписати протокол, то про це робиться відповідний запис. Особа, що скоїла правопорушення, має право зробити зауваження по змісту протоколу, а також викласти мотиви своєї відмови від підпису. При складанні протоколу порушникові роз'яснюються його права і обов'язки, передбачені

статтею 268 Кодексу, про що робиться відмітка у протоколі (ст. 256 КУпАП).

Протокол направляється органу, уповноваженому розглядати справу про адміністративне правопорушення (ст. 257 КУпАП).

Якщо протокол неможливо скласти на місці скоєння правопорушення, а складання протоколу є обов'язковим, тоді порушник може бути доставлений в міліцію.

4.5.9. Права особи, що притягається до адміністративної відповідальності

Особа, яка притягається до адміністративної відповідальності, має право (ст. 268 КУпАП):

- знайомитися з матеріалами справи, давати пояснення, подавати докази, заявляти клопотання;

- при розгляді справи користуватися юридичною допомогою адвоката, іншого фахівця у галузі права, який за законом має право на надання правової допомоги особисто чи за дорученням юридичної особи, виступати рідною мовою і користуватися послугами перекладача, якщо не володіє мовою, якою ведеться провадження;

- оскаржити постанову по справі.

Справа про адміністративне правопорушення розглядається в присутності особи, яка притягається до адміністративної відповідальності. Під час відсутності цієї особи справу може бути розглянуто лише у випадках, коли є дані про своєчасне її сповіщення про місце і час розгляду справи і якщо від неї не надійшло клопотання про відкладення розгляду справи.

В деяких справах чинне законодавство не передбачає обов'язкову присутність особи, що притягається до адміністративної відповідальності.

Справа про адміністративне правопорушення розглядається в п'ятнадцятиденний термін від дня отримання відповідним органом протоколу і інших матеріалів справи про адміністративне правопорушення.



4.5.10. Компетенція уповноважених органів при розгляді справ про адміністративні правопорушення

Орган (посадова особа) при підготовці до розгляду справи про адміністративне правопорушення вирішує такі питання (ст. 278):

- 1) чи належить до його компетенції розгляд даної справи;
- 2) чи правильно складено протокол та інші матеріали справи про адміністративне правопорушення;
- 3) чи сповіщено осіб, які беруть участь у розгляді справи, про час і місце її розгляду;
- 4) чи витребувано необхідні додаткові матеріали;
- 5) чи підлягають задоволенню клопотання особи, яка притягається до адміністративної відповідальності, потерпілого, їх законних представників і адвоката.

Орган (посадова особа) при розгляді справи про адміністративне правопорушення зобов'язаний з'ясувати (ст. 280 КУпАП):

- чи було вчинено адміністративне правопорушення;
- чи винна дана особа в його вчиненні;
- чи підлягає вона адміністративній відповідальності;
- чи є обставини, що пом'якшують і обтяжують відповідальність;
- чи заподіяно майнову шкоду;
- чи є підстави для передачі матеріалів про адміністративне правопорушення на розгляд громадської організації, трудового колективу, а також з'ясувати інші обставини, що мають значення для правильного вирішення справи.

Про прийняті заходи, протягом місяця з дня їх отримання, необхідно повідомити орган, що вніс цю пропозицію.

По справі про адміністративне правопорушення орган вносить одну з таких постанов:

- про накладання адміністративного стягнення;
- про закриття справи;
- про прийняття заходів впливу (публічне пробачення, попередження, догана, нагляд трудового колективу, батьків).

Постанова про закриття справи вноситься при оголошенні усного зауваження, передачі матеріалів на розгляд товариського суду або трудового колективу, або передачі їх прокурору, органу слідства або дізнання.

Постанова оголошується негайно після закінчення розглядання справи (ст. 285 КУпАП). Копія постанови упродовж трьох днів



вручається особі, по відношенню до якої вона виносилася (під розписку). Про постанову доводять до відома адміністрацію по місцю роботи або навчання порушника.

4.5.11. Порядок оскарження постанови про адміністративне правопорушення

Постанову по справі про адміністративне правопорушення може бути оскаржено:

- 1) постанову адміністративної комісії – у виконавчий комітет відповідної ради або в суд, рішення якого є остаточним;
- 2) рішення виконавчого комітету сільської, селищної, міської ради – у відповідну раду або в суд, рішення якого є остаточним;
- 3) постанову іншого органу (посадової особи) про накладення адміністративного стягнення – у вищестоящий орган (вищестоящий посадовій особі) або в суд, рішення якого є остаточним.

Скарга подається в орган, який виніс постанову по справі про адміністративне правопорушення. Скарга упродовж трьох діб направляється разом з справою в орган, який має повноваження її розглядати (ст. 288 КУпАП).

Скарга на постанову по справі про адміністративне правопорушення може бути подана упродовж десяти днів з дня винесення постанови. У випадку пропуску цього терміну з поважної причини, цей термін за заявою особи, у відношенні якої винесено постанову, може бути встановлений органом, який має уповноваження розглядати скаргу (ст. 289 КУпАП).

Постанову по справі про адміністративне правопорушення може бути опротестовано прокурором (ст. 290 КУпАП).

Подання скарги в установлений строк зупиняє виконання постанови про адміністративне стягнення до її розгляду, за винятком штрафу який стягується на місці скоєння адміністративного правопорушення. Скарга на постанову про адміністративне правопорушення розглядається правомочним органом в десятиденний строк від дня її надання.

Орган (посадова особа) при розгляді скарги або протесту на постанову по справі про адміністративне правопорушення (ст. 293 КУпАП) перевіряє законність і обґрунтованість винесеної постанови і приймає одне з таких рішень:

- 1) залишає постанову без зміни, а скаргу або протест без



задоволення;

- 2) скасовує постанову і надсилає справу на новий розгляд;
- 3) скасовує постанову і закриває справу;
- 4) змінює захід стягнення в межах, передбачених нормативним актом про відповідальність за адміністративне правопорушення, з тим, однак, щоб стягнення не було посилено.

Якщо буде встановлено, що постанову винесено органом (посадовою особою), неправомочним вирішувати цю справу, то така постанова скасовується і справа надсилається на розгляд компетентного органу (посадової особи).

Рішення по скарзі на постанову про адміністративне правопорушення може бути опротестоване прокурором. Протест на рішення по скарзі вноситься в вищестоящий орган по відношенню до органу, який виніс рішення по скарзі.

4.5.12. — Контроль за провадженням справ про адміністративні правопорушення

Постанова про адміністративне стягнення є обов'язковою для виконання як державними, чи іншої власності установи, так і посадовими особами чи громадянами. Вона підлягає виконанню з моменту її винесення. При оскарженні вона підлягає виконанню після залишення скарги без задоволення. Якщо негайне виконання штрафних санкцій є неможливим, тоді орган, що виніс постанову, може надати відстрочку терміном до одного місяця.

Контроль за правильним і своєчасним виконанням постанови про адміністративне стягнення здійснюють органи, які винесли цю постанову.

Штраф повинен бути сплачений порушником не пізніше п'ятнадцяти днів з дня вручення йому постанови про стягнення штрафу. У разі несплати штрафу порушником у строк, постанова про штраф надсилається для утримання суми штрафу в примусовому порядку: з його заробітної плати, пенсії чи стипендії відповідно до правил, встановлених Цивільним процесуальним кодексом. У разі відсутності самостійного заробітку в осіб віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років, які вчинили адміністративне правопорушення, штраф стягується з батьків або осіб, які їх замінюють.

Штраф, накладений за вчинення адміністративного правопорушення, вноситься порушником в установу Ощадного банку



У разі несплати правопорушником штрафу в установлений строк, постанова про накладення штрафу надсилається для примусового виконання до відділу державної виконавчої служби за місцем проживання порушника, роботи або за місцезнаходженням його майна в порядку, встановленому законом.

Забороняється віднесення штрафів накладених на посадову особу за рахунок підприємств, організацій чи установ.

При стягненні штрафу на місці скоєння адміністративного правопорушення порушникові видається квитанція встановленого зразка, яка є документом суворої фінансової звітності.

Постанова, по якій виконано стягнення штрафу, з відміткою про виконання, повертається органам, який виніс цю постанову.

Якщо з дня винесення постанови про адміністративне стягнення минуло три місяці і вона не була виконана, то вже не підлягає виконанню за давністю строку.

4.6. Кримінальна відповідальність

Законодавство України про кримінальну відповідальність становить Кримінальний кодекс (КК), який ґрунтується на Конституції України та загальновизначених принципах і нормах міжнародного права.

Кримінальний кодекс – це систематизована сукупність юридичних норм, встановлених найвищим органом законодавчої влади, що визначають, які суспільно небезпечні діяння є злочинними і які покарання належить застосовувати до осіб, котрі їх вчинили.

Об'єктом кримінально-правового захисту є правопорядок, урегульованих нормами права суспільних відносин.

Кримінальний кодекс України спрямований на забезпечення захисту життя, здоров'я, гідності, прав і свобод громадян, екологічної безпеки та безпеки виробництва, державного суверенітету та конституційного ладу від злочинних посягань. Він також регулює суспільні відносини, які виникають між державою і особою в разі скоєння нею злочину.

Основна функція кримінального законодавства – охоронна. Кримінальний кодекс має завдання поєднувати заходи соціального забезпечення і добробуту народу, запобігання правопорушенням із



заходами державного примусу у вигляді кримінального покарання осіб, які вчинили злочин.

Особа підлягає кримінальній відповідальності і покаранню лише тоді, коли вона винна у скоєнні злочину, коли умисно або з необережності вчинила суспільно небезпечне діяння.

Особа – це людина, з одного боку, як істота біологічна, як індивід з його природними благами (життя, фізичне, і психічне здоров'я, воля, честь та гідність), а з другого – як найвища соціальна цінність, як носій суспільних відносин, як виробник матеріальних цінностей, як громадянин у відносинах з державою.

Особа визнається винною у скоєнні злочину і підлягає кримінальному покаранню лише за обвинувальним вироком суду й відповідно до закону. Ніхто не може бути притягнений до кримінальної відповідальності за той самий злочин більше одного разу.

Загальною підставою кримінальної відповідальності є склад злочину, тобто наявність у дії, або бездіяльності особи усіх юридичних ознак злочину, визначеного кримінальним законом. Суспільні небезпечні діяння, умисні або з необережності, характеризуються об'єктивними і суб'єктивними ознаками, сукупність яких має назву „склад злочину”.

Склад злочину має місце не лише у закінченому діянні особи, але й в готуванні її до злочину, у замаху на злочин, а також у діяннях співучасників злочину (ст.ст. 11 – 15 КК).

Особа, яка вчинила злочин, піддається осуду з боку держави (в особі органу влади, яким є суд) і карається відповідно до закону.

Усі особи, які вчинили злочин на території України, підлягають відповідальності на підставі Кримінального Кодексу (КК).

4.6.1. Злочини

Злочином називається передбачене кримінальним законом суспільно небезпечне винне діяння (або бездіяльність), що посягає на суспільний лад України, її політичну і економічну системи, власність, особу, політичні, трудові, майнові та інші права і свободи громадян, а також суспільно небезпечне діяння, яке посягає на правопорядок.

Злочином не є дія або бездіяльність, яка хоча формально і містить ознаки злочину, але через малозначність не має суспільної небезпеки, тобто коли дія не спричинила і не могла спричинити шкоди, або



спричинила чи могла спричинити лише дуже незначну шкоду.

Злочин – це конкретне суспільно небезпечне діяння людини. Воно може проявлятися у формі дії або бездіяльності. Тому думки, переконання та наміри особи вчинити злочин, не реалізовані у конкретній суспільно небезпечній дії або бездіяльності, злочином не визнаються.

Злочинна бездіяльність – це певна форма поведінки особи, що пов'язана з невчиненням дій, які вона повинна була і могла вчинити (наприклад, неподання допомоги хворому особою медичного персоналу (ст. 131,137,139,140 КК)). Деякі злочини можуть бути вчинені як шляхом дії, так і шляхом бездіяльності, наприклад, порушення вимог законодавства про охорону праці (ст.ст. 135,136 КК).

Тяжкими злочинами визнаються такі умисні діяння, що становлять підвищену суспільну небезпеку. До тяжких злочинів належать:

- особливо небезпечні злочини проти держави (ст.ст. 109, 110, 111, 113, 114 КК);
- пошкодження об'єктів магістральних нафто-, газо- та нафтопродуктопроводів (ст. 277 КК);
- умисне вбивство (ст.ст. 115 – 118 КК), навмисне тяжке тілесне ушкодження, катування (ст.ст. 121 – 128 КК);
- зловживання владою, або посадовим становищем (ст.ст. 191, 192, 364, 365 165 КК);
- порушення ядерної безпеки (ст. 274 КК);
- одержання (давання) хабара (ст.ст. 368 – 370 КК) та інші.

Поняття тяжкого злочину мусить мати дві конструктивні ознаки:

1) діяння має бути умисним;

2) підвищений характер або ступінь суспільної небезпеки.

Навмисно вчиненим визнається злочин, коли особа, яка його вчинила, усвідомлювала суспільно небезпечний характер своєї дії або бездіяльності, передбачала її суспільно небезпечні наслідки і бажала їх, або свідомо допускала настання цих наслідків (ст. 24 КК).

Навмисно вчинений злочин має дві характерні ознаки наміру інтелектуальну і вольову.

Інтелектуальна ознака – це усвідомлення суспільно небезпечного характеру своєї дії та передбачення небезпечних наслідків.

Вольова ознака наміру – це наявність у суб'єкта злочину бажання,



щоб від вчиненої дії настали небезпечні наслідки чи свідоме їх допущення.

Залежно від поєднання інтелектуальних і вольових ознак у свідомості злочинця умисел у теорії кримінального права поділяється на два види: прямий і непрямий (евентуальний). Підставою для розмежування двох видів наміру є те, що при прямому намірі винна особа бажає настання суспільно небезпечних наслідків, а при непряму – виявляє байдужість до таких наслідків, не бажає, але свідомо допускає їх настання.

Усвідомлення суспільно небезпечного характеру вчиненого злочину означає, що винна особа розуміє не лише факт злочину, але й його суспільну небезпечність. Наприклад, при вчиненні крадіжки винний усвідомлює, що він порушує право власності, таємно викрадає чуже майно і тим самим спричиняє майнову шкоду потерпілому. При цьому не обов'язково, щоб винний усвідомлював протиправність і карність свого вчинку. Кримінальне право ґрунтується на принципі, що незнання закону не звільняє особу від кримінальної відповідальності. Особа завжди має можливість при обнародуванні закону, ознайомитися з його змістом і знати які діяння є протиправними.

У тих випадках, коли виникає сумнів про те, чи усвідомлювала особа через свою нерозвиненість, слабоумство чи інший хворобливий стан суспільну небезпечність вчиненого нею злочину обов'язково проводять судово-психіатричну або судово-психологічну експертизу.

В теорії кримінального права розрізняють такі наміри:

- заздалегідь обміркований;
- раптовий;
- афектований.

Заздалегідь обміркований намір характеризується тим, що він виникає в особи, яка завчасно обмірковує свої дії і умови для початку злочину.

Раптовий намір виникає безпосередньо перед самим початком злочину. Інакше кажучи, винний здійснює свій злочинний намір у момент виникнення наміру.

Окремим випадком раптового наміру є афектований намір, тобто такий, що виникає в процесі душевного хвилювання (афекту) раптово, під впливом тих чи інших особливих обставин. Ця



обставина в деяких випадках пом'якшує відповідальність особи.

Кримінальне право (ст. 25 КК) визнає вчинення злочину з необережності.

Злочин визнається вчиненим з необережності, коли особа, яка його вчинила, передбачала можливість настання суспільно небезпечних наслідків своєї дії або бездіяльності, але легковажно розраховувала на їх відвернення, або не передбачала можливості настання таких наслідків, хоч повинна була і могла їх передбачити.

Існує два види необережної вини: злочинна самонадіяність і злочинна недбалість.

Злочинна самонадіяність буде тоді, коли особа передбачала небезпечні наслідки від своїх дій або бездіяльності (інтелектуальний момент) та легковажно розраховувала на відвернення цих наслідків (вольовий момент). При цьому винна особа усвідомлювала, що діє у невідповідності до закону, службових, професійних або загальноприйнятих правил та ін.

При такій злочинній самонадійності особа розраховує на реальні сили (наприклад, знання, досвід, вміння, фізичні сили, сили природи) або конкретні обставини (надійність технічних засобів, дія інших сил, тощо), які дозволяють уникнути суспільно небезпечних наслідків.

У цьому випадку, коли стався злочин, розрахунки винної особи були легковажними, з одного боку вона достатньо оцінила значення обставин, які могли призвести до шкідливих наслідків, а з другого – переоцінила свої можливості або інші обставини, які могли б відвернути такі наслідки. І у першому, і у другому випадках особа діє необачно і легковажно. Так, водій автомобіля, який перевищує гранично допустиму швидкість, легковажно розраховує, що він завдяки своєму досвіду та вмінню не вчинить наїзду на пішохода, але такий наїзд стався.

Злочинна недбалість виражається у тому, що винна особа не передбачувала суспільно небезпечних наслідків своєї дії або бездіяльності. Однак вона повинна була передбачити такі наслідки – це обов'язок і можливість особи передбачати суспільно небезпечні наслідки від свого діяння.

Обов'язок бути уважним і розсудливим при певних діях та передбачати настання їх шкідливих наслідків покладається на людину законом, суспільними нормами та правилами, які регулюють службову або професійну діяльність, тощо. Однак наявність одного



лише обов'язку передбачати небезпечні наслідки своєї діяльності не є достатньою підставою для визначення особи винною у злочинній недбалості. Суттєве значення має фактична можливість особи передбачити вказані наслідки. Це залежить від рівня спеціальних знань особи у конкретній галузі, життєвого та практичного досвіду, конкретних умов і психологічного ставлення особи до своїх дій та їх наслідків.

4.6.2. Відповідальність неповнолітніх

Встановлення певного мінімального віку кримінальної відповідальності пов'язане з фізіологічним процесом поступового формування здатності особи з моменту досягнення певного віку усвідомлювати свої дії і керувати ними та розуміти небезпечність вчинюваних дій.

В зв'язку з цим, кримінальній відповідальності підлягає особа, якій до вчинення злочину минуло 16 років.

Особа у віці від 14 до 16 років підлягають кримінальній відповідальності за вбивство (ст. 115 КК), навмисне заподіяння тілесного ушкодження (ст.ст. 121 – 126 КК), крадіжку (ст. 185 КК), розбій, грабіж (ст.186 КК), злісне хуліганство, пошкодження об'єктів магістральних трубопроводів, навмисне пошкодження державного, колективного чи індивідуального майна (ст. 194 КК), що спричинило важкі наслідки, а також за умисне вчинення дій, які можуть викликати аварію потяга.

4.6.3. Неосудність

Осудність – це передумова вини, що характеризує психічний стан особи в момент вчинення злочину і вказує на те, що людина усвідомлювала свої дії і керувалася ними.

Неосудність – це нездатність особи усвідомлювати свої дії або керувати ними у момент вчинення злочину внаслідок розладу психічної діяльності.

Особа, яка під час скоєння суспільно небезпечних дій була в стані неосудності, тобто не усвідомлювала своїх дій не могла ними керувати внаслідок душевної хвороби, тимчасового розладу душевної діяльності, слабоумству чи іншого хворобливого стану не підлягає кримінальній відповідальності. До такої особи за призначенням суду можуть застосуватися примусові заходи



медичного характеру.

Не підлягає покаранню також особа, яка вчинила злочин в стані осудності, але до винесення вироку захворіла на душевну хворобу, що позбавляє її можливості усвідомлювати свої дії або керувати ними. До такої особи за призначенням суду можуть застосовуватися примусові заходи медичного характеру, а після видужання вона може підлягати покаранню.

Неосудність має місце за наявності двох критеріїв: медичного і юридичного.

Медичний (біологічний) критерій характеризується наявністю в особи одного з вказаних вище різновидів розладів психічної діяльності.

Під хронічною душевною хворобою розуміють важко виліковні психічні захворювання, що мають тривалий характер і тенденцію до наростання хворобливих явищ (шизофренія, епілепсія і т. ін.).

Тимчасовий розлад душевної діяльності – це психічні захворювання, які характеризуються раптовим початком, відносно нетривалим протіканням і, як правило, закінчується повним одужанням особи: гострий алкогольний психоз, реактивний стан (важкі душевні потрясіння) і т. ін.

Слабоумство – це вроджений чи набутий хворобливий стан психіки, який характеризується неповноцінністю розумової діяльності (ідіотія, дебільність і т. ін.).

До іншого хворобливого стану належить розлад психічної діяльності, що не підпадає під ознаки перших трьох категорій (тяжкі форми психопатії, душевні розлади, викликані інфекційними захворюваннями, тощо).

Юридичний критерій неосудності (психологічний) охоплює дві ознаки: інтелектуальну і вольову.

Інтелектуальна – це нездатність особи усвідомлювати свої дії, коли вона фактично не розуміє свою поведінку або не може усвідомлювати її суспільну небезпечність.

Вольова – нездатність керувати своїми діями, передбаченими законом, як суспільно небезпечні і кримінально карані (наприклад, при піроманії особа не може подолати непереборного хворобливого потягу до підпалів, хоча і розуміє суспільно небезпечний характер своєї поведінки).

Для наявності юридичного критерію неосудності достатньо однієї



ознаки – інтелектуальної чи вольової. Якщо особа не втратила жодної з названих ознак, вона не може бути визнана неосудною.

Особи, які вчинили суспільно небезпечні діяння в стані неосудності, не є суб'єктами злочину. Вони не підлягають кримінальній відповідальності і покаранню. До них можуть бути застосовані лише примусові заходи медичного характеру. Для них обов'язково призначається експертиза. Висновок судово-психіатричної експертизи не є обов'язковим для слідчих органів і суду і підлягає оцінці.

Час перебування у медичному закладі особи, до якої були застосовані примусові заходи медичного характеру, зараховується в строк відбування покарання, якщо вона засуджується до позбавлення волі або виправних робіт (ст. 90 КК).

Застосування примусових заходів медичного характеру, щодо осіб, які вчинили суспільно небезпечні діяння допускається тільки на підставі і в порядку, передбачених законами України (ст. 9 Основ законодавства України про охорону здоров'я).

Примусові заходи медичного характеру, передбачені ст. 93 КК – це заходи державного примусу, які застосовуються судом до осіб, що скоїли злочин в стані душевної хвороби, яка позбавила їх здатності усвідомлювати свої дії або керувати ними.

До примусових заходів медичного характеру (ст. 94 КК), які здійснюються лікувальними закладами органів охорони здоров'я належать:

- 1) надання амбулаторної психіатричної допомоги в примусовому порядку;
- 2) поміщення в психіатричну лікарню зі звичайним наглядом;
- 3) поміщення в психіатричну лікарню з посиленням наглядом;
- 4) поміщення в психіатричну лікарню з суворим наглядом.

Ці заклади обирає суд залежно від душевного захворювання особи, характеру і ступеню суспільної небезпечності вчиненого нею діяння. Вказані заходи не є покаранням, і вони не тягнуть судимості і не переслідують мети виправлення, а застосовуються для лікування і спеціальної реабілітації душевнохворих, запобігання вчиненню ними нових суспільно небезпечних діянь, а також для охорони їх самих.

Примусове лікування має тривати доти, поки хворий не перестане бути небезпечним для оточуючих. Ці заходи підлягають скасуванню в зв'язку з видужанням особи чи зміною психічного стану настільки,



4.6.4. Злочини, скоєні в стані сп'яніння

Під сп'янінням розуміють стан звичайного, фізіологічного сп'яніння, як алкогольного, токсичного так і наркотичного. Звичайне сп'яніння відрізняють від патологічного тим, що є формою тимчасового розладу душевної діяльності і підпадає під медичний критерій неосудності. В стан звичайного сп'яніння особа приводить себе свідомо, вона здатна передбачити свою можливу поведінку в такому стані, тому здатна вирішувати, вживати чи не вживати одурманюючі заходи. Звичайне сп'яніння, навіть в тяжкій формі, не звільняє від кримінальної відповідальності (ст. 21 КК) особу, яка вчинила злочин.

Суд, незалежно від призначеного кримінального покарання, може направити на примусове лікування особу, засуджену за злочин, вчинений на ґрунті алкоголізму чи наркоманії. Примусове лікування цих осіб проводиться, залежно від міри кримінального покарання відповідно у місцях позбавлення волі або спеціальних медичних закладах.

Примусове лікування КК не пов'язується з віком, воно може бути застосоване до неповнолітніх та осіб похилого віку.

Направлення на примусове лікування може застосовуватися лише у випадках визнання особи винною у вчиненні злочину саме на ґрунті алкоголізму чи наркоманії і обвинувального вироку з призначенням покарання. Саме направлення засудженого на примусове лікування не є покаранням воно призначається судом.

Примусове лікування застосовується при наявності висновку медичної комісії де повинно бути зазначено, що особа є хронічним алкоголіком або наркоманом, потребує лікування і воно їй не протипоказано за станом здоров'я. Тривалість лікування залежить від його результатів.

4.6.5. Види покарання за вчинений злочин

Покарання – це історично мінливий кримінально-правовий інститут, відповідний тому чи іншому суспільному ладу, основоположним, політичним, правовим поглядам та інтересам основних соціальних груп суспільства, а також його етнічному рівню.

Призначення покарання – один з етапів застосування



кримінального законодавства. Воно здійснюється судом після того, як він дійде висновку, що особа, яка вчинила злочин, підлягає покаранню за це.

В сучасному кримінальному праві, покарання – це особлива форма державного примусу, що застосовується судом від імені держави до особи, яка вчинила злочин.

Метою покарання є:

- 1) виправлення та перевиховання засудженого;
- 2) запобігання вчиненню засудженим нових злочинів;
- 3) запобігання вчиненню злочинів іншими особами.

Виправлення може настати тоді, коли засуджений позбавився негативних рис і набув таких корисних рис, як чесне ставлення до праці, точне виконання законів, повага до правил співжиття.

Для осіб, які вчинили злочин, можуть застосовуватися такі основні покарання (ст. 51 КК):

- 1) позбавлення волі на певний строк;
- 2) довічне позбавлення волі;
- 3) виправні роботи без позбавлення волі;
- 3) позбавлення права займати певні посади або займатися певною діяльністю;
- 4) штраф;
- 5) арешт;
- 6) обмеження волі;
- 7) громадські роботи.

Крім основних видів покарань, можуть застосовуватися такі види покарання:

- конфіскація майна;
- позбавлення звання, рангу, чину;
- позбавлення батьківських прав.

Позбавлення права займати певні посади або займатися певною діяльністю і штраф можуть застосовуватися не тільки як основні, але й як додаткові покарання.

До покарань, що можуть призначатися тільки як основні, належать: позбавлення волі, громадські роботи, виправні роботи без позбавлення волі, а також довічне позбавлення волі. Як правило, призначають одне з цих покарань самостійно або разом з додатковим. Поєднання двох або більше основних покарань не допускається.

Конфіскація майна, позбавлення військового, спеціального звання,

рангу, позбавлення батьківських прав можуть призначатися тільки як додаткова міра покарання.

Позбавлення волі (ст. 63 КК) встановлюється на строк від одного місяця до десяти років, а за особливо тяжкі злочини – не більше п'ятнадцяти років.

Для осіб, які не досягли до вчинення злочину вісімнадцятирічного віку, строк позбавлення волі не може перевищувати десяти років.

Відбувають покарання у вигляді позбавлення волі у виправно-трудових колоніях – поселеннях, колоніях загального, посиленого, суворого і особливого режимів або в тюрмі, а також у виховно-трудових колоніях загального і посилених режимів.

Позбавлення права займати певні посади

Позбавлення права займати певні посади або займатися певною діяльністю (ст. 55 КК) може бути призначене на строк від двох до п'яти років як основне або додаткове покарання. Це покарання полягає у звільненні засудженого від посади яку він займає і позбавлення його права займати аналогічні посади на інших підприємствах, установах чи організаціях будь-якої галузі господарської діяльності (бухгалтер, лікар, педагог і ін.).

Накладення штрафів

Кримінальним кодексом передбачена міра покарання, яка полягає у грошовому стягненні – штрафі.

Розмір штрафу встановлюється залежно від важкості вчиненого злочину з урахуванням майнового стану винного в межах від тридцяти до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, а в деяких випадках – і більш високі розміри штрафу.

Штраф підлягає добровільній сплаті упродовж місяця. Якщо визначена сума штрафу добровільно не сплачена, то вона стягується у примусовому порядку. Стягнення звертається на майно або при його недостатності для повного стягнення штрафу на заробітну плату або інший дохід, пенсію або стипендію.

Штраф як міра кримінального покарання за своєю правовою природою і наслідками відрізняється від штрафу як міри адміністративного стягнення та громадського впливу. Штраф призначений судом за вчинений злочин, тягне судимість. Ця судимість буде вважатися погашеною, якщо оштрафована особа



упродовж року з дня відбуття покарання не вчинила нового злочину.

Громадські роботи

Громадські роботи (ст. 56 КК) полягають у виконанні засудженим у вільний від роботи чи навчання час безоплатних суспільно корисних робіт, вид яких визначають органи місцевого самоврядування. Громадські роботи встановлюються на строк від шістдесяти до двохсот сорока годин і відбуваються не більш як чотири години на день. Громадські роботи не призначаються особам, визнаним інвалідами першої або другої групи, вагітним жінкам, особам, які досягли пенсійного віку, а також військовослужбовцям строкової служби.

Виправні роботи

Покарання у виді виправних робіт (ст. 57 КК) встановлюється на строк від шести місяців до двох років і відбувається за місцем роботи засудженого. Із суми заробітку засудженого до виправних робіт провадиться відрахування в доход держави у розмірі, встановленому вироком суду, в межах від десяти до двадцяти відсотків.

Виправні роботи не застосовуються до:

- вагітних жінок та жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною;
- непрацездатних та осіб, що не досягли шістнадцяти років або тих, що досягли пенсійного віку;
- військовослужбовців, працівників правоохоронних органів, нотаріусів, суддів, прокурорів, адвокатів, державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Особам, які стали непрацездатними після постановлення вироку суду, виправні роботи суд може замінити штрафом із розрахунку трьох встановлених законодавством неоподатковуваних мінімумів доходів громадян за один місяць виправних робіт.

Непрацездатним особам виправні роботи можуть бути замінені штрафом з розрахунку чотири мінімальних розміри заробітної плати штрафу за один місяць виправних робіт, а за злочини, що не є корисливими, з того ж розрахунку, але на суму не більш як п'ятдесят мінімальних розмірів заробітної плати.

На осіб, які мають покарання у вигляді виправних робіт, крім відрахувань із заробітку, поширюються деякі правообмеження, які



можуть стосуватися загального і безперервного трудового стажу, порядку звільнення з роботи за власним бажанням, відпусток та допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю і пологами.

Арешт

Покарання у виді арешту (ст. 60 КК) полягає в триманні засудженого в умовах ізоляції і встановлюється на строк від одного до шести місяців. Арешт не застосовується до осіб віком до шістнадцяти років, вагітних жінок та до жінок, які мають дітей віком до семи років.

Обмеження волі

Покарання у виді обмеження волі (ст. 61 КК) полягає у триманні особи в кримінально-виконавчих установах відкритого типу без ізоляції від суспільства в умовах здійснення за нею нагляду з обов'язковим залученням засудженої до праці. Обмеження волі встановлюється на строк від одного до п'яти років. Обмеження волі не застосовується до неповнолітніх, вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до чотирнадцяти років, до осіб, що досягли пенсійного віку, військовослужбовців строкової служби та до інвалідів першої і другої групи.

Позбавлення волі

Позбавлення волі – це вид основного покарання, що полягає у примусовій ізоляції засудженого на визначений строк в спеціально призначених для цього установах. Це покарання призначається за злочин підвищеної соціальної небезпеки, обмежує свободу пересування спілкування, вибір роду діяльності і т. ін. Може призначатися самостійно або в поєднанні з конфіскацією майна і ін.

Покарання у виді позбавлення волі на певний строк (ст. 63 КК) полягає в ізоляції засудженого та поміщенні його на певний строк до кримінально-виконавчої установи. Позбавлення волі встановлюється на строк від одного до п'ятнадцяти років.

Довічне позбавлення волі (ст. 64 КК) встановлюється за вчинення особливо тяжких злочинів і застосовується лише у випадках, спеціально передбачених Кодексом, якщо суд не вважає за можливе застосовувати позбавлення волі на певний строк. Довічне



позбавлення волі не застосовується до осіб, що вчинили злочини у віці до 18 років і до осіб у віці понад 65 років, а також до жінок, що були в стані вагітності під час вчинення злочину або на момент постановлення вироку.

Конфіскація майна

Різновидом додаткового покарання чинним законодавством передбачено конфіскацію майна (ст. 59 КК). Вона може бути повною або частковою. Не підлягають конфіскації предмети, необхідні для засудженого та осіб, які перебувають на його утриманні.

Амністія

Акт амністії, в силу якого засуджений підлягає повністю звільненню від покарання, поширюється і на конфіскацію майна, якщо до дня видання цього акта майно, яке підлягає конфіскації, не було вилучене.

Умовне засудження

Умовне засудження передбачається як прояв гуманізму.

За своєю юридичною природою умовне засудження є умовним звільненням засудженого від покарання у вигляді позбавлення волі або виправних робіт з метою його виправлення і перевиховання. Підставою умовного засудження є сукупність обставин, що свідчать про можливість особи винного виправитися та перевиховатися, але в умовах обов'язкового контролю за його поведінкою. Складовою частиною умовного засудження є іспитовий строк.

Іспитовий строк

Кримінальним Кодексом (ст. 75) встановлюється іспитовий строк тривалістю від одного року до трьох років.

Іспитовий строк – це проміжок часу, на який особа умовно звільняється від реального відбування призначеного (крім штрафу) покарання і протягом якого за нею здійснюється контроль, а також інші форми державного і громадського впливу з метою її виправлення та перевиховання.

У разі порушення умовно засудженим відповідних вимог суду надається право скасування умовного засудження. Якщо умовно



засуджений упродовж іспитового строку не вчиняє нового злочину, то він автоматично звільняється від покарання і вважається таким, що не має судимості.

4.6.6. Обставини, які пом'якшують покарання

При призначенні покарання обставинами, які його пом'якшують, визнаються:

- з'явлення із зізнанням, щире каяття або активне сприяння розкриттю злочину;
- добровільне відшкодування завданого збитку або усунення заподіяної шкоди;
- вчинення злочину неповнолітнім;
- вчинення злочину вагітною жінкою;
- вчинення злочину внаслідок збігу тяжких особистих, сімейних чи інших обставин;
- вчинення злочину під впливом погрози, примусу або через матеріальну, службову чи іншу залежність;
- вчинення злочину під впливом сильного душевного хвилювання, викликаного неправомірними або аморальними діями потерпілого;
- вчинення злочину з перевищенням меж крайньої необхідності.

4.6.7. Обставини, які обтяжують покарання

При призначенні покарання обставинами, які його обтяжують, визнаються:

- вчинення злочину особою повторно та рецидив злочинів;
- вчинення злочину групою осіб за попередньою змовою;
- вчинення злочину на ґрунті расової, національної чи релігійної ворожнечі або розбрату;
- вчинення злочину у зв'язку з виконанням потерпілим службового або громадського обов'язку;
- тяжкі наслідки, завдані злочином;
- вчинення злочину щодо малолітнього, особи похилого віку або особи, що перебуває в безпорадному стані;
- вчинення злочину щодо жінки, яка завідомо для винного перебувала у стані вагітності;
- вчинення злочину щодо особи, яка перебуває в матеріальній, службовій чи іншій залежності від винного;



- вчинення злочину з використанням малолітнього або особи, що страждає психічним захворюванням чи недоумством;
- вчинення злочину з особливою жорстокістю;
- вчинення злочину з використанням умов воєнного або надзвичайного стану, інших надзвичайних подій;
- вчинення злочину загальнонебезпечним способом;
- вчинення злочину особою, що перебуває у стані алкогольного сп'яніння або у стані, викликаному вживанням наркотичних або інших одурманюючих засобів.

4.6.8. Давність притягнення до кримінальної відповідальності

Під давністю притягнення до кримінальної відповідальності розуміють закінчення з моменту вчинення злочину встановленого в законі строку, після якого виключається кримінальна відповідальність і застосування покарання.

Сплив значного часу з моменту вчинення злочину послаблює виховне і запобіжне значення покарання і робить застосування його недоцільним і таким, що не відповідає принципу гуманізму, в зв'язку з істотним зменшенням ступеню або й повною втратою суспільної небезпечності винної особи.

Особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо з дня вчинення нею злочину і до дня набрання вироком законної сили минули такі строки:

- 1) два роки – у разі вчинення злочину невеликої тяжкості, за який передбачене покарання менш суворе, ніж обмеження волі;
- 2) три роки – у разі вчинення злочину невеликої тяжкості, за який передбачене покарання у виді обмеження або позбавлення волі;
- 3) п'ять років – у разі вчинення злочину середньої тяжкості;
- 4) десять років – у разі вчинення тяжкого злочину;
- 5) п'ятнадцять років – у разі вчинення особливо тяжкого злочину.

Перобіг давності зупиняється, якщо до закінчення зазначених у законі строків особа вчинить новий злочин, за який може бути позбавлена волі на термін більше двох років та коли вона, вчинивши злочин, переховується від слідства або суду.

Закон містить три умови застосування інституту давності



притягання до кримінальної відповідальності:

- а) закінчення зазначених у законі строків;
- б) не вчинення протягом цих років нового злочину;
- в) не ухилення від слідства та суду.

Особа вважається такою, що ухилилася від слідства або суду, якщо вона, будучи відомою правоохоронним органам, намагається уникнути притягання до кримінальної відповідальності шляхом виїзду з попереднього місця проживання або переходу на нелегальне становище. Факт ухилення особи від слідства або суду свідчить, як правило, про її суспільну небезпечність і тим самим – про необхідність її притягнення до кримінальної відповідальності. Однак останнє неможливе, якщо з часу вчинення злочину пройшло п'ятнадцять років і давність не була перервана вчиненням нового злочину.

Інститут давності притягання до кримінальної відповідальності є одним з видів звільнення від кримінальної відповідальності. Застосовує давність суд, суддя, прокурор, слідчий або органи дізнання. При встановленні факту закінчення строків давності виноситься постанова про закриття справи.

Особу, яка вчинила діяння, що містить ознаки злочину, який не являє великої суспільної небезпеки, може бути звільнено від кримінальної відповідальності, якщо буде визнано, що її виправлення і перевиховання можливе без застосування кримінального покарання (ст. 82 КК). В цьому випадку відповідно до законодавства України може бути прийнято одне з таких рішень:

- 1) про притягнення особи до адміністративної відповідальності;
- 2) про передачу матеріалів справи на розгляд товариського суду;
- 3) про застосування примусових заходів виховного характеру;
- 4) про передачу особи на поруки громадській організації або трудовому колективу.

Звільнення від кримінальної відповідальності з притяганням до адміністративної відповідальності допускається лише в справах про злочини, за які законом передбачається покарання у вигляді позбавлення волі на строк не більше одного року або інше більш м'яке покарання.

Звільнення від кримінальної відповідальності з передачею матеріалів справи на розгляд товариського суду допускається лише у разі, якщо особа вчинила діяння, що містять ознаки злочину вперше.



Звільнення від кримінальної відповідальності з передачею особи на поруки допускається, якщо вона щиро розкалась у вчиненому діянні, і від громадської організації або трудового колективу надійшло клопотання про передачу їм цієї особи на поруки. Якщо особа протягом року не виправдала довір'я трудового колективу і останній подав рішення про відмову від поручительства, вона може бути притягнута до кримінальної відповідальності.

4.6.9. Відповідальність за порушення законодавства про працю

Кримінальний Кодекс передбачає відповідальність за порушення законодавства про працю: по-перше, за умисне посягання на загальні умови праці і по-друге, за таке посягання, яке не створює небезпеку для життя або здоров'я людини.

Об'єктивна сторона цієї відповідальності може бути виражена у формі дії чи бездіяльності. Це:

- а) незаконне звільнення людини з роботи;
- б) невиконання рішення суду про поновлення на роботі;
- в) інше грубе порушення законодавства про працю.

Під іншим „грубим порушенням законодавства про працю” розуміють випадки:

- свідомого обмеження або ігнорування трудових прав людини;
- використання примусової праці;
- свавільне встановлення понадурочних робіт;
- запровадження продовженого робочого дня;
- залучення до важких робіт і робіт з шкідливими або небезпечними умовами праці осіб до 18 років, вагітних жінок чи матерів, які мають грудних дітей.

Порушення законодавства про працю кваліфікується за ст.ст. 172, 173 КК і в тому випадку, коли воно мало місце не лише у загальних галузях виробництва, а й у спеціальних галузях промисловості (гірничій, будівельній, а також на вибухонебезпечних підприємствах або цехах).

Порушення законодавства про працю у формі незаконного звільнення з роботи або невиконання рішення суду про поновлення на роботі визначається злочином лише тоді, коли воно вчинено з особистих мотивів (корисливість, помста, особиста неприязнь).

Суб'єктом відповідальності може бути посадова особа, якій надані



права прийняття на роботу та звільнення з роботи, надання відпустки або інші права, пов'язані з дотриманням законодавства про працю.

Вищезгадані порушення законодавства про працю, вчинені посадовою особою, – караються згідно з ст. 172 КК штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

Відмова в прийомі жінки на роботу з мотивів вагітності або відмова в прийомі на роботу матері, яка має грудну дитину, а так само зниження заробітної плати або звільнення жінки з роботи з тих же мотивів – карається штрафом від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців (ст. 173 ч.2. КК).

4.6.10. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці

Відповідно до Конституції (ст. 43) кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, робота машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці (Закон „Про охорону праці”).

В даному випадку поняття „порушення законодавчих і інших нормативних актів” охоплює недотримання Закону „Про охорону праці”, а також загальних правил, які прийняті з метою охорони людини від виробничих травм і професійних захворювань у процесі її виробничої діяльності. Це, зокрема, правила безпеки праці, виробничої санітарії, правила зберігання і використання легкозаймистих або їдких речовин тощо.

За ст.ст. 271, 272 посадові особи, які зобов'язані забезпечувати дотримання правил охорони праці на гірничих, будівельних роботах і роботах на вибухонебезпечних підприємствах, будуть відповідати лише тоді, коли вони порушили загальні правила охорони праці, що не є спеціальними для гірничого, будівельного або



Об'єктивна сторона відповідальності передбачає наявність трьох ознак у їх сукупності:

1) порушення вимог законодавчих і інших нормативних актів про охорону праці;

2) створення небезпеки для життя чи здоров'я як працівників виробництва, так й інших осіб, постійна або тимчасова діяльність яких пов'язана з даним виробництвом, або спричинення нещасних випадків з людьми;

3) причинний зв'язок між порушенням цих правил і створеною небезпекою для життя чи здоров'я працюючих або нещасними випадками з людьми.

Способи порушення вимог законодавчих й інших нормативних актів про охорону праці різноманітні. Це порушення може виявитися у:

- непроведенні відповідного інструктажу;
- відсутності чи несправності спеціальних пристроїв для безпечної роботи механізмів верстатів, електромереж;
- незабезпеченні засобами індивідуального захисту (маска окуляри, захисні щитки під час зварювання, спеціальний одяг, спеціальне взуття тощо);
- неналежній перевірці робітниками знань безпеки праці;
- відсутності нагляду і контролю за безпечним виконанням робіт тощо.

Поняття „створювало небезпеку” передбачає наявність можливості загибелі чи травмування людей, їх захворювання внаслідок порушення правил охорони праці. Наприклад, Іршавським районним судом Закарпатської області було засуджено головного інженера меблевого комбінату за ст. 271 до виправних робіт строком на один рік за те, що він не вжив заходів щодо встановлення вентиляторів у лакувальному цеху. Між тим, покриття меблів лаком у цеху супроводжувалося виділенням їдких речовин, повітря у ньому не провітрювалося, внаслідок чого чотирьом робітницям цеху загрожувала небезпека втрати зору.

Під нещасними випадками з людьми треба розуміти заподіяння смерті, тяжкого, середньої тяжкості або легкого тілесного ушкодження, що спричинило короткочасний розлад здоров'я або короткочасну втрату працездатності хоча б одній особі.



Порушення правил, що забезпечують безпеку виробництва, якщо воно заподіяло майнову шкоду підприємству або робітникові, але не створило небезпеки для життя чи здоров'я працівникам, не охоплюється ст. 271. У цьому випадку посадова особа буде відповідати у дисциплінарному, адміністративному або цивільному порядку, а при істотній шкоді – за ст.ст. 364, 365 (зловживання посадовим становищем) або ст. 367 (халатність).

Суб'єктом відповідальності може бути лише посадова особа, на яку покладені обов'язки щодо забезпечення та дотримання правил безпеки праці на відповідній ділянці роботи, вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці.

Порушення правил охорони праці робітником або службовцем, якщо таке порушення спричинило каліцтво або загибель іншого робітника чи службовця, утворює злочин проти життя або здоров'я особи (статті 119, 121 – вбивство з необережності; необережне тяжке або середньої тяжкості, тілесне ушкодження, що відповідно карається позбавленням волі строком від трьох до п'яти років або виправними роботами на строк від п'яти до десяти років).

Потерпілим від цього може бути як робітник підприємства або організації, так й інша особа, постійна або тимчасова діяльність якої пов'язана з таким виробництвом (наприклад, студенти-практиканти, стажисти, особи, які відряджені на таке виробництво). Якщо ж порушенням правил охорони праці була заподіяна шкода здоров'ю стороннім особам, винна особа буде відповідати залежно від характеру дій за статтями про посадові злочини або злочини проти особи.

Злочин проти життя і здоров'я особи буде і у випадку, якщо порушення правил охорони праці спричинило смерть або тілесне ушкодження домашній робітниці або шоферу, які працюють у окремій особі за наймом.

Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності, (ст. 271 КК) якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, – карається:

- штрафом до п'ятдесяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян;
- виправними роботами на строк до двох років;



- обмеженням волі на той же строк.

Якщо ті ж самі дії спричинили загибель людей або інші тяжкі наслідки, – карається:

- виправними роботами на строк до двох років;
- обмеженням волі на строк до п'яти років;
- позбавленням волі на строк до семи років;
- позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років.

Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою на виробництві або підприємстві особою, яка зобов'язана їх дотримувати (ст. 272 КК), якщо порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків, тягне за собою покарання:

- штраф до п'ятдесяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян;
- виправні роботи на строк до двох років;
- обмеження волі на строк до трьох років;
- позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

За ті ж самі діяння, якщо вони спричинили загибель людей або інші тяжкі наслідки, – карається:

- обмеженням волі на строк до п'яти років;
- позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Порушення на виробництві правил ядерної або радіаційної безпеки особою, яка зобов'язана їх дотримувати (ст. 274 КК), якщо воно створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, – карається:

- обмеженням волі на строк до чотирьох років;
- позбавленням волі на той самий строк;
- позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

За ті ж самі діяння, якщо вони спричинили загибель людей або інші тяжкі наслідки, – карається:

- обмеженням волі на строк від трьох до дванадцяти років;
- позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Порушення під час розроблення, конструювання, виготовлення чи

зберігання промислової продукції, що стосуються безпечного її використання, а також порушення під час проектування чи будівництва правил, що стосуються безпечної експлуатації будівель і споруд (ст. 275 КК), особою, яка зобов'язана дотримувати таких правил, якщо це створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, – караються:

- штрафом до п'ятдесяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян;
- виправними роботами на строк до двох років;
- обмеженням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років.

За такі самі діяння, якщо вони спричинили загибель людей або інші тяжкі наслідки, – карається:

- обмеженням волі на строк до п'яти років;
- позбавленням волі на строк від двох до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

4.6.11. Відповідальність за порушення правил безпеки при проведенні будівельних робіт

Під будівельними роботами розуміються роботи, що виконуються у будь-якій галузі промисловості, і агропромислового комплексу, на транспорті і т. ін. До цих робіт відносять ремонт та розбирання і реконструкцію будівель і споруд, а також розбирання і пересування раніше побудованих об'єктів, зокрема:

- загальні будівельні роботи (земляні, кам'яні, опоряджувальні, монтаж будівельних конструкцій та ін.), спеціальні (монтаж систем водопостачання, технологічного устаткування і т. ін.);
- допоміжні роботи (навантажувально-розвантажувальні, заготівельні й транспортні, які пов'язані з будівництвом об'єктів і виконуються в його межах).

Порушення законодавчих і нормативних актів при проведенні будівельних робіт, санітарних правил, а також правил експлуатації будівельних механізмів, якщо воно заподіяло шкоду здоров'ю людей або завідомо могло спричинити людські жертви чи інші тяжкі наслідки (ст. 275 КК), – караються:



- штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- виправними роботами на строк до двох років;
- обмеженням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років.

Те саме діяння, якщо воно спричинило людські жертви або інші тяжкі наслідки, – карається:

- виправними роботами на строк до двох років;
- обмеженням волі на строк до п'яти років;
- позбавленням волі на строк від двох до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Порушення правил при проведенні будівельних робіт має місце тоді, коли не виконуються (бездіяльність) чи неналежно виконуються (діяльність) вимоги щодо порядку та умов проведення будівельних операцій.

Неналежне виконання будівельних робіт може виявлятися в будь-яких формах: рухи, приведення в дію механізмів, команди та розпорядження, віддані усно, письмово чи жестами. У разі бездіяльності особа або нічого не робить, або не робить того, що прямо приписано правилами для даної ситуації.

Будівельні правила – це норми, що містяться у різних нормативних актах і мають за мету забезпечувати безпеку при спорудженні, ремонті, реконструюванні всіляких споруд. При цьому безпека передбачається як для учасників будівельних робіт (мулярів, штукатурів і т. ін.), так і для осіб, що користуються спорудженими будинками (мешканці житлових будинків, осіб, що користуються мостами та естакадами, адміністративних будинків і т. ін.)

Порушення вказаних правил, що здебільшого містяться у так званих СНиП (будівельні норми і правила), ДБН, затверджених Держбудом, може призвести до травм працівників будівництва або до руйнування в майбутньому збудованих споруд.

Типовими порушеннями будівельних правил є відступи від затверджених проектів, використання (не передбачених СНиП, ДБН) матеріалів та комплектуючих, порушення послідовності операцій і т. ін.

Санітарні правила і норми, які в процесі будівельних робіт можуть



порушуватися, мають за мету забезпечувати захист здоров'я будівельних робітників, а також користувачів будівельних споруд від впливу шкідливих чинників будівництва та навколишнього середовища.

Виробниче середовище на будівництві характеризується наявністю шкідливого пилу цементу та інших речовин, небезпечного впливу випаровувань фарб, лаків і інших летких речовин і т. ін. Тому санітарні правила передбачають виконання відповідних робіт при наявності колективних та індивідуальних засобів захисту.

Мешканців споруджених будівель оточують матеріали та різноманітні декоративні покриття, використані для оздоблення інтер'єрів. Згідно з існуючими санітарними правилами та нормами, ці матеріали та покриття не повинні виділяти шкідливі речовини та бути джерелом небезпечних випромінювань.

В процесі будівництва широко використовується різноманітна техніка та механізми (машини, бетономішалки, крани і т. ін.), які створюють небезпеку як для працівників майданчика, так і для сторонніх осіб, що можуть потрапити у сферу дій цих механізмів.

Відповідальність за ст. 287 КК „порушення правил експлуатації будівельних механізмів може настати лише за умови, що їх допустили при будівельних, а не інших роботах”. Тому, наприклад, порушення водієм підйомного крана правил безпеки не під час будівельно-монтажних робіт, а під час руху з автопарку до будівельного майданчика тягне відповідальність за ст. 287 КК (порушення правил дорожнього руху).

Так само, випуск в експлуатацію завідомо технічно несправних будівельних машин, що використовуються на виробництві як транспортні засоби, або інше грубе порушення правил їх експлуатації, які забезпечують безпеку руху, вчинене особою, яка відповідає за технічний стан або експлуатацію цих засобів буде кваліфікуватися як злочин за ст. 287 КК (Випуск в експлуатацію технічно несправних транспортних засобів).

Зміст поняття „шкода здоров'ю”, „людські жертви” та „інші тяжкі наслідки” мають місце тоді, коли:

1) одній чи кільком особам заподіяні тілесні ушкодження легкої або середньої тяжкості, що спричинили короточасний розлад здоров'я або короточасну втрату працездатності;

2) загинула хоча б одна людина;



- 3) заподіяні тяжкі тілесні ушкодження одній або кільком особам, середньої тяжкості двом або більше особам;
- 4) заподіяні значні матеріальні збитки державній, громадській організації або громадянам;
- 5) спричинено тривалий простій підприємств, цехів або їх виробничих дільниць.

При застосуванні статті 287 КК відповідальність настає тоді, коли встановлюється причинний зв'язок між допущеними порушеннями правил і норм безпеки і наявними наслідками. Встановлення причинного зв'язку між порушенням правил та наслідками з'ясовується в процесі розслідування аварій, катастроф та нещасних випадків, які мали місце при цьому.

Суб'єктивна сторона злочину характеризується необережною виною щодо такого наслідку, як шкода здоров'ю людей, а стосовно можливості людських жертв чи інших тяжких наслідків – злочинною самонадіяністю або непрямим умислом.

За цією статтею притягаються до кримінальної відповідальності найчастіше виконроби, бригадири, інженери, майстри та інші посадові особи, що відповідають за якісне, безпечне проведення будівельно-монтажних робіт. Суб'єктом даної відповідальності можуть бути також рядові будівельники.

4.6.12. Відповідальність за шкоду, заподіяну здоров'ю людей

Чинним законодавством передбачена відповідальність за незадовільний екологічний стан та завдання цим шкоди здоров'ю населенню, а також економічним інтересам держави і суспільства (ст.ст. 236 – 238 КК).

Стан екологічної обстановки визначається додержанням або порушенням існуючих екологічних нормативів (ст. 33 Закону від 26 червня 1991 р. „Про охорону навколишнього природного середовища”).

В сучасному техногенному середовищі важко знайти місце, де нормативи про охорону навколишнього природного середовища достатньо чітко дотримуються. Здебільшого стан екологічної обстановки у більшості регіонів України є незадовільним та загальновідомим як і для населення держави так і за її межами.

Кримінальний кодекс у ст. 237 передбачає відповідальність не за



звичайний стан екологічної обстановки, який може характеризуватися як добрий чи поганий, але є більш чи менш стабільний, а за стан, що різко і загрозово погіршився. Таке погіршення пов'язане із забрудненням землі, водних ресурсів атмосферного повітря або продуктів харчування.

Забруднення може мати різні джерела. Стан екологічної обстановки може значно погіршитись внаслідок забруднення навколишнього природного середовища радіоактивними, бактеріологічними та іншими речовинами, а також значного задимлення та запилення атмосферного повітря.

Інформування про стан навколишнього природного середовища визначається Кабінетом Міністрів, про його порядок йдеться у Законі „Про охорону навколишнього природного середовища” (ст. 238 КК).

Приховування або умисне перекручення службовою особою відомостей про екологічний, в тому числі радіаційний, стан, який пов'язаний із забрудненням земель, водних ресурсів, атмосферного повітря, харчових продуктів і продовольчої сировини і такий, що негативно впливає на здоров'я людей, рослинний та тваринний світ, а також про стан захворюваності населення в районах з підвищеною екологічною небезпекою – карається:

- штрафом до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років;
- обмеженням волі на строк до трьох років.

Ті самі дії, вчинені повторно або в місцевості, оголошеній зоною надзвичайної екологічної ситуації, або такі, що спричинили загибель людей чи інші тяжкі наслідки, – караються обмеженням волі на строк від двох до п'яти років або позбавленням волі на той самий строк, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

Таким чином, відомості про стан екологічної обстановки являють собою інформацію про значне перевищення встановлених нормативів і звичайного для даної місцевості ступеня радіоактивного та іншого забруднення землі, водних ресурсів, атмосферного повітря та продуктів харчування.

До цих відомостей відноситься інформація про стан захворюваності населення в районах з підвищеною екологічною небезпекою.



В районах, де сталось забруднення навколишнього природного середовища і внаслідок цього створилась підвищена екологічна небезпека, встановлюється особливий режим спостереження за станом захворюваності населення як на хвороби, специфічні для забруднення, що сталось (наприклад, про захворювання променевою хворобою при радіоактивному забрудненні), так і на хвороби загальної етіології (рак, запалення легенів та ін.). Це дозволяє оцінити ступінь загрози для населення і вжити профілактичних і лікувальних заходів або у випадку потреби евакуювати людей.

Таким чином, відповідно до ст. 238 КК предметом злочину є не будь-які відомості, а лише відомості про забруднення навколишнього природного середовища, яке становить реальну загрозу для здоров'я людей та велику екологічну шкоду (знищення або пошкодження рослин, падіж худоби і т. ін.).

Суб'єктом злочину ст. 238 КК є лише посадова особа, на яку покладається обов'язок збирання, узагальнення або подання відповідних відомостей.

Вина особи може бути лише умисною, оскільки особа усвідомлює суспільну небезпечність свого діяння, але приховує інформацію з метою, наприклад, уникнення відповідальності за службовий проступок або з інших кар'єристських мотивів.

Згідно з чинним законодавством кримінальна відповідальність передбачається за порушення правил щодо боротьби з епідеміями (ст. 238 КК).

До нормативних актів, в яких містяться санітарно-гігієнічні та санітарно-протиепідемічні правила, належать „Основи законодавства України про охорону здоров'я”, „Про забезпечення санітарного і епідемічного благополуччя населення”, декрети Кабінету Міністрів, накази та інструкції Міністерства охорони здоров'я.

До них належать правила, які регулюють санітарний контроль за водопостачанням населення та якістю продовольства; забезпечують належний санітарний стан населених пунктів, транспорту, промислових підприємств тощо.

Обов'язкові правила запобігання епідемічним та іншим заразним захворюванням та боротьби з ними вимагають:

- встановлення бацилоносіїв;
- знищення тварин, які є джерелом інфекції;
- карантинізації та обсервації осіб, які стикалися з хворими;



- закриття окремих місцевостей для ввозу та вивозу пасажирів і вантажів;

- ізоляція хворих тощо.

Склад злочину виникає тоді, коли умисне чи необережне порушення правил призвело до поширення епідемічних та інших заразних захворювань або створило загрозу їх поширення. Під епідемією розуміється швидке і масове поширення гострозаразних інфекційних хвороб (чуми, холери, віспи, тифу тощо). Під поширенням захворювання треба розуміти збільшення кількості випадків захворювання однією і тією ж хворобою.

4.6.13. Відповідальність за порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах

Відповідно до чинного законодавства цей злочин характеризується чітким місцем його вчинення. В Законі воно окреслено як „вибухонебезпечні підприємства”, так і „вибухонебезпечні цехи”.

Згідно з технічними нормами і правилами до вибухонебезпечних підприємств можуть належати промислові або інші підприємства будь-якої галузі господарської діяльності, а також їх пускові об'єкти та комплекси, віднесені в установленому порядку до певної категорії чи класу вибухової або вибухопожежної небезпеки.

Залежно від того, які легкозаймисті чи горючі речовини (гази, пара, пил та ін.) обертаються у виробництві та загрожують вибухом, вже на стадії проектування підприємства визначається його категорія чи клас вибухонебезпечності.

Під вибухонебезпечними цехами в Законі розуміється як основні (цехи, дільниці, відділення і ін.) так і допоміжні (склади, лабораторії та ін.) підрозділи, а також зовнішні установки та інші відокремлені об'єкти, які в установленому порядку віднесені до певної категорії чи класу вибухонебезпечності.

Загальний нагляд за виконанням технічних вимог щодо забезпечення безпеки на вибухонебезпечних підприємствах усіх галузей промисловості здійснює Державний комітет з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду.

Правила та інструкції, що діють на вибухонебезпечних виробництвах, містять норми, які за своїм призначенням поділяються на дві групи. Одні норми служать для запобігання



небезпеці вибуху і називаються правилами вибухової безпеки (наприклад, Правила вибухобезпеки устаткування для виготовлення і спалювання палива в пиловидному стані – М., 1968). Інші норми призначені для захисту безпечних умов праці без урахування особливостей вибухонебезпечних виробництв. Такі норми називаються загальними правилами охорони праці.

Згідно з чинним законодавством відповідальність за ст. 273 КК настає лише при порушенні правил вибухової безпеки, а порушення загальних правил охорони праці кваліфікується ст. 271 КК.

Порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах особою, яка зобов'язана їх дотримувати, якщо воно створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, – карається:

- виправними роботами на строк до двох років;
- обмеженням волі на строк до трьох років;
- позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

За ті ж діяння, якщо вони спричинили загибель людей або інші тяжкі наслідки, передбачається:

- обмеження волі на строк до п'яти років;
- позбавлення волі на строк від двох до десяти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Передбачене цією статтею діяння визначено законом як порушення виробничо-технічної дисципліни, а також як порушення правил, що забезпечують безпеку виробництва на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах.

Правила вибухової безпеки, в свою чергу, поділяються на правила вибухозапобігання (їх мета – усунути можливість вибуху) та правила вибухозахисту (їх мета – захист людей та матеріальних цінностей від вибуху, коли він все ж таки станеться).

Вказані правила можуть бути порушені як шляхом дії, так і шляхом бездіяльності. Правила вибухозапобігання звичайно порушуються активними діями: користування відкритим вогнем, відключення вентиляції і т. ін. Правила вибухозахисту частіше порушуються шляхом бездіяльності: відсутність запасних виходів



або їх закриття, відсутність протипожежних стін, перегородок, легко скидних конструкцій перевірка або відсутність вогнегасників і т. ін.

Будь-яка форма цих порушень по своїй суті зводиться до невиконання чи неналежного виконання вимог передбачених правилами вибухової безпеки.

Порушення виробничо-технічної дисципліни – це відступ від порядку проведення виробничих технологічних процесів, режимів роботи устаткування та обладнання, що забезпечує безпеку від вибухів I

Оскільки вказаний порядок, режим і т. ін. встановлені правилами вибухової безпеки, то будь-яке порушення виробничо-технічної дисципліни є водночас і порушенням цих правил.

Відповідальність за ст. 273 КК настає незалежно від того, були негативні наслідки чи ні, тобто будь-яке порушення правил – це вже формальний склад злочину. В практиці відомі випадки, коли людину засуджували за ст. 273, наприклад, тільки за те, що вона палила у вибухонебезпечних місцях (шахта, склад і т. ін.).

Згідно з чинним законодавством цей злочин найчастіше характеризується умислом щодо порушення правил. Буває також порушення правил з необережності (наприклад, коли винна особа забула вимкнути електропристрій). При настанні навіть суспільно небезпечних наслідків ставлення до них може визнаватися як вчинене з необережності. Особа, що порушує правила вибухової безпеки, передбачає можливість вибуху та настання суспільно небезпечних наслідків, але легковажно розраховує на їх відвернення або не передбачає можливості настання таких наслідків, хоча повинна була і могла би це передбачати.

Мотиви порушення правил вибухової безпеки можуть бути будь-якими. Найчастіше це бажання спростити та прискорити виконання виробничого завдання.

До відповідальності за ст. 273 КК можуть притягатися особи, які досягли 16 років і порушили правила вибухової безпеки.

4.6.14. Відповідальність за порушення правил зберігання, обліку та перевезення вибухових речовин

Вибухові речовини – це порох, динаміт, тротил, нітрогліцерин та інші хімічні речовини, їх сполуки або суміші, здатні вибухати без



доступу кисню. До вибухових речовин також належать так звані знаряддя вибуху, що містять в собі вибухові речовини. Це вогнепровідні та детонуючі шнури, капсулі, детонатори та ін.

З огляду на особливу небезпечність вказаних речовин, предметів та матеріалів на них поширюються правила щодо особливого придбання, зберігання, перевезення, обліку та їх використання.

Дозвіл на придбання та перевезення вибухових матеріалів і засобів вибуху видають органи внутрішніх справ.

В КК (ст. 267) встановлена відповідальність за незаконні дії щодо вибухових речовин і матеріалів, які іменуються джерелами підвищеної небезпеки або джерелами загальної небезпеки. Рисою, що об'єднує ці матеріали і речовини, є їх здатність (при порушенні спеціальних правил поводження) створювати небезпеку чи заподіяти шкоду людині, а також майновим, економічним, екологічним та іншим цінностям.

Порушення — правил зберігання, використання, обліку, перевезення вибухових речовин чи радіоактивних матеріалів або інших правил поводження з ними, а також незаконне пересилання цих речовин чи матеріалів поштою або вантажем, якщо це порушення створило небезпеку загибелі людей або настання інших тяжких наслідків, — караються:

- штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- виправними роботами на строк до двох років;
- обмеженням волі на строк до трьох років;
- позбавленням волі на строк до трьох років.

Ті самі діяння, а також незаконне пересилання поштою або багажем легкозаймистих або їдких речовин, якщо вони спричинили загибель людей або інші тяжкі наслідки, — караються позбавленням волі на строк від трьох до дванадцяти років.

Зберігання та облік вибухових речовин повинні забезпечувати усунення небезпеки спонтанного вибуху і запобігти їх втраті.

Таким чином, до порушення правил зберігання та обліку належать дії або бездіяльність, що створюють можливість втрати або неконтрольованого вибуху вибухових речовин. Це може бути:

- залишення вибухових речовин без охорони;
- використання в сховищах вибухових речовин неналежної електричної арматури;



- незабезпечення необхідного захисту від блискавок;

- невиконання вимог щодо обов'язкових відміток в книгах обліку залишків вибухових речовин, що здаються підривниками щодобово на склад.

Найбільш важливі вимоги щодо організації зберігання вибухових речовин містяться у „Вимогах щодо обладнання експлуатації складів вибухових матеріалів”. Зокрема температура у сховищах вибухових матеріалів не повинна бути вище 30–35°C, головки металевих цвяхів і болтів, що використовуються для закріплення полиць, повинні бути повністю утоплені.

Використання вибухових речовин полягає в їх застосуванні з прямим призначенням, тобто для проведення вибухів. Тому порушення правил використання вибухових речовин веде до загрози спричинень шкоди життю та здоров'ю людей, а також загрози заподіяння іншої шкоди в процесі проведення вибухових робіт. Це може бути порушення правил безпеки при спорядженні вибухових засобів, недотримання безпечної відстані від людей та споруд при проведенні вибухів, буріння свердловин із зарядами, що не вибухнули, ліквідація відмов і т. ін.

Правилами передбачені особливі вимоги до транспортування вибухових матеріалів та речовин. Перевезення вибухових речовин здійснюється спеціальними вантажними рейсами за умови суворого дотримання спеціальних правил безпеки. Це, наприклад, Закон „Про перевезення небезпечних вантажів”, „Правила перевезення залізницею і водним шляхом сполучення вибухових та сильнодіючих отруйних речовин”, „Правила перевезення небезпечних вантажів повітряним транспортом”, „Інструкція про порядок перевезення небезпечних вантажів автомобільним транспортом” і т. ін.

Перевезення вибухових речовин ручним вантажем категорично забороняється на всіх видах транспорту.

Порушення зазначених правил може полягати в недотриманні дистанції між транспортними засобами, перевезення вибухових речовин одночасно з легкозаймистими рідинами або не спеціально обладнаними машинами.

Порушення правил може бути як умисним, так і необережним. У першому випадку людина усвідомлює суспільно небезпечний характер своїх дій щодо вибухових речовин. Необережність має місце при неуважному ставленні людини до своїх обов'язків щодо



додержання правил безпеки при поводженні з вибуховими речовинами.

Мотиви та мета порушення відповідних правил з вибуховими речовинами можуть бути будь-якими і з'ясовуються під час розслідування або їх виявлення.

Суб'єктом порушення правил зберігання, використання, обліку та перевезення вибухових речовин є особа, яка несе відповідальність за додержання відповідних правил. Це посадові особи, а також працівники підприємств та установ, у розпорядженні яких перебувають вибухові речовини.

4.6.15. Відповідальність за порушення правил пожежної безпеки

Пожежею вважають позарегламентний процес знищування або пошкодження вогнем майна, під час якого виникають чинники, небезпечні для живих істот і довкілля.

До пожеж не належать: випадки горіння, обумовлені специфікою технологічного процесу виробництва чи умовами роботи промислових установок та агрегатів; вибухи та спалахи без наступного горіння та будь-яке інше, що не призвело до поширення вогню.

Забезпечення пожежної безпеки є невід'ємною частиною державної діяльності, спрямованої на охорону життя та здоров'я людей, національного багатства і навколишнього середовища.

Загальні вимоги щодо забезпечення пожежної безпеки містяться в Законі від 17 грудня 1993 р. „Про пожежну безпеку”, наказі МНС України від 19.10.2004 р. № 126, яким затверджені „Правила пожежної безпеки в Україні”, що є обов'язковими для виконання всіма центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями (незалежно від виду їх діяльності та форм власності), посадовими особами та громадянами.

Правила встановлюють загальні вимоги з пожежної безпеки, чинність яких поширюється на підприємства, установи, організації та інші об'єкти (будівлі, споруди, технологічні лінії тощо), а також житлові будинки, що експлуатуються, будуються, реконструюються, технічно переоснащуються і розширюються, за винятком підземних споруд та транспортних засобів, вимоги до яких визначаються у спеціальних нормативних документах.



Зазначені Правила містять загальні вимоги пожежної безпеки територій, будівель, приміщень і споруд, інженерного устаткування; вимоги щодо технічних засобів пожежогашіння та протипожежного захисту під час проведення вогневих, фарбувальних і будівельно-монтажних робіт та порядок дій у випадку пожежі.

Найчастіше порушення правил пожежної безпеки трапляються при поводженні з відкритим вогнем, внаслідок порушення монтажу та експлуатації електрообладнання, печей, побутових нагрівальних приладів, обладнання захисту від блискавки, протипожежних перешкод, захарачення евакуаційних шляхів і т. ін.

Порушення правил пожежної безпеки створює стан пожежної небезпеки для людей та матеріальних, історичних, культурних та економічних цінностей внаслідок можливої пожежі та впливу її шкідливих чинників.

Мотиви порушення правил для класифікації злочину значення не мають. Вони можуть призвести до тяжких наслідків при умисному чи необережному порушенні правил пожежної безпеки.

Згідно з чинним законодавством (ст. 270 КК), порушення вимог правил пожежної безпеки, якщо воно спричинило виникнення пожежі, якою заподіяно шкоду здоров'ю людей або майнову шкоду у великому розмірі, – карається:

- штрафом від п'ятдесяти до ста двадцяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян;
- виправними роботами на строк до двох років;
- обмеженням волі на строк до трьох років.

Такі ж діяння, якщо вони спричинили загибель людей, майнову шкоду в особливо великому розмірі або інші тяжкі наслідки, – караються позбавленням волі на строк від трьох до восьми років.

Умисне знищення або пошкодження чужого майна (ст. 194), що заподіяло шкоду у великих розмірах, – карається:

- штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- виправними роботами на строк до двох років;
- позбавленням волі на строк до трьох років.

Те саме діяння, вчинене шляхом підпалу, вибуху чи іншим загальнонебезпечним способом, або заподіяло майнову шкоду в особливо великих розмірах, або спричинило загибель людей чи інші тяжкі наслідки, – карається позбавленням волі на строк від трьох до



п'ятнадцяти років.

Згідно зі ст. 195 КК, погроза знищення чужого майна шляхом підпалу, вибуху або іншим загальнонебезпечним способом, якщо були реальні підстави побоюватися здійснення цієї погрози, – карається:

- штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- виправними роботами на строк до одного року;
- арештом на строк до шести місяців.

Необережне знищення або пошкодження чужого майна (ст. 196 КК), що спричинило тяжкі тілесні ушкодження або загибель людей, – карається:

- виправними роботами на строк до двох років;
- обмеженням волі на строк до чотирьох років;
- позбавленням волі на строк до трьох років.

Майнова шкода вважається заподіяною у великих розмірах, якщо прямі збитки становлять суму, яка в триста і більше разів перевищує неоподаткований мінімум доходів громадян, а в особливо великих розмірах – якщо прямі збитки становлять суму, яка в тисячу і більше разів перевищує неоподаткований мінімум доходів громадян.

Конкретне коло осіб, на яких покладається забезпечення пожежної безпеки вказане в Законі „Про пожежну безпеку” та в „Правилах пожежної безпеки в Україні”. Відповідно до Закону, забезпечення пожежної безпеки підприємств покладається на їх керівників та уповноважених ними осіб, якщо інше не передбачено відповідним договором і є складовою частиною виробничої та іншої діяльності посадових осіб.

Забезпечення пожежної безпеки під час проектування та забудови населених пунктів, будівництва, розширення, реконструкції та технічного переоснащення підприємств, будівель і споруд покладається на органи архітектури, забудовників, проектні та будівельні організації.

Забезпечення пожежної безпеки в житлових будинках та інших приватних спорудах, а також на дачах, садових ділянках покладається на їх власників.

За порушення правил пожежної безпеки до кримінальної відповідальності можуть притягатися як посадові особи, так і громадяни, – що порушили установлені правила пожежної безпеки.



Під посадовими розуміються особи, на яких покладена відповідальність за стан пожежної безпеки на підприємстві чи в установі.

Згідно зі ст. 364 КК службовими (посадовими) особами є ті, які постійно чи тимчасово здійснюють функції представників влади, а також обіймають постійно чи тимчасово на підприємствах, установах чи організаціях, незалежно від форм власності, посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або виконують такі обов'язки за спеціальними повноваженнями.

Завідомо неправдиве повідомлення про підготовку вибуху, підпалу або інших дій, які загрожують загибеллю людей чи іншими тяжкими наслідками (ст. 259 КК), – карається:

- штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- арештом на строк до шести місяців;
- обмеженням волі на строк до п'яти років.

Те саме діяння, якщо воно спричинило тяжкі наслідки або вчинене повторно, – карається позбавленням волі на строк від двох до семи років.

5. Законодавчо-нормативна база України у сфері охорони праці

5.1. Закон України „Про охорону праці”

Верховною Радою України 21.11.2002 року прийнято нову редакцію Закону України „Про охорону праці”, який вступив у дію з 1.01.2003 р.

Цей Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює, за участю відповідних органів державної влади, відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.



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

Закон визначає основні принципи державної політики в галузі охорони праці, пріоритет життя і здоров'я працівників по відношенню до результатів виробничої діяльності, повну відповідальність власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці, соціальний захист працівників і повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків чи професійних захворювань на виробництві.

Закон України „Про охорону праці” складається з 44 статей, об'єднаних у IX розділів.

5.1.1. Загальні положення

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності (ст. 1).

З цього визначення видно, що охорона праці являє собою систему державних законодавчих актів, а також певний комплекс різних заходів та засобів, що спрямовані на забезпечення безпеки, збереження здоров'я та працездатності працюючих при виконанні ними трудових процесів в умовах виробництва.

Законодавство про охорону праці складається із Закону „Про охорону праці”, Кодексу законів про працю, Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів (ст. 3).

Законодавчою базою, що визначає основні положення з охорони праці, є спеціальні законодавчі акти, які приймаються Кабінетом Міністрів, Державним комітетом з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, міністерством охорони здоров'я, міністерством енергетики та іншими відомствами. Крім законодавчих актів, правові відносини в сфері охорони праці регулюються підзаконними нормативними актами, Указами і розпорядженнями Президента, рішеннями Уряду, нормативними



актами міністерств та інших центральних органів державної виконавчої влади.

До найважливіших підзаконних нормативно-правових актів щодо охорони праці належать:

а) „Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві”, затверджений постановою Кабінету Міністрів від 25 серпня 2004 р. № 1112;

б) „Порядок оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів підприємства, установи, організації”, затверджені постановою Кабінету Міністрів від 06 травня 2001 р. № 439;

в) „Перелік важких робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці на яких забороняється застосування праці жінок”, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я від 29 грудня 1993 р. № 256;

г) „Граничні норми піднімання і переміщення важких речей жінками”, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я від 10 грудня 1993 р. № 241;

д) „Перелік важких робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці на яких забороняється застосування праці неповнолітніх”, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я від 31 березня 1994 р. № 46;

е) „Перелік робіт з підвищеною безпекою”, затверджений наказом Держнаглядохоронпраці від 26 січня 2005 р. № 15;

є) „Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці”, затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 26 січня 2005 р. №15;

ж) „Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій”, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я від 21 травня 2007 року № 246;

з) „Порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту”, затверджений наказом Держгірпромнагляду від 24.03.2008 р. № 53;

и) „Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства”, затверджене наказом Держгірпромнагляду від 21 березня 2007 р. № 55 та ін.



Важливими нормативними актами з питань охорони праці є міжнародні договори або міжнародні угоди до яких приєдналась Україна. У разі, коли міжнародними договорами або угодами, встановлено більш високі вимоги до охорони праці, ніж ті, що передбачені законодавством, то застосовуються правила міжнародного договору або угоди.

Значне місце серед міжнародних договорів, займають Конвенції та Рекомендації Міжнародної Організації Праці (МОП) – спеціальної установи Організації Об'єднаних Націй щодо міжнародного співробітництва у галузі поліпшення умов праці та рекомендації щодо їх застосування. Основна частина цих конвенцій стосується питань охорони праці.

Спеціальними законодавчими актами є міжгалузеві та галузеві акти про охорону праці. Це Державні стандарти Системи стандартів безпеки праці, Будівельні норми та правила, Санітарні норми, Правила влаштування електроустановок, Правила технічної експлуатації електроустановок споживачів, Правила безпеки при експлуатації електроустановок споживачів, Норми радіаційної безпеки, Основні санітарні правила роботи з радіоактивними речовинами та іншими джерелами іонізуючих випромінювань, Правила будови та безпечної експлуатації вантажопідійомних кранів, Правила будови та безпечної експлуатації посудин, що працюють під тиском, Правила будови та безпечної експлуатації парових та водогрійних котлів та інші нормативні документи.

Соціально-економічними заходами передбачаються економічні методи управління охороною праці. Сюди належить створення фондів охорони праці, обов'язкове соціальне страхування працівників, збереження середнього заробітку працівника за період простою, виплата вихідної допомоги, якщо власник не виконує вимог законодавства, а працівник відмовляється працювати, безкоштовне лікувальне харчування та інші пільги працівникам, що працюють на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатна видача спеціального одягу, взуття та інших засобів захисту, відшкодування шкоди у зв'язку з ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків.

Організаційно-технічні заходи та засоби передбачають такий рівень організації праці на підприємстві, який виключав би вплив на працівників небезпечних та шкідливих чинників виробництва.



Організаційними заходами з охорони праці є:

- навченість працівників та контроль знань з охорони праці; планування робочих місць;
- нагляд та контроль за станом безпеки праці;
- правильна організація технологічного процесу;
- справний стан засобів безпеки; відповідний режим праці та відпочинку;
- наявність знаків безпеки та ін.

Технологічними (інженерними) заходами та засобами з охорони праці є:

- справне та досконале використання обладнання, інструментів;
- облаштування засобів колективного захисту (огорожень, блокування, сигналізації) і т. ін.

Санітарно-гігієнічні заходи передбачають:

- дослідження впливу виробничих чинників на організм людини;
- встановлення відповідності умов праці на робочих місцях вимогам нормативних документів і т. ін.

Розміри та обладнання виробничих приміщень повинні відповідати вимогам СН 245-71 (Санітарні норми проектування промислових підприємств); робочі місця вимогам ГОСТ 12.2.032-78, ГОСТ 12.2.033-78; метеорологічні умови вимогам ГОСТ 12.1.005-88 і т. ін.

Лікувально-профілактичні заходи передбачають:

- попередній та періодичний медичні огляди працівників;
- переведення за станом здоров'я на легшу роботу;
- безкоштовне лікувальне харчування на роботах з важкими та шкідливими умовами праці;
- відшкодування витрат потерпілому на лікування, протезування та інші види медичної допомоги і т. ін.

5.1.2. Державне управління охороною праці

Відповідно до Закону „Про охорону праці” (ст. 31), державне управління охороною праці здійснюють:

- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;



- Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

Вищим державним органом, що здійснює державне управління охороною праці в країні, є Кабінет Міністрів.

Він забезпечує реалізацію державної політики в галузі охорони праці, подає на затвердження Верховною Радою України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, спрямовує і координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці та встановлює єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці.

Головною метою загальнодержавної програми є створення державної системи управління охороною праці, яка сприяє вирішенню питань правового, організаційного, матеріально-технічного, наукового та економічного забезпечення робіт у галузі охорони праці. Загальнодержавна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці і виробничого середовища розробляється на п'ятиріччя та кожний поточний рік.

Державна політика в галузі охорони праці, реалізацію якої забезпечує Кабінет Міністрів, базується на принципах:

- пріоритету життя і здоров'я працівників по відношенню до результатів виробничої діяльності підприємства;
- відповідальності власника за стан охорони праці на підприємстві;
- соціального захисту працівників;
- повного відшкодування шкоди особам, що потерпіли від нещасних випадків на виробництві;
- встановлення єдиних нормативів з охорони праці для всіх підприємств, незалежно від форм власності і видів їх діяльності.

5.1.3. Діяльність Національної ради у сфері управління охороною праці

З метою координації діяльності органів державного управління охороною праці створюється Національна рада з питань безпечної життєдіяльності населення, яку очолює віце-прем'єр-міністр України.

Національна Рада здійснює такі функції:



- розробляє та здійснює заходи щодо створення цілісної системи державного управління охороною життя людей на виробництві та профілактики побутового травматизму;

- організовує і забезпечує контроль за виконанням законодавчих актів і рішень Уряду, опрацювання загальнодержавної програми і законопроектів з питань безпечної життєдіяльності населення, подає Кабміну пропозиції щодо вдосконалення законодавства з цих питань;

- координує діяльність і організовує перевірки діяльності центральних і місцевих органів державної виконавчої влади у галузі охорони життя людей на виробництві, заслуховує на своїх засіданнях звіти керівників з питань, що входять до її компетентності, вирішує питання контролю за виконанням укладених договорів і угод у галузі охорони життя людей на виробництві та профілактики побутового травматизму, бере участь у міжнародному співробітництві.

Рішення Національної Ради, прийняті в межах її компетентності, є обов'язковим для виконання центральними і місцевими органами державної виконавчої влади, підприємствами та окремими громадянами.

5.1.4. Функції центральних органів виконавчої влади у сфері управління охороною праці

Для забезпечення комплексного управління охороною праці на державному рівні при Кабінеті Міністрів утворено спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань праці та соціальної політики. Повноваження цього комітету в галузі створення безпечних і нешкідливих умов праці закріплені в статті 33 Закону, а також у „Положенні про Державний комітет з промислової безпеки охорони праці і гірничого нагляду”, яке затверджене постановою Кабінету Міністрів від 23.11.2006 р. № 1640.

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань праці та соціальної політики забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням служб санітарного епідеміологічного нагляду спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади в галузі охорони здоров'я, визначає порядок та здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативно-правовим актам з охорони праці.

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері охорони праці має:



- здійснювати комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізувати державну політику в цій галузі та контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування;

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

- здійснювати нормотворчу діяльність, розробляти та затверджувати правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці або вносити зміни до них;

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

- одержувати безоплатно від міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій, органів статистики, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності відомості та інформацію, необхідну для виконання покладених на нього завдань;

- брати участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів, з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, вивчати, узагальнювати і поширювати світовий досвід з цих питань, подавати у встановленому порядку пропозиції щодо удосконалення і поступового наближення чинного законодавства про охорону праці до відповідних міжнародних та європейських норм.

Рішення, прийняті спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю.



5.1.5. Функції міністерств та інших центральних органів

виконавчої влади в галузі охорони праці

Державне управління охороною праці здійснюють міністерства, центральні та місцеві органи державної виконавчої влади. Повноваження цих органів щодо охорони праці конкретизує стаття 33 Закону України „Про охорону праці”:

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади:

- проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці;
- розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок;
- здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств у галузі охорони праці;
- укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці;
- беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці;
- організовують навчання і перевірку знань з питань охорони праці;
- створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи;
- здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі.

Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади створюються структурні підрозділи і служби з охорони праці.

5.1.6. Повноваження місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування у галузі охорони праці

Законами „Про місцеві державні адміністрації” та „Про місцеве самоврядування” передбачено, що захист прав, свобод і законних інтересів громадян є одним з головних принципів, на яких ґрунтується місцеве та регіональне самоврядування.



Повноваження місцевих органів державної виконавчої влади щодо забезпечення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища конкретизуються в статті 34 Закону „Про охорону праці”.

Закон передбачає, що місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій мають у сфері охорони праці :

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

- формувати і забезпечувати виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;

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

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

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

Для виконання зазначених функцій у складі місцевих державних адміністрацій створюються структурні підрозділи з охорони праці, що діють згідно з Типовим положенням, а також на громадських засадах – ради з питань безпечної життєдіяльності населення.

Контрольні функції цих структурних підрозділів у сфері охорони праці передбачені у ст. 16 Закону України від 9 квітня 1999 р. № 586-ХІV „Про місцеві державні адміністрації”.

Місцева державна адміністрація здійснює нагляд і контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, реалізуючи свої повноваження щодо соціального захисту працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці на підприємствах, в установах та організаціях і якісного проведення атестації робочих місць (ст. 24 Закону).

Відповідні управління, відділи та інші структурні підрозділи місцевих державних адміністрацій у своїй діяльності підзвітні і підконтрольні голові адміністрації та органам виконавчої влади (праці та соціальної політики) вищого рівня.



Місцеві державні адміністрації в межах, визначених Конституцією і законами України, на відповідних територіях здійснюють державний контроль за:

- використанням та охороною земель, лісів, надр, води, атмосферного повітря, рослинного і тваринного світу та інших природних ресурсів;
- додержанням санітарних і ветеринарних правил збирання, утилізації і захоронення промислових, побутових та інших відходів;
- додержанням правил благоустрою архітектурно-будівельних норм, правил і стандартів;
- охороною праці та своєчасною оплатою праці і не нижче визначеного державою мінімального розміру;

Місцева державна адміністрація в галузі використання та охорони земель, природних ресурсів і охорони довкілля:

- розробляє та забезпечує виконання затверджених у встановленому законом порядку програм раціонального використання земель, лісів, що перебувають у державній власності;
- розробляє, подає на затвердження відповідної ради та забезпечує виконання регіональних екологічних програм, звітує перед відповідною радою про їх виконання; вносить до відповідних органів пропозиції щодо державних екологічних програм;
- вживає заходів до відшкодування шкоди, заподіяної порушенням законодавства про охорону довкілля підприємствами, установами, організаціями і громадянами;
- інформує населення про екологічно небезпечні аварії та ситуації, стан довкілля, а також про заходи, що вживаються до його поліпшення;
- організовує роботу по ліквідації наслідків екологічних аварій, залучає до цих робіт підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та громадян;
- вносить пропозиції в установленому законом порядку про зупинення діяльності підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності у разі порушення ними законодавства про охорону довкілля та санітарних правил.

Місцева державна адміністрація: в галузі зайнятості населення, праці та заробітної плати:

- забезпечує реалізацію державних гарантій у сфері праці, в тому числі і на право своєчасного одержання винагороди за працю;



- забезпечує соціальний захист працюючих, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності, якісне проведення атестації робочих місць;

- бере участь у веденні колективних переговорів та укладанні територіальних тарифних угод, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

Законом України від 21.05.1997 р. №280/97-ВР „Про місцеве самоврядування в Україні” передбачено, що відносини органів місцевого самоврядування з підприємствами, установами та організаціями, які перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, будуються на засадах їх підпорядкованості, підзвітності та підконтрольності органам місцевого самоврядування (ст. 17 Закону).

Відносини органів місцевого самоврядування з підприємствами, установами та організаціями, що не перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, будуються на договірній і податковій основі та на засадах підконтрольності у межах повноважень, наданих органам місцевого самоврядування законом.

Органи місцевого самоврядування можуть виступати з ініціативою щодо перевірок, а також організувати проведення перевірок на підприємствах, в установах та організаціях, що не перебувають у комунальній власності, з питань здійснення делегованих їм повноважень органів виконавчої влади (ст. 18).

Повноваження органів місцевого самоврядування в галузі охорони праці конкретизуються в статті 35 Закону.

Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції:

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

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

Система роботи з районними державними адміністраціями, яким делеговано районними радами свої повноваження з питань охорони праці, практично відпрацьована через координаційні ради з питань



безпечної життєдіяльності населення, прийняття доручень та розпоряджень голови райдержадміністрацій тощо.

5.1.7. Повноваження місцевих органів виконавчої влади з питань охорони праці

Статтею 34 Закону України „Про місцеве самоврядування в Україні”, виконавчим органам сільських, селищних та міських рад делеговані (надані органами виконавчої влади), зокрема, повноваження щодо здійснення контролю за забезпеченням соціального захисту працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці.

На підприємствах, в установах та організаціях селищні та міські ради:

- організовують якісне проведення атестації робочих місць;
- здійснюють контроль за умовами праці та наданням працівникам відповідно до законодавства пільг та компенсацій за роботу в шкідливих умовах;
- беруть участь у веденні колективних переговорів та укладенні територіальних тарифних угод;
- організовують вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) щодо підприємств, установ та організацій, розташованих на відповідній території;
- здійснюють реєстрацію колективних договорів і угод, та контроль за їх виконанням (з питань охорони праці у тому числі).

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

Для виконання покладених функцій сільська, селищна, міська рада створює у складі свого виконавчого органу відповідний підрозділ або призначає спеціаліста з охорони праці.

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



5.1.8. Взаємодія територіальних управлінь

Держгірпромнагляду та органів місцевого самоврядування в галузі охорони праці

Функції і завдання, покладені на органи місцевого самоврядування у вирішенні питань з охорони праці та промислової безпеки, визначені статтею 35 Закону України „Про охорону праці”, статтями 30, 34 та 44 Закону України „Про місцеве самоврядування в Україні”.

Система роботи з районними державними адміністраціями, яким делеговано районними радами свої повноваження з питань охорони праці, практично відпрацьована через координаційні ради з питань безпечної життєдіяльності населення, прийняття доручень та розпоряджень голови райдержадміністрацій тощо.

Делегування сільськими, селищними радами та радами міст обласного значення державним адміністраціям функцій управління охороною праці мають здійснюватися відповідно до „Рекомендацій щодо взаємодії територіальних управлінь Держгірпромнагляду з органами місцевого самоврядування” від 08.11.2007 р.

Взаємодія територіальних управлінь Держгірпромнагляду та органів місцевого самоврядування базується на принципах:

- законності;
- гласності;
- колегіальності;
- поєднання місцевих і державних інтересів;
- співробітництва всіх груп соціального партнерства.

З метою забезпечення ефективної взаємодії з органами місцевого самоврядування територіальні управління визначають у своїх структурах підрозділи, на які покладаються функції щодо координації роботи з органами місцевого самоврядування. В положенні про структурні підрозділи та в посадових інструкціях працівників передбачено відповідні завдання та функції з питань взаємодії з органами місцевого самоврядування.

Для налагодження співпраці з органами місцевого самоврядування територіальні управління можуть:

- включати заходи щодо взаємодії з органами місцевого самоврядування до планів роботи територіального управління;
- звертати увагу керівництва органів місцевого самоврядування на необхідність дотримання вимог статті 35 Закону України „Про



охорону праці» в частині створення в органах місцевого самоврядування структурних підрозділів з охорони праці або призначення спеціаліста з охорони праці;

- залучати до співпраці робочі органи виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків, соціальних партнерів.

Територіальні управління можуть співпрацювати з органами місцевого самоврядування під час підготовки та прийняття рішень щодо реалізації законодавства з охорони праці та промислової безпеки та під час забезпечення виконання покладених на них завдань у межах відповідних територій.

Для цього працівники територіальних управлінь беруть участь у:

- підготовці та розгляді на сесіях обласних рад питань про стан умов та безпеки праці, рівень виробничого травматизму та професійних захворювань в регіоні та завдання органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо забезпечення здорових і безпечних умов праці;

- опрацюванні регіональних (обласних, міських) програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, забезпеченні контролю за їх виконанням, аналізі ефективності впровадження заходів цих програм;

- розробці пропозицій керівництву відповідного органу місцевого самоврядування щодо удосконалення діяльності у сфері охорони праці в межах повноважень цього органу;

- здійсненні контролю за плануванням, підготовкою та поданням на затвердження сесій обласних та міських рад заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів.

За результатами аналізу стану охорони праці в регіоні територіальні управління можуть ініціювати надання органам місцевого самоврядування пропозицій щодо:

- цільових регіональних (обласних, міських) програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

- плану засідань сесій обласних та міських рад міст обласного значення з питань стану охорони праці, виробничого травматизму та професійних захворювань;

- заходів забезпечення належного утримання, ефективної і безпечної експлуатації об'єктів житлово-комунального господарства,



побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, та додержання вимог охорони праці працівниками на вищезазначених об'єктах;

- планів-графіків проведення нарад, конференцій, семінарів, виставок, конкурсів та інших заходів, спрямованих на поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

- розгляду на сесії ради стану виконання запланованих на попередній рік заходів цільової міської програми поліпшення стану безпеки;

- поліпшення стану промислової безпеки, гігієни праці та виробничого середовища з наданням відповідної статистичної або аналітичної інформації тощо;

- заохочення певних суб'єктів господарювання за досягнення належного стану охорони праці, зниження рівня або відсутність травматизму і професійної захворюваності, за активну участь у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці.

Взаємодія територіальних управлінь з органами місцевого самоврядування має відбуватися під час:

- здійснення територіальним управлінням державного нагляду за додержанням законодавства з охорони праці працівниками тих суб'єктів господарювання, що належать до сфери державного управління органу місцевого самоврядування;

- проведення моніторингу, комплексного аналізу стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

- аналізу причин аварій і нещасних випадків, розробки заходів щодо запобігання таким випадкам;

- організації вивчення та поширення вітчизняного та зарубіжного досвіду з питань охорони праці;

- планування, реалізації і підбиття підсумків з нагоди відзначення Дня охорони праці на регіональному рівні (28 квітня).

Для більш ефективної роботи у відносинах взаємодії, спільними зусиллями може здійснюватися інформування населення через засоби масової інформації про:

- стан охорони праці, випадки травматизму, аварії та профзахворювання з аналізом їх причин та вжиті органом місцевого самоврядування профілактичні заходи;



хід виконання цільових регіональних (обласних, міських) програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

- результати спільно проведених та запланованих нарад, семінарів, конференцій, виставок, конкурсів з питань охорони праці.

Спільна робота фахівців територіальних управлінь та органів місцевого самоврядування може мати місце при:

- створенні на підприємствах кабінетів, стендів з охорони праці;

- впровадженні у виробництво досягнень науки і техніки, прогресивних і безпечних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту працівників;

- співпраці з державними органами і громадськими організаціями під час вирішення актуальних питань охорони праці.

Територіальні управління Держгірпромнагляду мають контролювати здійснення органами місцевого самоврядування функцій, передбачених статтею 35 Закону України „Про охорону праці”.

5.1.9. Діяльність професійних спілок у сфері управління підприємством

Конституція України забезпечує право працівникам об'єднуватися в професійні спілки, які діють відповідно до статуту, що не підлягає реєстрації у державних органах.

Професійні спілки представляють інтереси працівників у галузі виробництва, праці, побуту і культури. Вони беруть участь у розробці і реалізації державних планів економічного і соціального розвитку, у вирішенні питань розподілу і використання матеріальних та фінансових ресурсів, сприяють зміцненню виробничої і трудової дисципліни.

Держава визнає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з власником, а також з іншими об'єднаннями громадян.

Права професійних спілок, їх об'єднань визначаються Конституцією України, Законом України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. Взаємовідносини профспілкового комітету підприємства з власником визначаються КЗпП ст.ст. 243–251 і Законом України „Про охорону праці”, а також,



іншими нормативно-правовими актами.

Згідно з законодавством про працю, підприємства та їх вищестоящі органи разом або за погодженням з професійними спілками встановлюють умови праці, заробітну плату та використання суспільних доходів споживання.

Професійні спілки здійснюють громадський нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, правил і норм з безпеки праці та виробничої санітарії, правильного застосування встановлених норм в оплаті праці. Для цього вони мають законодавче право:

1) безперешкодно відвідувати і оглядати цехи, відділи, майстерні та інші місця роботи на підприємстві, де працюють члени профспілок;

2) вимагати і одержувати від власника відповідні документи, відомості і пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав;

3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до роботодавця з профспілкових питань;

4) перевіряти роботу закладів побутової та соціальної сфери, що належать підприємству, в яких працюють члени профспілок;

5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства в доступних для працівників місцях;

6) перевіряти розрахунки з оплати праці, державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи.

Професійні спілки управляють державним соціальним страхуванням, а також санаторіями, профілакторіями та будинками відпочинку, культурно-освітніми, туристськими і спортивними установами, які перебувають в їх підпорядкуванні. Професійний комітет підприємства представляє інтереси працівників в галузі виробництва праці, побуту, культури. Він разом з власником розподіляє фонд матеріального заохочення і фонд соціально-культурних заходів, затверджує кошториси витрачання цих фондів, а також визначає розмір премій та інших видів заохочення, матеріальної допомоги і винагороди за річні підсумки роботи підприємства з фонду матеріального заохочення. Заслуховує доповіді керівника підприємства про виконання виробничих зобов'язань за колективним договором, заходів по організації і поліпшенню умов



праці, матеріально-побутового культурного обслуговування працівників.

Кодексом законів про працю профспілкам надається право розгляду скарг на рішення власника про відшкодування підприємством шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з роботою.

Профспілки здійснюють державне соціальне страхування, призначають допомогу по соціальному страхуванню, разом з власником готують документи, необхідні при призначенні пенсій працівникам та їх сім'ям і подають їх у відповідні органи, направляють працівників у санаторії, профілакторії або будинки відпочинку для покращення здоров'я.

Для виконання своїх функцій профспілки отримують безкоштовно від підприємства необхідні приміщення з усім обладнанням, опаленням, освітленням, в які допускається вільний вхід відвідувачів, а також транспорт і засоби зв'язку, необхідні для роботи.

Згідно з чинним законодавством, працівники, які обрані до складу профспілкових органів і не звільнені від виробничої роботи, мають відповідні гарантії. Вони не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню без попередньої згоди органу, членами якого вони є.

Звільнення з ініціативи власника осіб, обраних до складу профспілкових органів і не звільнених від виробничої роботи, допускається, лише за попередньою згодою профспілкового органу, членами якого вони є, а голів і членів профспілкових органів на підприємстві, крім того – лише за згодою відповідного об'єднання профспілок.

Для виконання громадських обов'язків в інтересах працівників підприємства членами виборних профспілкових органів, не звільнених зі своєї виробничої роботи, надається на умовах, що визначаються колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середнього заробітку.

Члени виборних профспілкових органів звільняються від виробничої роботи на час їх профспілкового навчання, участі у з'їздах, конференціях, що скликаються профспілками з оплатою в розмірі середнього заробітку за рахунок коштів професійної спілки.

Звільнення з ініціативи власника працівників, які обиралися до профспілкових органів, не допускається протягом двох років після закінчення виборних повноважень, крім випадків повної ліквідації



підприємства або вчинення працівником винних дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення (пункти 3, 4, 7, 8 ст. 40 і ст. 41 КЗпП). До таких дій належить систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення, прогулу більше трьох годин протягом робочого дня, появи на роботі в нетверезому стані, вчинення за місцем роботи розкрадання державного або громадського майна.

5.1.9.1. Повноваження виборних органів професійних спілок

Виборні органи профспілкових організацій на підприємствах, в установах, організаціях разом з власником вирішують і контролюють:

1) виконання колективного договору, звіту про його виконання адміністрацією підприємства, організації на загальних зборах трудового колективу;

2) питання запровадження, перегляду та змін норм праці;

3) розподіл коштів фонду споживання, форми і системи оплати праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплату премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;

4) питання робочого часу і часу відпочинку, графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

5) питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового та медичного обслуговування працівників;

6) соціально-економічні питання, перелік і порядок надання працівникам соціальних пільг та компенсацій за важкі й шкідливі умови праці;

7) правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;

8) інтереси працівників, за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та сприяють його вирішенню;

9) розірвання трудового договору (контракту) з власником, якщо він порушує законодавство про працю, про охорону праці або ухиляється від участі у переговорах щодо укладення або зміни



колективного договору чи не виконує зобов'язань за колективним договором;

10) розірвання трудового договору з працівником з ініціативи власника у випадках, передбачених законами;

11) беруть участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці, здійснює контроль за відшкодуванням підприємством, установою, організацією шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виробництвом або виконанням ними трудових обов'язків.

Професійні спілки здійснюють громадський контроль за:

- виконанням власником законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильного застосування установлених умов оплати праці, вимагають усунення виявлених недоліків;

- підготовкою та поданням власником документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;

- наданням пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі, організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства та колективним договором;

- державним соціальним страхуванням працівників у призначенні допомоги із соціального страхування, направляє працівників на умовах, передбачених колективним договором, до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів, перевіряє роботу з організації медичного обслуговування працівників та членів їх сімей.

Професійний комітет разом з власником розподіляє в установленому порядку жилу площу в будинках, збудованих за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також ту жилу площу, яка надається у розпорядження власника в інших будинках, контролює проведення роботи з житлово-побутового обслуговування працівників.



5.1.10. Служба охорони праці

Відповідно до „Типового положення про службу охорони праці”, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 15 листопада 2004 р. № 255 (НПАОП 0.00-4.35-04), для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям у процесі праці, власник створює на підприємстві службу охорони праці.

Структура та чисельність служби охорони праці залежить від небезпечності та шкідливості виробництва, чисельності працюючих та ефективного річного фонду робочого часу спеціалістів з охорони праці.

На підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до „Типового положення про службу охорони праці” та „Рекомендацій щодо побудови та впровадження системи управління охороною праці”, затверджених наказом Держгірпромнагляду від 22.02.2008 р. № 35.

На підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб – функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку.

На підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають виробничий стаж роботи не менше трьох років і пройшли навчання з охорони праці.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю.

Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб і повинні відповідати кваліфікаційним вимогам, зазначеним у Національному класифікаторі України „Класифікаторі професій” ДК 003:2005 (наказ Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики від 26.12.2005 р. № 375).

Служба охорони праці комплектується спеціалістами за профілем виробництва з вищою освітою і стажем роботи за цим профілем не



Навчання та перевірка знань з питань охорони праці працівників служби охорони праці проводиться в установленому порядку під час прийняття на роботу та періодично один раз на три роки.

До основних завдань служби охорони праці відноситься:

- опрацювання ефективної системи управління охороною праці на підприємстві та сприяння вдосконалення в цьому напрямку діяльності кожного структурного підрозділу і кожного працівника;
- організація проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів;
- запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози життю або здоров'ю працівників;
- вивчення та сприяння впровадженню у виробництво досягнень науки і техніки, прогресивних і безпечних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту працівників;
- контроль за дотриманням працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці;
- інформування та надання роз'яснень працівникам підприємства з питань охорони праці.

Спеціалісти служби охорони праці мають право:

- видавати керівникам структурних підрозділів, обов'язкові для виконання, приписи щодо охорони праці. Приписи служби охорони праці може скасовувати лише керівник підприємства;
- вимагати від керівників структурних підрозділів необхідну документацію і пояснення, вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли медичний огляд чи не мають допуску до відповідних робіт або не виконують нормативні акти з охорони праці;
- призупиняти роботу виробництв, дільниць, машин, механізмів, устаткування, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих;
- надсилати керівникам подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують правила та вимоги щодо охорони праці;
- вносити пропозиції про заохочення працівників за активну роботу щодо поліпшення стану безпеки праці.

Служба охорони праці виконує такі функції:

- розробляє спільно з іншими підрозділами підприємств



комплексні заходи, плани, програми щодо поліпшення умов праці, запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням тощо;

- готує проекти наказів з питань охорони праці і вносить їх на розгляд та затвердження роботодавцю;

- спільно з представниками інших структурних підрозділів і за участю з представниками професійної спілки, проводить перевірки дотримання працівниками вимог нормативно-правових актів з питань охорони праці;

- проводить з працівниками вступний інструктаж з охорони праці;

- розслідує, веде облік та проводить аналіз причин виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій, заподіяної ними шкоди;

- забезпечує належне оформлення і зберігання документації з питань охорони праці;

- складає за участю керівників підрозділів підприємств перелік професій, посад і видів робіт, на які мають бути розроблені інструкції з охорони (безпеки) праці, надає методичну допомогу під час їх розроблення, відповідно до „Положення про розробку інструкцій з охорони праці”, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 29 січня 1998 р. № 9;

- розглядає листи, заяви, скарги працівників підприємства, що стосуються питань охорони праці;

- організовує забезпечення підрозділів нормативно-правовими актами з охорони праці, посібниками, навчальними матеріалами з цих питань, роботу кабінету охорони праці, наради, конкурси з питань охорони праці.

Посадові особи служби охорони праці беруть участь у:

- розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві;

- складанні санітарно-гігієнічної характеристики робочих місць працівників;

- проведенні внутрішнього аудиту охорони праці та атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;

- роботі комісії з приймання в експлуатацію закінчених будівництвом, реконструкцією або технічним переоснащенням об'єктів в частині дотримання вимог безпеки праці;



- складанні переліків професій і посад згідно з яким працівники мають проходити обов'язкові медичні огляди;

- організації навчання працюючих і пропаганді з питань охорони праці.

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою (ст. 15 Закону „Про охорону праці”).

Служба охорони праці згідно з Законом „Про охорону праці”, має забезпечувати підготовку відповідних документів:

1. Положення про функціонування на підприємстві системи управління охороною праці, служби охорони праці.

2. План діяльності комісії з питань охорони праці на підприємстві на квартал, півріччя чи рік, відповідно до „Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства”, затвердженого наказом Держгірпромнагляду від 21 березня 2007 р. № 55.

3. Наказ по підприємству про проведення медичного огляду працівників підприємства. Підставою для наказу має бути:

- перелік робіт, де є потреба у професійному доборі, затвердженому наказом МОЗ та Держнаглядохоронпраці від 23 вересня 1994 р. № 263/121;

- перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду, відповідно до „Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій”, затвердженого наказом МОЗ України від 21 травня 2007 р. № 246, додаток 2 „Список працівників, які підлягають періодичним медичним оглядам”, додаток 4 „Перелік шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу, при роботі з якими обов'язкові попередні (періодичні) медичні огляди працівників”;

- порядок проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2000 р. № 1465.

4. Документацію, що регламентує навчання працівників підприємства:

- наказ по підприємству про створення комісії з перевірки знань з охорони праці відповідно до „Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці”, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 26 січня 2005 р. № 15 (НПАОП 0.00-4.12-05) [54];



- положення про навчання та перевірку знань працівників з охорони праці [54];
 - програми керівників структурних підрозділів, за якими мають проводитися навчання працівників з питань охорони праці [54];
 - служба охорони праці розробляє програму проведення вступного інструктажу [54];
 - журнал реєстрації вступного інструктажу за професією, посадою особи [54];
 - програма первинного інструктажу на робочому місці [54];
 - програми інструктажу для працівників, які виконують роботи з підвищеною небезпекою (терміном один раз на квартал) [54];
 - наказ керівника, що затверджує Програму про стажування працівників конкретної професії чи виду робіт на підприємстві [54];
 - документація (наряд-допуск, наказ, розпорядження тощо) після проведення цільового інструктажу [54];
 - перелік професій, посадових осіб, звільнених від проходження повторного інструктажу [54].

5. Документацію щодо дотримання пожежної безпеки на підприємстві, яка складається з :

- наказу керівника про призначення: відповідальної особи за протипожежний стан на підприємстві; створення добровільних пожежних дружин (команд) та пожежно-технічної комісії. ДПД створюється на підприємствах з кількістю працюючих від 25 осіб і більше, а на об'єктах підвищеної небезпеки – незалежно від кількості працюючих. На підприємствах, де працює понад 50 осіб, наказом керівника створюються пожежно-технічної комісії („Правила пожежної безпеки в Україні”, затверджені наказом МНС України від 19.10.2004 р. № 126; „Положення про добровільну пожежну дружину (команду)” затверджене постановою КМ України від 25.02.2009 р. № 136 та „Типове положення про пожежно-технічну комісію” затверджене наказом МНС України від 20.05.2009 р. № 347).

Служба охорони праці визначає перелік посад, при призначенні на які особи зобов'язані проходити навчання та перевірку знань з питань пожежної безпеки, розробляє відповідне положення та заводить журнал реєстрації проходження працівниками спеціального навчання, інструктажу та перевірку знань з питань пожежної безпеки. („Типове положення про інструктаж, спеціальне навчання та перевірку знань з питань пожежної безпеки на підприємствах, в



установах та організаціях України”, затверджене наказом МНС України від 29 вересня 2003 р. № 368 (НАПБ Б.02.005-2003)).

В межах підприємства розроблені програми проведення первинного, повторного протипожежного інструктажу, погоджуються з інспектором пожежно-рятувальної частини та затверджуються керівником підприємства (НАПБ Б.02.005-2003).

Посадові інструкції та інструкції з охорони праці на підприємстві, розробляються роботодавцем (Національний класифікатор України „Класифікатор професій” ДК 003:2005, затверджений наказом Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики від 26.12.2005 р. №375).

Інструкції для працівників, пов'язаних з виконанням робіт з підвищеною небезпекою, затверджуються власником та погоджуються державним інспектором з охорони праці

5.1.11. Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці

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

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці діють відповідно до „Типового положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці”, затвердженого наказом Держгірпромнагляду від 21 березня 2007 р. № 56.

Інститут уповноважених найманими працівниками з питань охорони праці створюється на підприємствах незалежно від форм власності, видів їх діяльності та чисельності працюючих.

Уповноважені з питань охорони праці обираються простою більшістю голосів на загальних зборах колективу. Уповноваженим не може бути працівник, який згідно з посадовими обов'язками відповідав за організацію безпечних та нешкідливих умов праці (майстер, начальник дільниці), це мають бути висококваліфіковані працівники різних виробничих підрозділів.

Чисельність уповноважених визначається рішенням загальних зборів трудового колективу залежно від необхідності забезпечення громадського контролю за станом безпеки та умовами праці в кожному виробничому підрозділі.



Уповноважені можуть бути одночасно і представниками профспілки з питань охорони праці. Їх обов'язки можуть бути покладені на громадських інспекторів з охорони праці профспілок.

Уповноважені беруть участь у розробці розділу „Охорона праці” колективних договорів та угод, комплексних заходів покращання умов праці, залучаються до роботи в комісіях з питань атестації робочих місць та їх відповідності вимогам правил з охорони праці.

Вони мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці.

Для виконання цих обов'язків роботодавці за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

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

Якщо уповноважені особи з питань охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств чи виробництв фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

Уповноважені беруть участь в комісіях з розслідування професійних захворювань і нещасних випадків на виробництві, якщо потерпілий не є членом профспілки.

В ситуаціях, коли на виробництві створюється загроза життю або здоров'ю працюючих, вони мають право вимагати від майстра припинення роботи на таких робочих місцях.

Уповноважені беруть участь у підтвердженні факту наявності виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника, якщо працівник відмовився виконувати з цих причин доручену йому



Уповноваженим надається право вносити пропозиції про притягнення до відповідальності працівників, які порушують нормативні акти про охорону праці.

5.2. Нормативно-правові акти про охорону праці

Нормативно-правовий акт – це офіційний документ компетентного органу державної влади, яким встановлюються загальнообов'язкові правила (норми).

Нормативно-правові акти про охорону праці (НПАОП) – це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання.

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці провадиться спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці (ст. 28 Закону України „Про охорону праці”).

Чинним законодавством передбачено, що залежно від сфери дії НПАОП можуть бути міжгалузевими або галузевими.

Міжгалузеві нормативно-правові акти про охорону праці – це НПАОП загальнодержавного користування, дії яких поширюються на всі підприємства економіки незалежно від їх відомчої галузевої належності та форм власності.

Галузеві нормативні акти про охорону праці – це НПАОП, дії яких поширюються на підприємства, установи і організації незалежно від форм власності, що відносяться до певної галузі.

НПАОП затверджуються:

- Кабінетом Міністрів;
- державним комітетом з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду;
- органами санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я;
- органами державної санітарно-епідеміологічної служби в особі Головного державного санітарного лікаря;
- органами державного нагляду у сфері пожежної безпеки



Державного департаменту пожежної безпеки Міністерства з питань надзвичайних ситуацій;

- Головною державною інспекцією по нагляду за ядерною безпекою Комітету ядерного регулювання Міністерства охорони природного середовища;

- Державним комітетом по стандартизації, метрології та сертифікації;

- Державним комітетом у справах містобудування і архітектури.

Для вдосконалення існуючої нормативної бази з питань охорони праці Урядом та уповноваженими органами державного управління вживаються заходи щодо організації нормотворчого процесу.

Однак перехід на нові державні нормативні акти про охорону праці, що затверджуються суто органами державного нагляду, вимагає значних затрат, обсягів робіт та певного часу. Тому в Україні до цього часу залишаються чинними правила, стандарти, норми, положення інструкції та інші нормативні акти про охорону праці, які діяли в колишньому Союзі РСР. Підставою для цього є постанова Верховної Ради від 12 вересня 1991 р. № 1545-ХІІ „Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР”, за умов, що вони не суперечать Конституції і законам України.

На основі НПАОП розробляються відомчі документи, які затверджуються міністерствами, відомствами і мають за мету конкретизувати вимоги НПАОП залежно від специфіки галузі. Відомчі нормативні акти про охорону праці погоджуються з відповідним органом державного нагляду за охороною праці.

Власники підприємств розробляють на основі НПАОП і затверджують власні положення, інструкції або інші нормативні акти про охорону праці, що діють в межах підприємства.

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

Державним комітетом України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду відповідно до „Положення про Державний реєстр нормативно-правових актів з охорони праці”, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 08.06.2004 р. № 151 створено „Показчик нормативно-правових актів з питань охорони праці” (наказ Держгірпромнагляду від 07.07. 09 р. № 109).



Показчик НПАОП – це банк даних, який складається і ведеться з метою забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду цих актів. Відомості про зміни у Показчику НПАОП, про затвердження і введення нових, перегляд і зміни чинних, щоквартально надаються у показчику НПАОП, який публікується у журналі „Охорона праці” та інших офіційних виданнях.

У Показчику НПАОП кожному нормативному документу присвоєне відповідне позначення (код). Кодове позначення складається з абrevіатури НПАОП і трьох груп цифр: НПАОП ХХ.Х-Х.ХХ-ХХ (далі повна назва нормативно-правового акта).

Перша група цифр (ХХ.Х) вказує вид економічної діяльності, на який поширюється даний документ – розділ (перші дві цифри) і група (третья цифра) відповідно до Державного класифікатора України ДК 009-96 „Класифікація видів економічної діяльності”. Якщо НПАОП поширюється на всі види діяльності – у кодi зазначається 0.00.

У другій групі цифр (Х.ХХ) – перша цифра означає вид нормативного акту (1 – правила, 2 – переліки, 3 – норми, 4 – положення, 5 – інструкції, 6 – порядки, 7 – інші документи), дві наступні – порядковий номер нормативного акту в межах даного виду в порядку реєстрації.

Останні дві цифри (ХХ) – рік затвердження нормативного акту.

Міжгалузеві та галузеві нормативно-правові акти про охорону праці повинні переглядатися в міру впровадження досягнень науки, техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років.

Для забезпечення нормотворчої діяльності з удосконалення наявної нормативної бази з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища створено мережу базових (головних) організацій з цієї важливої проблеми. Такі організації визначено у більшості галузей економіки. Це науково-дослідні, проектно-конструкторські та інші організації галузі, що спеціалізуються у певних сферах діяльності і мають найвищий науково-технічний потенціал з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Роботу в даному напрямку координує Національний науково-дослідний інститут промислової безпеки та охорони праці



(ННДПБООП), він надає методичну допомогу базовим організаціям, а також безпосередньо опрацьовує проекти міжгалузевих і окремих галузевих НПАООП.

Опрацювання державних міжгалузевих нормативних актів про охорону праці фінансується з загального фонду державного бюджету та інших джерел. Опрацювання державних галузевих нормативних актів фінансується міністерствами, відомствами, створеними за галузевим принципом, за рахунок коштів галузевого фонду охорони праці.

Крім НПАООП, Державних стандартів для регламентації вимог охорони праці застосовуються також нормативно правові акти, що вводяться іншими державними органами. Такими документами є Державні санітарні норми (ДСН), Державні санітарні правила і норми (ДСанПіН), Державні будівельні норми (ДБН), нормативні акти з пожежної безпеки (НАПБ) тощо.

Нормативно-правові акти з охорони праці є обов'язковими для виконання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на дільницях та в інших місцях трудового і професійного навчання, облаштованих у будь-яких навчальних закладах (ст. 30 Закону України „Про охорону праці”).

Постійний контроль за додержанням працівниками вимог актів про охорону праці покладається на роботодавця або уповноважений ним орган. Здійснення такого контролю означає не лише обов'язок контролювати додержання правил з охорони праці при виконанні робіт, але й обов'язок контролювати додержання нормативних актів про організацію охорони праці підприємства, діяльності посадових осіб підприємства, розподілу відповідних обов'язків між керівниками структурних підрозділів, функціонування органів громадського контролю за охороною праці.

5.3. Фінансування охорони праці

Працівники підприємств не несуть жодних витрат на заходи щодо охорони праці. Фінансування охорони праці на підприємстві здійснюється власником (роботодавцем).

Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших



державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається, поряд з іншими джерелами, визначеними Законом „Про охорону праці” у державному і місцевих бюджетах (ст. 19).

Вказані кошти не можуть витратитися на ремонтні та інші роботи, пов’язані з підтриманням основних фондів (включаючи інженерно-технічні засоби безпеки, засоби колективного та індивідуального захисту працюючих) у належному технічному стані, навчання кадрів, придбання спецодягу, молока, миючих засобів, надання пільг та компенсацій, благоустрій території та інші природоохоронні заходи, не пов’язані з покращанням умов і підвищенням рівня безпеки праці на виробництві.

Основне джерело фінансування заходів з охорони праці є формування Фонду соціального страхування шляхом відрахування коштів від госпрозрахункової діяльності підприємств.

Фонд соціального страхування забезпечує фінансування заходів, передбачених національною, галузевими, регіональними програмами поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, планами наукових досліджень з охорони праці та медицини праці, навчання і підвищення кваліфікації відповідних спеціалістів з питань охорони праці, організації розроблення і виробництва засобів індивідуального і колективного захисту працівників, розроблення, видання, нормативних актів, журналів, спеціальної літератури, а також інших профілактичних заходів відповідно до завдань страхування від нещасних випадків.

Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від суми реалізованої продукції.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і становлять не менше 0,2 відсотка від фонду оплати праці.

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

Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення



стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається, поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах, що виділяється окремим рядком.

Одним з джерел фінансування заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, усунення загрози здоров'ю працівників, викликаной умовами праці, є ФССНВ. Згідно статті 22 Закону України „Про страхування від нещасного випадку на виробництві ...”, Фонд:

- надає страхувальникам необхідні консультації, сприяє у створенні ними та реалізації ефективної системи управління охорони праці;

- бере участь:

- у розробленні національної та галузевих програм поліпшення стану безпеки, умов праці і виробничого середовища та їх реалізації;

- у навчанні, підвищенні рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці;

- в організації розроблення та виробництва засобів індивідуального захисту працівників;

- у здійсненні наукових досліджень у сфері охорони та гігієни праці;

- перевіряє стан профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах, бере участь у розслідуванні групових нещасних випадків, нещасних випадків зі смертельними наслідками та з можливою інвалідністю, а також професійних захворювань;

- веде пропаганду безпечних і нешкідливих умов праці, організовує створення тематичних кінофільмів, радіо- і телепередач, видає та розповсюджує нормативні акти, підручники, журнали, іншу спеціальну літературу, плакати, пам'ятки тощо з питань соціального страхування від нещасного випадку та охорони праці;

- вивчає та поширює позитивний досвід створення безпечних нешкідливих умов виробництва;

- надає підприємствам на безповоротній основі фінансову допомогу для розв'язання особливо гострих проблем з охорони праці;

- виконує інші профілактичні роботи.

Фінансування заходів з охорони праці системою страхування є



ефективним методом економічного впливу на стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в ринкових умовах. Як показує досвід країн, що давно застосовують цю систему, ефект проявляється при умові, що на ці заходи буде спрямовуватися не менше 3% річного бюджету системи страхування.

5.4. Наукові дослідження з проблем охорони праці

Фундаментальні та прикладні наукові дослідження з проблем охорони праці, ідентифікації професійної небезпечності організуються в межах загальнодержавної та інших програм з цих питань і проводяться науково-дослідними інститутами, проектно-конструкторськими установами та організаціями, вищими навчальними закладами та фахівцями (ст. 37 Закону „Про охорону праці”).

У справі створення безпечних і нешкідливих виробничих умов, основоположну роль відіграють наукові дослідження з проблем охорони праці.

З метою виявлення характеру впливу на людину тих або інших виробничих чинників, а також встановлення їх гранично допустимих значень, наукові дослідження проводяться на медико-біологічному рівні. При дослідженнях, які мають технічну спрямованість, виявляються джерела небезпечних чинників та розробляються профілактичні заходи що усувають або зменшують якісні та кількісні характеристики цих чинників на організм людини.

Наукові дослідження з проблем охорони праці, як і з інших природничих наук, за принципом та їх прикладним значенням поділяються на фундаментальні та прикладні. Фундаментальні дослідження полягають у пізнанні загальних закономірностей прояву явищ та чинників без їх швидкого практичного впровадження. Наприклад, загальний аналіз показників виробничого травматизму та професійних захворювань, проблеми прояву виробничих шумів, вібрацій, випромінювань та інших виробничих чинників.

Прикладні дослідження мають соціально-практичний характер. Вони полягають у вивченні впливу відповідного явища чи чинника на організм людини в умовах конкретного виробництва де і можуть впроваджуватися. Наприклад, методи захисту від шуму або іншого виробничого чинника у конкретних умовах технологічного процесу



або виробництва; комплекс методів забезпечення електробезпеки для безпечної експлуатації конкретної електроустановки і т. ін.

До фундаментальних досліджень можна віднести проблему „ідентифікації професійних небезпечних чинників”. Фундаментальні роботи займають чільне місце серед наукових проблем щодо охорони праці і, вони триваліші, дорожчі і більш трудомісткі, ніж прикладні.

Усі фундаментальні та частина прикладних досліджень входять у Національну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і їх фінансування здійснюється з державних коштів. Ці дослідження проводяться Національним науково-дослідним інститутом промислової безпеки та охорони праці.

ННДПБОП створено при Держнаглядохоронпраці у 1994 році відповідно до постанови Кабінету Міністрів від 04.03.1994 р. № 151. Його створено з метою проведення та координації науково-дослідних проектно-конструкторських та експериментально-впроваджувальних робіт, спрямованих на забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на виробництві а також запобіганню на цій основі виробничому травматизму та професійним захворюванням.

Основними напрямками наукової діяльності інституту є:

- проведення фундаментальних досліджень міжгалузевого характеру з питань управління і поліпшення охорони праці, підготовка аналітичних оглядів з питань стану та перспектив розвитку охорони праці;

- розробка координаційних планів національних програм з проблем охорони праці, міжгалузева координація досліджень і розробок з питань методів і засобів створення нешкідливих і безпечних умов праці;

- наукові дослідження з питань вдосконалення державного нагляду за дотриманням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, методичне забезпечення відповідних державних органів;

- проведення аналізу виробничого травматизму із смертельними наслідками, групових нещасних випадків та аварій першої та другої категорії;

- розробка систем автоматичного контролю та управління охороною праці;

- розробка вимог безпеки та здійснення експертизи відповідності вимогам безпеки конструкторських, технологічних, практичних та



інших розробок;

- здійснення науково-методичної експертизи рукописів нових видань з охорони праці та ін.

Загальнодержавні проблеми охорони праці ННДПБОП виконує за рахунок держбюджетних асигнувань, Фонду соціального страхування, а також із залученням коштів міністерств та інших об'єктів господарської діяльності.

Прикладні дослідження з охорони праці виконуються у більшості випадків на госпрозрахункових засадах за рахунок коштів окремих підприємств та відомств. Виконують ці дослідження також ННДПБОП, інститути Національної академії наук України, науково-дослідні та проектно-конструкторські інститути, спеціалісти кафедр охорони праці вищих навчальних закладів, а також окремі фахівці з охорони праці.

Токсикологієнічні дослідження проводять наукові та навчальні заклади Міністерства охорони здоров'я України, а також інститут медицини праці АМН України та інші.

5.5. Нагляд і контроль за охороною праці

Для забезпечення реалізації конституційного права на працю та її безпечні умови, в державі створена система спеціальних державних органів, які здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про охорону праці. Одним з головних законодавчих принципів їх діяльності є незалежність від власника, в тому числі і у випадку, коли підприємство – державне.

5.5.1. Державний нагляд у сфері господарської діяльності

Законом України від 5 квітня 2007 року № 877-V „Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності” визначено правові та організаційні засади, основні принципи і порядок здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, повноваження органів державного нагляду, їх посадових осіб і права, обов'язки та відповідальність суб'єктів господарювання під час здійснення державного нагляду.

Державний нагляд (контроль) здійснюється за принципами (ст. 3):



- пріоритетності безпеки у питаннях життя і здоров'я людини, функціонування і розвитку суспільства, середовища проживання і життєдіяльності перед будь-якими іншими інтересами і цілями у сфері господарської діяльності;
- підконтрольності і підзвітності органу державного нагляду та відповідним органам державної влади;
- рівності і гарантування прав і законних інтересів усіх суб'єктів господарювання;
- об'єктивності та неупередженості здійснення державного нагляду;
- наявності підстав, визначених законом, відкритості, прозорості, плановості та системності державного нагляду;
- неприпустимості дублювання повноважень органів державного нагляду;
- невтручання органу державного нагляду у статутну діяльність суб'єкта господарювання, якщо вона здійснюється в межах закону;
- відповідальності органу державного нагляду та його посадових осіб за шкоду, заподіяну суб'єкту господарювання внаслідок порушення вимог законодавства;
- дотримання умов міжнародних договорів України;
- незалежності органів державного нагляду від політичних партій та будь-яких інших об'єднань громадян.

Стаття 4 Закону визначає загальні вимоги до здійснення державного нагляду за суб'єктами господарської діяльності:

1. Державний нагляд має здійснюватися за місцем провадження господарської діяльності суб'єкта господарювання або його відокремлених підрозділів, або у приміщеннях.

2. Державний нагляд може здійснюватися комплексно кількома органами державного нагляду, якщо їхні повноваження на здійснення чи участь у комплексних заходах передбачені законом. Такі заходи проводяться за спільним рішенням керівників відповідних органів.

3. Планові та позапланові заходи здійснюються в робочий час суб'єкта господарювання, встановлений правилами внутрішнього трудового розпорядку.

4. Виключно законами встановлюються:

- органи, уповноважені здійснювати державний нагляд у сфері господарської діяльності;



- види господарської діяльності, які є предметом державного нагляду (контролю);

- повноваження і способи здійснення органів державного нагляду щодо зупинення виробництва (виготовлення) або реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг;

- вичерпний перелік підстав для зупинення господарської діяльності;

- санкції за порушення вимог законодавства і перелік порушень, які є підставою для видачі органом державного нагляду припису, розпорядження або іншого розпорядчого документа.

Органи державного нагляду не можуть здійснювати нагляд у сфері господарської діяльності, якщо закон прямо не уповноважує їх на його здійснення у певній сфері господарської діяльності та не визначає їх повноваження під час його здійснення.

Зупинка виробництва, виконання робіт або надання послуг допускається за вмотивованим письмовим рішенням керівника органу державного нагляду чи його заступника.

Посадовій особі органу державного нагляду забороняється здійснювати нагляд за діяльністю суб'єктів господарювання, з якими вона перебуває в родинних стосунках.

Якщо норма чинного Закону чи іншого нормативно-правового акта припускає неоднозначне тлумачення прав і обов'язків суб'єкта господарювання або органу державного нагляду, тоді рішення має прийматися на користь суб'єкта господарювання.

Органи державного нагляду та суб'єкти господарювання мають право фіксувати процес здійснення планового або позапланового заходу чи кожен окрему дію засобами аудіо- та відеотехніки, не перешкоджаючи здійсненню такого заходу.

Невиконання суб'єктами господарювання приписів, розпоряджень органів державного нагляду тягне за собою застосування штрафних санкцій.

Посадові особи органу державного нагляду з метою з'ясування обставин, які мають значення для повноти проведення заходу, здійснюють у межах повноважень, передбачених законом, огляд територій або приміщень, які використовуються для провадження господарської діяльності, а також будь-яких документів чи предметів, якщо це передбачено законом.



Плановий чи позаплановий наглядово-контрольний захід повинен здійснюватися у присутності керівника або його заступника, або уповноваженої особи суб'єкта господарювання.

Посадова особа органу державного нагляду, перед початком здійснення своїх наглядово-контрольних функцій, вносить запис до відповідного журналу суб'єкта господарювання (за його наявності).

Діяльність органів державного нагляду, пов'язана зі збором інформації, метою якого є отримання відомостей про масові явища та процеси, що відбуваються у сфері господарської діяльності, не вважається заходами державного нагляду.

Посадові особи органу державного нагляду, під час здійснення своїх повноважень, зобов'язані зберігати комерційну таємницю суб'єктів господарювання.

Закон передбачає планові заходи щодо здійснення повноважень органами державного нагляду:

1. Планові заходи здійснюються відповідно до річних або квартальних планів, які затверджуються органом державного нагляду до 1 грудня року, що передує плановому, або до 25 числа останнього місяця кварталу, що передує плановому.

2. Орган державного нагляду визначає у віднесеній до його відання сфері критерії, за якими оцінюється ступінь ризику від здійснення господарської діяльності.

Всі суб'єкти господарювання, що підлягають нагляду, з урахуванням значення прийнятного рівня ризику для життєдіяльності поділяються на три ступені ризику:

- високий;
- середній;
- незначний.

Залежно від ступеня ризику органи державного нагляду визначають періодичність проведення планових заходів.

5.5.1.1. Повноваження органів державного нагляду

Повноваження органів державного нагляду і контролю викладені у ст. 8 Закону „Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”.

Органи державного нагляду в межах повноважень, передбачених законом, під час здійснення державного нагляду і контролю мають право:



- вимагати від суб'єкта господарювання усунення виявлених порушень вимог законодавства;

- вимагати припинення дій, які перешкоджають здійсненню державного нагляду і контролю;

- відбирати зразки продукції, призначати експертизу, одержувати пояснення, довідки, документи, матеріали, відомості з питань, що виникають під час державного нагляду і контролю, відповідно до закону;

- надавати (надсилати) суб'єктам господарювання обов'язкові для виконання приписи про усунення порушень і недоліків;

- накладати штрафні санкції та вживати заходи, передбачені законом.

Органи державного нагляду та їх посадові особи під час здійснення заходів державного нагляду і контролю зобов'язані:

- повно, об'єктивно та неупереджено здійснювати державний нагляд і контроль у межах повноважень, передбачених законом;

- дотримуватися ділової етики у взаємовідносинах із суб'єктами господарювання;

- не втручатися і не перешкоджати здійсненню господарської діяльності під час здійснення заходів державного нагляду і контролю, якщо це не загрожує життю та здоров'ю людей, не спричиняє небезпеки виникнення техногенних ситуацій і пожеж;

- забезпечувати нерозголошення комерційної таємниці суб'єкта господарювання, що стає доступною посадовим особам у ході здійснення державного нагляду і контролю;

- в строки, передбачені законом, ознайомити керівника суб'єкта господарювання або уповноважену ним особу з результатами державного нагляду і контролю;

- надавати суб'єкту господарювання консультаційну допомогу щодо здійснення державного нагляду і контролю.

5.5.1.2. Права та обов'язки суб'єктів господарювання

Суб'єкт господарювання під час здійснення державного нагляду (контролю) має право (ст. 10):

- вимагати від посадових осіб органу державного нагляду і контролю додержання вимог законодавства;



– перевіряти наявність у посадових осіб органу державного нагляду службового посвідчення і одержувати копії посвідчення (направлення) на проведення планового або позапланового заходу;

– не допускати посадових осіб органів державного нагляду до здійснення планового або позапланового заходу державного нагляду і контролю, якщо:

– він здійснюється з порушенням вимог щодо періодичності проведення заходів державного нагляду, передбачених Законом;

– посадова особа органу державного нагляду не надала копії документів, передбачених Законом, або якщо надані документи не відповідають вимогам Закону;

– бути присутнім під час здійснення заходів державного нагляду;

– вимагати нерозголошення інформації, що є комерційною таємницею суб'єкта господарювання;

– одержувати та знайомитися з актами державного нагляду;

– надавати в письмовій формі свої пояснення, зауваження або заперечення до акта органу державного нагляду;

– у разі необхідності оскаржувати в установленому законом порядку неправомірні дії органів державного нагляду та їх посадових осіб.

Суб'єкти господарювання під час здійснення державного нагляду зобов'язані (ст. 11):

- допускати посадових осіб органів державного нагляду до здійснення наглядових заходів за умови дотримання порядку їх здійснення, передбачених Законом;

- виконувати вимоги органу державного нагляду щодо усунення виявлених порушень вимог законодавства;

- надавати документи, зразки продукції, пояснення, довідки, відомості, матеріали з питань, що виникають під час державного нагляду;

- одержувати примірник припису або акта органу державного нагляду за результатами проведеного планового чи позапланового заходу.

Законом передбачена відповідальність суб'єктів господарювання (ст. 12):

1. Невиконання приписів, розпоряджень або інших розпорядчих документів щодо усунення порушень вимог законодавства, виявлених під час здійснення заходу державного нагляду, тягне за



собою застосування до суб'єкта господарювання штрафних санкцій у порядку, встановленому законом.

2. У разі застосування санкцій за порушення вимог законодавства, зокрема, якщо законом передбачаються мінімальні та максимальні розміри санкцій, враховується принцип пропорційності порушення і покарання.

5.5.2. Органи державного нагляду в галузі охорони праці

Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці згідно ст. 38 Закону України „Про охорону праці” здійснюють:

- центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (Держгірпромнагляд);
- державний орган з питань радіаційної безпеки (Комітет ядерного регулювання Міністерства охорони навколишнього природного середовища);
- державний орган з питань пожежної безпеки (Державний Департамент пожежної безпеки МНС);
- державний орган з питань гігієни праці (Головний державний санітарний лікар та санітарно-епідеміологічна служба МОЗ).

Координація роботи зазначених органів покладається на Державний комітет з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду якому доручено виконувати функцію комплексного управління охороною праці на державному рівні.

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

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється Законом „Про охорону праці” законами України „Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”, „Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку”, „Про пожежну безпеку”, „Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення”, іншими нормативно-правовими актами. Відповідні Положення про ці органи, затверджуються Президентом України або Кабінетом Міністрів України.



5.5.2.1. Організаційні, контрольні та адміністративні функції Держгірпромнагляду

Держгірпромнагляд у своїй роботі керується постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2006 р. № 1640, яким затверджено „Положення про Державний комітет з промислової безпеки, охорони праці та гірничому нагляду”.

Держгірпромнагляд здійснює функцію державного нагляду за охороною праці відповідно до наказу Держнаглядохоронпраці від 30.03.2004 р. №92 „Порядок організації державного нагляду за охороною праці та гірничого нагляду” в галузях економіки за винятком специфічних питань, що стосуються гігієни праці, пожежної, ядерної, радіаційної безпеки, які належать до компетенції інших органів державного нагляду за охороною праці.

Держгірпромнагляд здійснює нагляд за виконанням заходів, що забезпечують безпечне обслуговування електричних та тепловикористовуючих установок (до 1 січня 1994 р. ці функції виконували органи державного енергетичного нагляду Міністерства енергетики).

У складі Держгірпромнагляду в місцях створено ряд територіальних управлінь та підпорядкованих їм інспекцій, що діють за галузевим принципом або видами нагляду.

Держгірпромнагляд, стосовно покладених на нього наглядових функцій, організовує і здійснює державний нагляд за:

- додержання у процесі діяльності вимог законодавчих, міжгалузевих, галузевих та інших нормативних актів про охорону праці;
- безпекою діючих технологій, технологічних процесів і технічним станом будівель, споруд які експлуатуються, будуються або реконструюються, а також обладнанням, машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва;
- виготовленням, монтажем, ремонтом, реконструкцією і експлуатацією машин, механізмів, устаткування згідно з вимогами нормативних актів про охорону праці;
- виготовленням, транспортуванням, зберіганням, використанням та обліком вибухових матеріалів і виробів на їх основі;
- умовами будівництва та експлуатації підземних споруд, і умовами розробки родовищ корисних копалин, захороненням шкідливих речовин і відходів виробництва;



- роботою служб внутрівідомчого контролю за станом охорони праці, служб охорони праці та інших структурних підрозділів підприємств щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці;

- готовністю воєнізованих та інших професійних аварійно-рятувальних формувань, аварійно-диспетчерських служб до локалізації і ліквідації аварій;

- своєчасним забезпеченням працівників спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту і утримання їх відповідно до чинних нормативних актів;

Періодичність обстежень підприємств та об'єктів встановлюється Комітетом залежно від стану умов праці та потенційної небезпеки виробництва.

Держгірпромнагляд здійснює такі функції:

- реєструє об'єкти газового комплексу, котельні, установки і посудини, що працюють під тиском, трубопроводи для пари та гарячої води, підйомні споруди, великотоннажні автомобілі та інші технологічні транспортні засоби, склади вибухових матеріалів та інші об'єкти, що потребують реєстрації відповідно до чинних нормативних актів;

- проводить експертизу проектів будівництва (реконструкції, технічного переоснащення), підприємств і виробничих об'єктів, розробок нових технологій, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працюючих відповідно до нормативних актів про охорону праці, бере участь у прийнятті в експлуатацію виробничих об'єктів;

- проводить технічний огляд і випробування об'єктів котлонагляду, газового комплексу, підйомних споруд та інших об'єктів на їх відповідність встановленим вимогам, контролює своєчасність проведення такого огляду і випробувань підприємствами;

- видає дозвіл на введення в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів, виготовлення і передачу у виробництво нових машин, механізмів та інших засобів виробництва, монтаж та експлуатацію парових і водогрійних котлів і посудин, що працюють під тиском, трубопроводів для пари і гарячої води, підйомних споруд, устаткування і технологічних об'єктів газового комплексу;

- видає свідоцтва на право придбання промислових вибухових матеріалів, дозвіл на проведення підірвних робіт і виготовлення



найпростіших вибухових речовин на місцях робіт;

- погоджує заходи щодо захисту здоров'я та життя працівників і населення у разі надходження на підприємство нових небезпечних речовин або перевищення допустимих об'ємів їх зберігання;

- здійснює розслідування, облік та аналіз аварій і нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві, розробляє на цій основі пропозиції щодо профілактики аварійності та виробничого травматизму.

На госпрозрахунковій основі Держгірпромнагляд здійснює: діагностику устаткування, експертизи щодо охорони праці, державний технічний огляд і реєстрацію великовантажних автомобілів та інших технологічних транспортних засобів, що не експлуатуються на вуличній дорожній мережі загального користування; навчання і перевірку знань працівників з питань охорони праці.

5.5.3. Органи з питань пожежної безпеки

Органи державного нагляду у сфері пожежної безпеки (Держпожнагляд, ДПН) підпорядковані безпосередньо Державному департаменту пожежної безпеки МНС, який є урядовим органом державного управління, що функціонує згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 11.04. 2002 р. № 500 „Положення про Державний департамент пожежної безпеки”. Державний пожежний нагляд діє відповідно до: Закону України „Про пожежну безпеку”; постанови Кабінету Міністрів від 26.07.1994 р. № 508 „Положення про Державну пожежну охорону”; наказу МНС України від 06.02.2006 р. № 59 „Інструкція з організації роботи органів державного пожежного нагляду”, інших нормативних та розпорядчих актів МНС України.

Органи держпожнагляду відповідно до покладених на них завдань:

- розробляють і затверджують загальнодержавні правила пожежної безпеки та інші нормативні акти з питань пожежної безпеки;

- здійснюють контроль за дотриманням вимог законодавства з питань пожежної безпеки посадовими особами підприємств, а також громадянами;

- беруть участь у прийнятті в експлуатацію будівель, споруд та



інших об'єктів, а також відведенні території під будівництво;

- проводять випробування нових зразків пожежонебезпечних приладів, обладнання, експертизу проектної та іншої документації, дають дозвіл на введення в експлуатацію нових і реконструйованих виробництв, впровадження нових технологій, нового обладнання і т. ін.;

- розслідують причини пожеж і порушення правил пожежної безпеки, перевіряють наявність документів, які дають право на виконання пожежонебезпечних робіт.

Контроль за виконанням правил пожежної безпеки в лісах, на підземних об'єктах, в шахтах, при проведенні вибухових робіт, в рухомому складі залізничного, морського, річкового, повітряного і автотранспорту, морських і річкових спорудах, що знаходяться на плаву, на нафтогазо- і продуктопроводах здійснюється згідно з чинним законодавством відповідними органами та службами пожежної безпеки відомств.

Постановою Кабінету Міністрів України від 21.10.1999 р. № 1943 затверджено „Перелік міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, компаній та корпорацій, на об'єктах яких утворюються підрозділи відомчої пожежної (пожежно-сторожової) охорони”.

Держпожнадзор контролює стан пожежної безпеки на об'єктах державної та колективної власності в повному обсязі. На об'єктах приватної власності вони контролюють лише умови безпеки людей на випадок виникнення пожежі.

У разі виявлення провадження господарської діяльності без державної реєстрації, як суб'єкта господарювання, або без одержання ліцензії на провадження певного виду діяльності, відповідно до статті 255 КУпАП вказані органи мають право складати протоколи про адміністративне правопорушення.

Посадові особи держпожнадзора, у разі порушення правил пожежної безпеки, що створюють загрозу виникнення пожежі або перешкоджають її гасінню та евакуації людей, чи випуску пожежонебезпечної продукції, засобів протипожежного захисту з відхиленням від стандартів чи технічних умов або у разі їх відсутності, а також при виявленні порушень протипожежних вимог, передбачених стандартами, нормами і правилами, під час проектування, будівництва, розширення чи технічного



перевірки, переоснащення або капітального ремонту підприємств та будівель мають право:

а) припиняти чи забороняти:

- роботу підприємств, окремих виробництв, виробничих діляниць;
- експлуатацію будівель, споруд, окремих приміщень;
- роботу агрегатів, експлуатацію опалювальних приладів та діляниць електричної мережі;
- випуск та реалізацію пожежонебезпечної продукції, систем та засобів протипожежного захисту;
- проведення пожежонебезпечних робіт, дію виданих дозволів на право проведення таких робіт, якщо будуть виявлені недоліки;

б) забороняти:

- випуск та застосування проектів без відповідних експертиз;
- проведення будівельно-монтажних робіт, будівництво, реконструкцію, розширення чи технічне переоснащення об'єктів виробничого та іншого призначення, впровадження нових технологій, якщо це суперечить вимогам чинного законодавства.

Крім наведеного, Держпожнагляд має право вносити пропозиції про припинення фінансування будівельно-монтажних робіт у разі виявлення порушень протипожежних вимог, відсутності позитивних результатів експертизи (перевірки) проектної та іншої документації на відповідність нормативним актам з пожежної безпеки.

Ніхто не має права втручатись у діяльність державних інспекторів з нагляду у сфері пожежної безпеки, окрім вищих за статусом посадових осіб органів держпожнагляду.

5.5.4. Функції органів санітарного нагляду

Органи закладів санітарно-епідемічної служби Міністерства охорони здоров'я діють відповідно до „Положення про державний санітарно-епідеміологічний нагляд в Україні”, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22.06.1999 р. № 1109.

Основними завданнями державного санітарно-епідеміологічного нагляду є:

- контроль за виконанням санітарного законодавства, санітарних заходів, а також приписів, постанов і вимог, викладених у висновках, що видаються головним державним санітарним лікарем;
- проведення санітарних розслідувань, спрямованих на встановлення причин та умов виникнення професійних захворювань

та радіаційних уражень людей;

- розроблення пропозицій щодо проведення санітарних заходів:

а) здійснення державного санітарно-епідеміологічного нормування;

б) проведення державної санітарно-епідеміологічної експертизи;

в) державна реєстрація небезпечних для здоров'я і життя людини факторів середовища життєдіяльності;

г) статистичне спостереження у сфері забезпечення санітарного благополуччя населення, державний облік професійних захворювань, та радіаційних уражень людей у зв'язку із шкідливим впливом факторів середовища життєдіяльності;

- вжиття заходів для припинення порушень санітарного законодавства та притягнення до відповідальності винних осіб.

Державний санітарно-епідеміологічний нагляд здійснюється головними державними санітарними лікарями, їх заступниками, іншими посадовими особами, а також установами і закладами державної санітарно-епідеміологічної служби у порядку запобіжного та поточного нагляду.

Запобіжний державний санітарно-епідеміологічний нагляд здійснюється шляхом:

1) державного санітарно-епідеміологічного нормування, що полягає у:

- розробленні вимог до проведення науково-дослідних робіт з обґрунтуванням санітарних норм;

- розробленні (перегляді), затвердженні та опублікуванні санітарних норм;

- гігієнічній регламентації та державній реєстрації небезпечних для здоров'я і життя людини факторів середовища життєдіяльності;

- нагляді за впровадженням санітарних норм;

2) державної санітарно-епідеміологічної експертизи;

3) видачі передбачених законодавством висновків та дозволів;

4) погодження:

- проектів місцевих програм соціально-економічного розвитку;

- санітарних і протиепідемічних (профілактичних) заходів;

- документів про надання земельних ділянок під будівництво, місць водозаборів і скидання стічних вод, розміщення промислових



та інших об'єктів;

- документації на розроблення, виготовлення і використання нових машин, механізмів, устаткування, інших засобів виробництва, нових технологій, виробничих процесів;

- державних стандартів та технічних умов на виробництво, переробку та реалізацію продукції щодо її відповідності вимогам санітарних норм;

- методів контролю і випробування продукції на відповідність її вимогам безпеки для здоров'я і життя людини;

5) проведення перевірки стану будівництва та видачі висновків на відповідність вимогам санітарних норм об'єктів і споруд, що вводяться в експлуатацію;

б) видачі дозволів на:

- впровадження нових технологічних процесів виробництва та оброблення нових видів матеріалів, що контактують з продовольчою сировиною чи продуктами харчування у процесі їх виготовлення, зберігання, транспортування та реалізації;

- проведення будь-яких діагностичних, експериментальних, дослідницьких, випробувальних, вимірювальних робіт на підприємствах, в установах і організаціях, діяльність яких пов'язана з використанням біологічних агентів, хімічної сировини, продукції та речовин з джерелами іонізуючих та неіонізуючих випромінювань і радіоактивних речовин;

- виробництво, зберігання, транспортування, використання, захоронення, знищення та утилізацію отруйних речовин, у тому числі токсичних промислових відходів, продуктів біотехнології та інших біологічних агентів;

- виконання робіт з радіоактивними речовинами та іншими джерелами іонізуючих випромінювань;

Поточний державний санітарно-епідеміологічний нагляд включає:

- контроль за дотриманням юридичними і фізичними особами передбачених санітарним законодавством, санітарними заходами, приписами, постановами, висновками, дозволами вимог безпеки для здоров'я і життя людини;

- вивчення, аналіз і оцінку санітарної ситуації, прогнозування показників здоров'я населення залежно від стану середовища його життєдіяльності, визначення факторів довкілля, що шкідливо впливають на стан здоров'я і життя людини;



- видачу обов'язкових для виконання приписів, постанов та висновків щодо усунення або обмеження шкідливого впливу на стан здоров'я і життя людини факторів середовища життєдіяльності;

- ведення державного обліку професійних захворювань, радіаційних уражень;

- контроль за якістю та ефективністю використання дезінфекційних засобів;

- проведення обстеження, розслідування, лабораторного та інструментального дослідження і випробування, а також санітарної, гігієнічної, токсикологічної, епідеміологічної та інших видів оцінки середовища життєдіяльності людини, об'єктів господарської та інших видів діяльності, проектної документації і видача за їх результатами висновків щодо відповідності (невідповідності) вимогам санітарних норм;

Посадовим особам закладів санітарно-епідеміологічної служби надаються такі права:

- тимчасово забороняти чи припиняти діяльність підприємств, технологічних ліній, машин і механізмів, чи окремих технологічних операцій у разі невідповідності їх вимогам санітарних норм;

- тимчасово забороняти виробництво та реалізацію хімічних речовин, будівельних матеріалів, біологічних засобів і т. ін. у разі відсутності їх гігієнічної регламентації, а також якщо вони визнані шкідливими для здоров'я людей;

- обмежувати, зупиняти або забороняти викиди (скиди) забруднюючих речовин за умови порушення санітарних норм і т. ін.

Головні державні санітарні лікарі згідно із Законом України від 24.02.1994 р. № 4005-XII „Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення” та Законом України від 15.11.2005 р. № 3078-IV мають відповідні права для припинення порушення санітарного законодавства шляхом:

- обмеження, тимчасової заборони чи призупинки діяльності підприємств, установ, організацій, об'єктів будь-якого призначення, технологічних ліній, машин і механізмів, окремих технологічних операцій, у разі невідповідності їх вимогам санітарних норм;

- тимчасової заборони або припинення будівництва, реконструкції та розширення об'єктів за проектами, що не мають позитивного висновку за результатами державної санітарно-епідеміологічної експертизи, або у разі відступу від затверджених проектів;



- тимчасового обмеження або заборони виробництва, використання хімічних речовин, технологічного устаткування, будівельних матеріалів, біологічних засобів, джерел іонізуючих випромінювань у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації, а також якщо вони є шкідливими для здоров'я людей;

- обмеження, зупинки або заборони викидів промисловими підприємствами забруднюючих навколишнє середовище без їх очистки або незаражування;

- внесення власникам підприємств, установ, організацій подання про відсторонення від роботи або іншої діяльності осіб, що порушують норми санітарних законів;

- вилучення з реалізації небезпечних для здоров'я хімічних та радіоактивних речовин, біологічних матеріалів у порядку, що встановлені Законом України „Про вилучення з обігу, переробку, утилізацію, знищення або подальше використання неякісної та небезпечної продукції”.

Іншим посадовим особам органів, установ і закладів державної санітарно-епідеміологічної служби також надаються повноваження для припинення порушення санітарних норм об'єктами господарювання.

На вимогу посадових осіб органів державної санітарно-епідеміологічної служби виконання заходів для припинення порушень санітарного законодавства у необхідних випадках здійснюється із залученням працівників органів внутрішніх справ.

5.5.5. Охорона праці при проектуванні, будівництві та реконструкції об'єктів

Виробничі будівлі, споруди, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, що вводяться в дію після будівництва (виготовлення) або реконструкції, капітального ремонту та технологічні процеси мають відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці (ст. 21 Закону „Про охорону праці”).

Проектування виробничих об'єктів, розроблення нових технологій, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працюючих мають провадитися з урахуванням вимог щодо охорони праці. Будівництво, реконструкція, технічне переоснащення тощо виробничих об'єктів, інженерних



інфраструктур об'єктів соціально-культурного призначення, виготовлення і впровадження нових для даного підприємства технологій і зазначених засобів не допускається без попередньої експертизи робочого проекту або робочої документації на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці. Фінансування цих робіт може провадитися лише після одержання позитивних результатів експертизи.

Усі новобудови незалежно від форм власності та джерел фінансування, що знаходяться в зоні обслуговування органу держнагляду, беруться на облік і закріплюються за державними інспекторами територіальних та місцевих органів держнагляду.

Перелік новобудов, що закріплюються за місцевими органами держнагляду, визначається територіальним органом.

Періодичність перевірок об'єктів, що будуються, встановлюється територіальними та місцевими органами держнагляду залежно від важливості об'єктів, термінів та темпів будівництва, але не менше ніж один раз на рік або 2-х разів за період будівництва (якщо воно триває менше одного року).

Рекомендується перевірка об'єктів, що будуються, проводити у дні авторського нагляду проектної організації спільно з представниками інших органів державного нагляду.

На об'єкти, що будуються, з моменту надання технічних умов заводиться наглядова справа. На групу будівель, розташованих на загальному будівельному майданчику, а також при забудові будівлями за типовими проектами допускається вести одну наглядову справу.

У наглядовій справі на новобудову повинні зберігатися:

- контрольний лист;
- копія акта комісії із наміченої земельної ділянки (траси) під будівництво;
- технічні умови;
- копії експертних висновків;
- матеріали перевірок (за умови їх проведення);
- листування з питань протипожежного захисту об'єкта будівництва і т. ін.

Після закінчення будівництва до наглядової справи додають матеріали з прийняття в експлуатацію закінченого будівництвом об'єкта.



Виробничі, жилі, інші будівлі та споруди, устаткування, транспортні засоби, що вводяться в дію після завершення будівництва або реконструкції, технічного переоснащення, технологічні процеси та продукція повинні відповідати вимогам нормативних актів з пожежної безпеки.

Введення в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих, жилих та інших об'єктів, впровадження нових технологій, передача у виробництво зразків нових пожежонебезпечних машин, механізмів, устаткування та продукції, оренда будь-яких приміщень без дозволу органів державного пожежного нагляду забороняються.

Проектні організації зобов'язані здійснювати авторський нагляд за дотриманням проектних рішень з охорони праці, пожежної безпеки та дотримання санітарних правил при будівництві, реконструкції, технічному переоснащенні та експлуатації запроектованих ними об'єктів.

Машини, механізми, устаткування, транспортні засоби і технологічні процеси, що впроваджуються у виробництво, а також продукція, в стандартах на які є вимоги пожежної та санітарної безпеки, повинні мати сертифікат, що засвідчує безпеку їх використання, виданий у встановленому порядку.

Новостворені підприємства починають свою діяльність після отримання на це дозволу в органах державного пожежного нагляду та територіальних управліннях Держгірпромнагляду.

Експертиза проектів та видача дозволу на початок роботи підприємства здійснюється органами державного контролю в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Ці органи також беруть участь у прийнятті об'єктів в експлуатацію.

Проектування, реконструкція, технічне переоснащення та будівництво об'єктів, що здійснюються іноземними фірмами, повинні відповідати чинним в Україні нормативним актам.

Проектно-кошторисна документація, у тому числі й типові проекти, які прив'язуються до початку будівництва будівель та споруд усіх об'єктів незалежно від форм власності на території, що обслуговується, підлягає державній експертизі (перевірці) на відповідність нормативним актам.

Державна експертиза проектно-кошторисної документації проводиться згідно з „Порядком затвердження інвестиційних програм і проектів будівництва та проведення їх комплексної державної експертизи”,



затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 31 жовтня 2007 року №1269, та „Порядком проведення державної експертизи щодо пожежної безпеки проектів будівництва та іншої документації”, затвердженим наказом МНС України від 23.11.2004 р. № 186.

За результатами державної експертизи проектно-кошторисної документації оформляється експертний висновок, який підписується начальником органу держнагляду та безпосереднім виконавцем експертизи та засвідчується печаткою органу держнагляду.

Забороняється будівництво, реконструкція, технічне переоснащення об'єктів виробничого та іншого призначення, впровадження нових технологій, випуск пожежонебезпечної продукції без попередньої експертизи (перевірки) проектної та іншої документації на відповідність нормативним актам з пожежної безпеки. Фінансування цих робіт може провадитися лише після одержання позитивних результатів експертизи.

Під час прийняття участі в роботі комісії з прийняття в експлуатацію закінчених будівництвом об'єктів, державний інспектор з нагляду у сфері пожежної безпеки перевіряє:

- відповідність виконаних протипожежних заходів за затвердженим проектом діючим нормам проектування і наданої генпідрядником виконавчої документації;
- акти прийняття прихованих робіт;
- сертифікат відповідності продукції протипожежного призначення, свідоцтво про визнання;
- акти прийняття та випробування засобів протипожежного захисту;
- акти випробування систем вентиляції (димовидалення).

При прийманні систем протипожежного захисту повинно бути звернено увагу на укомплектованість штатів служб об'єкта відповідними спеціалістами або наявність договору із спеціалізованою організацією, яка має відповідну ліцензію з технічного обслуговування і підтримування вказаних систем і установок у працездатному стані.

При необхідності (відсутність актів на приховані роботи, наявність об'єктивних показників, що ставлять під сумнів правильність виконання робіт) державний інспектор повинен вимагати провести в його присутності контрольне розкриття окремих конструкцій, повторне або додаткове випробування обладнання,



5.5.6. Експертиза проектної документації стосовно питань охорони праці

Будівництво або реконструкція виробничих об'єктів та впровадження нових технологій забороняється без попередньої експертизи проектної документації на їх відповідність нормативним актам про охорону праці. Фінансування цих робіт комерційним банкам України дозволяється лише після одержання позитивних результатів експертизи.

Експертиза проектної документації на її відповідність нормативним актам про охорону праці проводиться згідно з постановою Кабінету Міністрів від 23 червня 1994 р. „Про порядок проведення, державної експертизи (перевірки) проектної документації на будівництво та реконструкцію виробничих об'єктів і виготовлення засобів виробництва на відповідність їх нормативним актам про охорону праці”, якою затверджено Положення про проведення такої експертизи та ДБН А.2.2-3-2004 р.

Згідно з Положенням, експертиза проводиться в обов'язковому порядку щодо всіх проектів на будівництво (реконструкцію, технічне переоснащення) виробничих об'єктів, впровадження нових технологій, виготовлення засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту незалежно від форм власності та джерел фінансування органами Держгірпромнагляду.

Експертизу проектної документації з питань охорони праці проводять експертно-технічні центри Держгірпромнагляду, які діють на підставі наказу Держнаглядохоронпраці від 02.11.1998 р. № 213, з урахуванням висновків органів санепідемнагляду, державного пожежного нагляду. Термін проведення експертизи проектної документації з питань охорони праці не повинен перевищувати 30 календарних днів.

Введення в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробництва та об'єктів соціально-культурного призначення без дозволу органів державного нагляду за охороною праці забороняється. Прийняття в експлуатацію об'єктів здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 08.10.2008 р. № 923 „Про порядок прийняття в експлуатацію закінчених будівництвом об'єктів”.



Упродовж усього періоду будівництва і прийняття закінченого будівництвом об'єкта в експлуатацію проектні організації здійснюють авторський нагляд згідно з договором, який укладається проектною організацією з власником (ДБН А.2.2-4-2003).

Машини, механізми, устаткування, транспортні засоби і технологічні процеси, що впроваджуються у виробництво, повинні мати відповідні сертифікати, які засвідчують, що вони є безпечними для життя і здоров'я людей при їх використанні. Перелік продукції, що підлягає обов'язковій сертифікації в Україні, затверджений Держстандартом від 30.08.02 р. № 498.

5.6. Порядок отримання дозволів на початок експлуатації об'єктів

Згідно з чинним законодавством, власник, який створив нове підприємство, зобов'язаний одержати дозвіл на початок його роботи.

Видача такого дозволу на початок роботи підприємства, виконання робіт підвищеної небезпеки, експертиза проектної документації на будівництво та реконструкцію виробничих об'єктів і виготовлення засобів виробництва на відповідність їх нормативним актам з охорони праці провадиться Державним комітетом з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду в порядку, встановленому постановою Кабінету Міністрів від 15 жовтня 2003 р. № 1631 „Про затвердження Порядку видачі дозволів Державним комітетом з нагляду за охороною праці та його територіальними органами”.

Видача органами державного пожежного нагляду дозволу на початок роботи новостворених підприємств, введення в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих, житлових та інших об'єктів, впровадження нових технологій, передача у виробництво зразків нових пожежонебезпечних машин, механізмів, устаткування та продукції, оренда будь-яких приміщень, здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2001 р. № 150 „Про затвердження Порядку видачі органами державного пожежного нагляду дозволу на початок роботи підприємств та оренду приміщень”.

Дозвіл на початок роботи підприємства є офіційним документом, який дозволяє експлуатацію підприємства у робочих режимах.



Для одержання дозволу власник подає у відповідний орган Держгірпромнагляду, та державного нагляду у сфері пожежної безпеки заяву за встановленим зразком, до якої додається:

- на початок (продовження) виконання робіт підвищеної небезпеки: висновок експертизи щодо спроможності суб'єкта господарської діяльності забезпечувати під час виконання робіт додержання вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці та промислової безпеки;

- на експлуатацію об'єкта: висновок експертизи щодо відповідності об'єкта вимогам нормативно-правових актів з охорони праці та промислової безпеки (з урахуванням результатів сертифікації в системі УкрСЕПРО у разі її проведення) і спроможності суб'єкта господарської діяльності забезпечувати додержання вимог законодавства під час його експлуатації;

- на проведення навчання з питань охорони праці: висновок експертизи Головного навчально-методичного центру або експертно-технічного центру Держгірпромнагляду щодо спроможності суб'єкта господарської діяльності проводити навчання з питань охорони праці.

Відповідальність за повноту, достовірність та об'єктивність висновку експертизи несе згідно із законодавством експертна організація, яка проводила експертизу.

Держгірпромнагляд або його територіальний орган упродовж 30 робочих днів після реєстрації заяви має надати суб'єкту господарської діяльності відповідний дозвіл або повідомити письмово про відмову з належним обґрунтуванням.

Копії дозволів та документи, на підставі яких вони були видані, зберігаються в Держгірпромнагляді або його територіальному органі протягом строку дії дозволу.

Строк дії дозволів становить:

- на початок виконання робіт підвищеної небезпеки або експлуатації об'єкта – 3 роки;

- на продовження виконання робіт підвищеної небезпеки або експлуатації об'єкта – 5 років;

- на навчання з питань охорони праці – 5 років.

У випадку, коли роботодавець не одержав зазначеного дозволу, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування, за поданням спеціально уповноваженого



центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці, вживає заходів щодо скасування державної реєстрації цього підприємства у встановленому законом порядку за умови, якщо протягом місяця від часу виявлення вказаних недоліків роботодавць не вжив належних заходів щодо їх усунення.

Дозвіл може бути анульовано у разі:

- подання суб'єктом господарської діяльності або уповноваженою ним особою заяви про його анулювання;
- прийняття рішення про скасування державної реєстрації суб'єкта господарської діяльності згідно наказу Держкомстату від 25 травня 2003 р. № 156;
- виявлення недостовірних відомостей у документах, поданих суб'єктом господарської діяльності для одержання дозволу;
- видачі посадовими особами Держгірпромнагляду або його територіального органу припису про повторне порушення умов дозволу;
- аварії, вибуху, пожежі, нещасного випадку тощо, якщо в акті розслідування цієї події зазначено, що однією з її причин є недодержання умов дозволу;
- створення перешкод під час проведення посадовими особами Держгірпромнагляду або його територіального органу перевірок додержання умов дозволу.

Орган державного нагляду у сфері пожежної безпеки протягом п'яти робочих днів з дня подання заявником зазначених документів приймає рішення про видачу дозволу або про відмову у його видачі у разі виявлення фактів порушення правил пожежної безпеки, що може призвести до виникнення пожежі або перешкод при її гасінні та евакуації людей.

За відсутності фактів порушення правил пожежної безпеки дозвіл видається без обмеження терміну його дії.

За наявності окремих фактів порушення правил пожежної безпеки у дозволі зазначаються термін його дії та умови забезпечення пожежної безпеки. Після своєчасного виконання цих умов термін дії дозволу продовжується на підставі заяви власника (орендаря). У разі невиконання зазначених умов орган, який видав дозвіл, або вищестоящий орган державного нагляду у сфері пожежної безпеки має право його скасувати.



Дозвіл не оформлюється в органі державного нагляду у сфері пожежної безпеки:

- у разі прийняття в експлуатацію об'єктів нового будівництва, реконструкції, реставрації, капітального ремонту державною комісією, утвореною в установленому порядку;

- на орендовані торговельні місця, кіоски та контейнери, якщо вони розміщені на ринках відповідно до схеми, що в установленому порядку погоджена з органами державного пожежного нагляду.

Власник (орендар) може розпочати господарську діяльність за декларативним принципом у разі укладення договору страхування цивільної відповідальності перед третіми особами стосовно відшкодування наслідків можливої шкоди у випадках, якщо:

- не змінюється функціональне призначення об'єктів та орендованих приміщень і не проводиться їх перепланування (крім потенційно небезпечних об'єктів);

- об'єкти не належать до вибухопожежонебезпечних та об'єктів з масовим перебуванням людей і не розміщуються на території або всередині зазначених об'єктів.

Декларація відповідності об'єкта (об'єктів) вимогам законодавства з питань пожежної безпеки подається до органу державного нагляду у сфері пожежної безпеки не пізніше, ніж за 10 днів до початку господарської діяльності

Прийняття в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об'єктів проводиться з участю представників професійних спілок, органів санітарно-епідеміологічної служби Мінохоронздоров'я, державного пожежного нагляду МНС, Держкомнагляду Мінекобезпеки, Державної інспекції з енергозбереження тощо.

Технологічні процеси, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, хімічні речовини і їх сполуки та інша небезпечна продукція, придбані за кордоном, допускаються в експлуатацію (до застосування) лише за умови проведення експертизи на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці, що чинні на території України. До них ставляться такі ж вимоги, як і до нових зразків засобів виробництва і технологій, тобто їх експлуатація без дозволу органів державного нагляду за охороною праці забороняється.

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



5.7. Основні засади законодавства у галузі охорони здоров'я

5.7.1. Основні принципи охорони здоров'я

Кожна людина має природне невід'ємне і непорушне право на охорону здоров'я. Держава у своїй діяльності має бути відповідальною перед сучасним і майбутніми поколіннями за рівень здоров'я і збереження генофонду народу України, забезпечувати пріоритетність охорони здоров'я, поліпшувати умови праці, навчання, побуту і відпочинку населення, розв'язувати екологічні проблеми, вдосконалювати медичну допомогу і запроваджувати здоровий спосіб життя.

З цією метою був прийнятий і затверджений Верховною Радою Закон України від 19 листопада 1992 року № 2801-ХІІ „Основи законодавства України про охорону здоров'я”.

„Основи законодавства України про охорону здоров'я” визначають правові, організаційні, економічні та соціальні засади держави, регулюють суспільні відносини у цій галузі. З метою забезпечення гармонійного розвитку фізичних і духовних сил, високої працездатності і довголітнього активного життя нації, діяльність державних структур має бути спрямована на усунення факторів, що шкідливо впливають на здоров'я, а відтак шляхом підвищення опірності організму на попередження і зниження захворюваності, інвалідності та смертності і поліпшення механізмів, що впливають на спадковість.

Відповідно до Закону, основними принципами охорони здоров'я в Україні є (ст. 4):

- визнання пріоритетним напрямом діяльності суспільства і держави, одним з головних чинників виживання та розвитку народу України;
- дотримання прав і свобод людини і громадянина в цій галузі та забезпечення пов'язаних з ними державних гарантій;
- гуманістична спрямованість, забезпечення пріоритету загальнолюдських цінностей над класовими, національними, груповими або індивідуальними інтересами, підвищення медико-соціального захисту найбільш вразливих верств населення;
- рівноправність громадян, демократизм і загальнодоступність медичної допомоги та інших послуг в галузі охорони здоров'я;



- відповідність завданням і рівню соціально-економічного та культурного розвитку суспільства, наукова обґрунтованість, матеріально-технічна і фінансова забезпеченість;

- орієнтація на сучасні стандарти здоров'я та медичну допомогу, поєднання вітчизняних традицій і досягнень із світовим досвідом в галузі охорони здоров'я;

- попереджувально-профілактичний характер, комплексний соціальний, екологічний та медичний підхід до охорони здоров'я;

- багатоукладність економіки охорони здоров'я і багатоканальність її фінансування, поєднання державних гарантій з демонополізацією та заохоченням підприємництва і конкуренції;

- децентралізація державного управління, розвиток самоврядування закладів та самостійності працівників охорони здоров'я на правовій і договірній основі.

Держава згідно з Конституцією України гарантує всім громадянам реалізацію їх прав у галузі охорони здоров'я шляхом (ст. 7):

а) створення розгалуженої мережі закладів охорони здоров'я;

б) організації і проведення системи державних і громадських заходів щодо охорони та зміцнення здоров'я;

в) надання всім громадянам гарантованого рівня медико-санітарної допомоги у обсязі, що встановлюється Кабінетом Міністрів України;

г) здійснення державного і громадського контролю та нагляду в галузі охорони здоров'я;

д) організації державної системи збирання, обробки і аналізу соціальної, екологічної та спеціальної медичної статистичної інформації;

е) встановлення відповідальності за порушення прав і законних інтересів громадян у галузі охорони здоров'я.

5.7.2. Обов'язки громадян щодо охорони здоров'я

Законодавством України про охорону здоров'я громадянам надаються права щодо забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя.

Громадяни України мають піклуватись про своє здоров'я і здоров'я дітей, та не шкодити здоров'ю інших громадян. У передбачених законодавством випадках вони мають проходити профілактичні медичні огляди і робити при необхідності відповідні



щеплення. У випадку потреби, надавати невідкладну допомогу іншим громадянам, які знаходяться у загрозовому для їх життя і здоров'я стані або виконувати інші обов'язки, передбачені законодавством про охорону здоров'я.

На період хвороби з тимчасовою втратою працездатності громадянам надається звільнення від роботи з виплатою у встановленому законодавством порядку допомоги по соціальному страхуванню.

Цим Законом визначається порядок забезпечення громадян безоплатно або на пільгових умовах лікарськими засобами та імунобіологічними препаратами.

Держава „Основами законодавства України про охорону здоров'я” визнає право кожного громадянина України на охорону здоров'я і забезпечує його захист.

У разі порушення законних прав і інтересів громадян у галузі охорони здоров'я відповідні державні, громадські або інші органи, підприємства, установи та організації, їх посадові особи і громадяни зобов'язані вжити заходів щодо поновлення порушених прав, захисту законних інтересів та відшкодування заподіяної шкоди.

5.7.3. Охорона здоров'я матері та дитини

Охорона здоров'я матері та дитини забезпечується організацією мережі жіночих, медико-генетичних та інших консультацій, пологових будинків, санаторіїв та будинків відпочинку для жінок і матерів, а також дитячих закладів. Жінкам надаються відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами з виплатою допомоги по соціальному страхуванню та встановлюються перерви у роботі для годування дитини.

У встановленому порядку вони отримують допомогу у зв'язку з народженням дитини і допомогу на час догляду за хворою дитиною.

Згідно з „Основами законодавства України про охорону здоров'я” забороняється застосування праці жінок на важких і шкідливих для здоров'я виробництвах, передбачено переведення вагітних жінок на легку роботу із збереженням середнього заробітку, поліпшення і оздоровлення умов праці та побуту, усунення негативних екологічних факторів, державну і громадську допомогу сім'ї та інші заходи.

При неможливості госпіталізації або відсутності показань до



стаціонарного лікування хворої дитини мати або інший член сім'ї, який доглядає дитину, може звільнитися від роботи з виплатою допомоги з фондів соціального страхування у встановленому порядку.

При стаціонарному лікуванні дітей віком до шести років, а також тяжкохворих дітей старшого віку, які потребують материнського догляду, матері або іншим членам сім'ї надається можливість перебувати з дитиною в лікувальному закладі із забезпеченням безкоштовного харчування і умов для проживання та виплатою допомоги по соціальному страхуванню у встановленому порядку.

Виробниче навчання підлітків дозволяється відповідно до законодавства за тими професіями, які відповідають їх віку, фізичному і розумовому розвитку та стану здоров'я. Трудове та виробниче навчання здійснюється під систематичним медичним контролем.

Контроль за умовами праці підлітків, а також проведенням спеціальних заходів, спрямованих на запобігання захворюванням підлітків, здійснюють органи і заклади охорони здоров'я разом з власниками підприємств, установ, організацій, а також органами професійно-технічної освіти, органами освіти, громадськими організаціями.

Медичний огляд підлітків є обов'язковим для вирішення питання про прийняття їх на роботу. Медичні огляди працюючих підлітків повинні проводитись регулярно, але не рідше одного разу на рік.

Згідно з „Основами законодавства України про охорону здоров'я”, особи, винні у порушенні законодавства про охорону здоров'я, несуть цивільну, адміністративну або кримінальну відповідальність.

5.8. Закон України „Про санітарне та епідеміологічне благополуччя населення”

5.8.1. Обов'язки суспільства та держави щодо охорони здоров'я населення

Охорона здоров'я – один з пріоритетних напрямів державної діяльності. Держава має формувати політику охорони здоров'я в Україні та забезпечувати її реалізацію.

Державна політика охорони здоров'я забезпечується бюджетними асигнуваннями в розмірі, що відповідають її науково обґрунтованим



потребам, і становлять не менше десяти відсотків національного доходу.

Основу державної політики охорони здоров'я формує Верховна Рада України шляхом закріплення конституційних і законодавчих засад охорони здоров'я, а відтак визначає її мету, головні завдання, напрями, принципи і пріоритети, встановлює нормативи і обсяги бюджетного фінансування, створює систему відповідних кредитно-фінансових, податкових, митних та інших регуляторів, затверджує загальнодержавну програму охорони здоров'я.

Реалізація державної політики охорони здоров'я покладесться на органи державної виконавчої влади.

Особисту відповідальність за неї несе Президент України. Президент України у своїй щорічній доповіді Верховній Раді України передбачає звіт про стан реалізації державної політики в галузі охорони здоров'я.

Президент України виступає гарантом права громадян на охорону здоров'я, забезпечує виконання законодавства про охорону здоров'я через систему органів державної виконавчої влади проводить у життя державну політику у цій галузі та здійснює інші повноваження, передбачені Конституцією України.

Кабінет Міністрів України організовує розробку та здійснення державних цільових програм щодо створення економічних, правових та організаційних механізмів, що стимулюють ефективну діяльність в галузі охорони здоров'я. Кабмін забезпечує розвиток мережі закладів охорони здоров'я, укладає міжурядові угоди і координує міжнародне співробітництво з питань охорони здоров'я, а також в межах своєї компетенції здійснює інші повноваження, покладені на органи державної виконавчої влади в галузі охорони здоров'я.

Міністерства, відомства та інші центральні органи державної виконавчої влади в межах своєї компетенції розробляють програми і прогнози в галузі охорони здоров'я. Ці органи визначають єдині науково обґрунтовані державні стандарти, критерії та вимоги, що мають сприяти охороні здоров'я населення.

З метою матеріально-технічного забезпечення галузі, міністерства формують і розміщують державні замовлення, здійснюють державний контроль і нагляд та іншу виконавчо-розпорядчу діяльність в галузі охорони здоров'я.

Державну політику охорони здоров'я, в межах своїх повноважень,



передбачених законодавством, реалізують органи місцевої державної адміністрації та самоврядування

Спеціально уповноваженим центральним органом державної виконавчої влади в галузі охорони здоров'я є Міністерство охорони здоров'я України, компетенція якого визначається положенням, що затверджується Кабінетом Міністрів України (ст. 15 Закону).

Безпосередню охорону здоров'я населення забезпечують санітарно-профілактичні, лікувально-профілактичні, фізкультурно-оздоровчі, санаторно-курортні, аптечні, науково-медичні та інші заклади охорони здоров'я.

Зклади охорони здоров'я здійснюють свою діяльність на підставі статуту, що затверджується власником або уповноваженим ним органом.

Керівництво закладами охорони здоров'я може здійснювати тільки особа, яка відповідає встановленим державою єдиним кваліфікаційним вимогам. Керівникам закладу охорони здоров'я має бути забезпечена незалежність у вирішенні всіх питань, пов'язаних з охороною здоров'я.

Держава, через спеціально уповноважені органи виконавчої влади, здійснює контроль і нагляд за додержанням законодавства про охорону здоров'я, державних нормативів, стандартів, критеріїв та вимог, спрямованих на забезпечення здорового навколишнього природного середовища і санітарно-епідемічного благополуччя населення, а також вимог Державної Фармакопеї, стандартів медичного обслуговування, медичних матеріалів і технологій і т. ін.

Вищий нагляд за додержанням законодавства про охорону здоров'я здійснюють Генеральний прокурор України і підпорядковані йому прокурори.

Держава забезпечує життєвий рівень населення, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд, соціальне обслуговування і забезпечення, який є необхідним для підтримання його здоров'я.

З цією метою на основі науково обґрунтованих медичних, фізіологічних та санітарно-гігієнічних вимог встановлюються єдині мінімальні норми заробітної плати, пенсій, стипендій, соціальної допомоги та інших доходів населення. Найбільш вразливим верствам населення організовується натуральне, і в тому числі безоплатне, забезпечення їх продуктами харчування, одягом, ліками та іншими предметами першої необхідності тощо.



Медичні, фізіологічні та санітарно-гігієнічні вимоги щодо життєвого рівня населення затверджуються Верховною Радою України.

Відповідно до законодавства, держава забезпечує охорону навколишнього природного середовища як важливої передумови життя і здоров'я людини шляхом охорони живої і неживої природи, захисту людей від негативного екологічного впливу, через досягнення гармонійної взаємодії особи, суспільства та природи, раціонального використання і відтворення природних ресурсів.

Відносини у галузі охорони навколишнього природного середовища регулюються відповідним законодавством України і міжнародними договорами.

Санітарно-епідемічне благополуччя територій і населених пунктів України забезпечується системою державних стимулів та регуляторів, які спрямовані на суворе дотримання санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил та норм, а також комплексом спеціальних санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних заходів та організацією державного санітарного нагляду.

В Україні встановлюються єдині санітарно-гігієнічні вимоги до:

- планування і забудови населених пунктів;
- будівництва і експлуатації промислових та інших об'єктів;
- очистки і знешкодження промислових та комунально-побутових викидів;
- утримання та використання жилих, виробничих і службових приміщень та територій, на яких вони розташовані;
- організації харчування і водопостачання населення;
- виробництва, застосування, зберігання, транспортування та захоронення радіоактивних, отруйних і сильнодіючих речовин, а також до іншої діяльності, що може загрожувати санітарно-епідемічному благополуччю територій і населених пунктів.

З метою забезпечення сприятливих для здоров'я умов праці, навчання, побуту та відпочинку, високого рівня працездатності, профілактики травматизму і професійних захворювань, отруєнь та відвернення іншої можливої шкоди для здоров'я встановлюються єдині санітарно-гігієнічні вимоги до організації виробничих та інших процесів, а також до якості машин, обладнання, будівель, які можуть мати шкідливий вплив на здоров'я.



Всі державні стандарти, технічні умови і промислові зразки обов'язково погоджуються з органами охорони здоров'я в порядку, встановленому законодавством.

Власники і керівники підприємств, установ і організацій зобов'язані забезпечувати у своїй діяльності виконання правил безпеки праці, виробничої санітарії та інших вимог щодо охорони праці, передбачених законодавством та не допускати шкідливого впливу на здоров'я людей та навколишнє середовище.

Держава забезпечує нагляд і контроль за створенням сприятливих для здоров'я умов праці, навчання, побуту і відпочинку, сприяє організації громадського контролю у цих питаннях.

З метою охорони здоров'я населення організуються профілактичні медичні огляди неповнолітніх, вагітних жінок, працівників підприємств, установ і організацій з шкідливими і небезпечними умовами праці, та осіб, професійна чи інша діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення або підвищеною небезпекою для оточуючих.

Посадові особи та громадяни державних або інших органів, підприємств, установ, організацій, зобов'язані забезпечувати пріоритетність охорони здоров'я, власною діяльністю не завдавати шкоди здоров'ю населення, у межах своєї компетенції надавати допомогу потерпілим від нещасних випадків, сприяти органам і закладам охорони здоров'я в їх діяльності, а також виконувати інші обов'язки, передбачені законодавством про охорону здоров'я.

Згідно з „Основами законодавства” гігієнічній регламентації підлягають будь-які небезпечні чинники фізичної, хімічної, біологічної природи, присутні у середовищі життєдіяльності людини. Гігієнічна регламентація здійснюється з метою обмеження інтенсивності або тривалості дії таких чинників шляхом встановлення критеріїв їх допустимого впливу на здоров'я людини.

Гігієнічна регламентація небезпечних чинників забезпечується центральним органом виконавчої влади в галузі охорони здоров'я, який визначає перелік установ та організацій, що можуть проводити цю роботу, за погодженням з центральним органом виконавчої влади з питань стандартизації, метрології та сертифікації.

Державна реєстрація передбачає створення та ведення єдиного Державного реєстру небезпечних чинників, в якому наводиться назва небезпечних хімічних речовин та біологічних чинників, дані про їх



призначення, властивості, методи ідентифікації, біологічна дія, ступінь небезпеки для здоров'я людини, характер поведінки у навколишньому середовищі, виробництво, гігієнічні регламенти застосування тощо. Державна реєстрація небезпечного фактора може бути здійснена лише за наявності встановлених для нього гігієнічних регламентів.

Використання в економіці та побуті будь-якого небезпечного фактора хімічної та біологічної природи допускається лише за наявності сертифіката, що засвідчує його державну реєстрацію.

Державна реєстрація небезпечних факторів здійснюється в порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

5.8.2. Обов'язки роботодавців у галузі охорони здоров'я

Відповідно до Закону України від 24.02.1994 р. № 4005-ХІІ „Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення”, підприємства, установи і організації мають розробляти і здійснювати санітарні та протиепідемічні заходи, виконувати вимоги норм щодо безпеки використання (зберігання, транспортування тощо) шкідливих для здоров'я речовин та матеріалів, утворюваних внаслідок їх діяльності викидів, скидів і т. ін.

На вимогу посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби роботодавці мають надавати зразки сировини і матеріалів, а також продукції, що випускається чи реалізується, для проведення державної санітарно-епідеміологічної експертизи та виконувати розпорядження посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби при здійсненні ними державного санітарно-епідеміологічного нагляду.

За поданням відповідних посадових осіб державної санітарно-епідеміологічної служби роботодавці мають усувати від роботи осіб, які є носіями збудників інфекційних захворювань, або осіб, які були в контакті з такими хворими, а також осіб, які ухиляються від обов'язкового медичного огляду або щеплення проти інфекцій, перелік яких встановлюється центральним органом виконавчої влади в галузі охорони здоров'я.

Відповідно до Закону підприємства мають негайно інформувати заклади державної санітарно-епідеміологічної служби про надзвичайні події і ситуації, що становлять загрозу здоров'ю населення, санітарному та епідемічному благополуччю території



населених пунктів.

Роботодавець відшкодовує у встановленому порядку працівникам і громадянам шкоду, якщо вона завдана їх здоров'ю внаслідок порушення ним санітарного законодавства.

Власники та керівники підприємств, установ і організацій несуть відповідальність за своєчасність проходження своїми працівниками обов'язкових медичних оглядів та за шкідливі наслідки для здоров'я населення, спричинені допуском до роботи осіб, які не пройшли обов'язкового медичного огляду.

Перелік категорій населення, які повинні проходити обов'язкові медичні огляди, їх періодичність, джерела фінансування та порядок цих оглядів визначаються Кабінетом Міністрів України.

Працівники, зайняті на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, повинні проходити обов'язкові попередні (до прийняття на роботу) і періодичні медичні огляди. Обов'язкові щорічні медичні огляди проходять також особи віком до 21 року. Позачергові медичні огляди вказаних осіб можуть проводитися на вимогу головного державного санітарного лікаря, а також на прохання працівника, якщо він пов'язує погіршення стану свого здоров'я з умовами праці.

Надання земельних ділянок під будівництво, затвердження норм проектування, проектної та нормативно-технічної документації на будівництво, реконструкцію, введення в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого, соціально-культурного та іншого призначення, розробка, виготовлення і використання нових машин, механізмів, устаткування, інших засобів виробництва, нових технологій здійснюється за погодженням з державною санітарно-епідеміологічною службою.

Атмосферне повітря в населених пунктах, на територіях підприємств, установ, організацій та інших об'єктів, повітря у виробничих та інших приміщеннях тривалого чи тимчасового перебування людей повинно відповідати санітарним нормам.

Підприємства, установи, організації та громадяни при здійсненні своєї діяльності зобов'язані вживати необхідних заходів щодо запобігання та усунення причин забруднення атмосферного повітря, фізичного впливу на атмосферу в населених пунктах, рекреаційних зонах, а також повітря у жилих та виробничих приміщеннях, у навчальних, лікувально-профілактичних та інших закладах, інших



місяцях тривалого чи тимчасового перебування людей.

У процесі експлуатації виробничих, побутових та інших приміщень, споруд, обладнання, устаткування, транспортних засобів, використання технологій їх власник зобов'язаний створити безпечні і здорові умови праці та відпочинку, що відповідають вимогам санітарних норм, здійснювати заходи, спрямовані на запобігання захворюванням, отруєнням, травмам, забрудненню навколишнього середовища.

Підприємства, установи, організації, що виробляють, зберігають, транспортують, використовують радіоактивні речовини та джерела іонізуючих випромінювань, здійснюють їх захоронення, знищення чи утилізацію, зобов'язані дотримувати норм радіаційної безпеки, відповідних санітарних правил, а також норм, установлених іншими актами законодавства, що містять вимоги радіаційної безпеки.

Роботи з радіоактивними речовинами та іншими джерелами іонізуючих випромінювань здійснюються з дозволу державної санітарно-епідеміологічної служби та інших спеціально уповноважених органів.

Випадки порушень норм радіаційної безпеки, санітарних правил роботи з радіоактивними речовинами, іншими джерелами іонізуючих випромінювань, а також радіаційні аварії підлягають обов'язковому розслідуванню за участю посадових осіб, які здійснюють державний санітарно-епідеміологічний нагляд.

Виробництво, зберігання, транспортування, використання, захоронення, знищення та утилізація отруйних речовин, у тому числі продуктів біотехнології та інших біологічних агентів, здійснюються за умови дотримання санітарних норм і наявності дозволу у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

5.8.3. Права громадян щодо охорони здоров'я

Відповідно до ст. 4 Закону України „Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення” громадяни мають право на:

- безпечні для здоров'я і життя харчові продукти, питну воду, умови праці, навчання, виховання, побуту, відпочинку та навколишнє природне середовище;

- участь у розробці, обговоренні та громадській експертизі проектів програм і планів забезпечення санітарного та епідемічного



благополуччя населення, внесення пропозицій з цих питань до відповідних органів;

- відшкодування шкоди, завданої їх здоров'ю внаслідок порушення підприємствами, установами, організаціями, громадянами санітарного законодавства;

- достовірну і своєчасну інформацію про стан свого здоров'я, здоров'я населення, а також про наявні та можливі фактори ризику для здоров'я та їх ступінь.

5.8.4. Порядок проведення санітарно-епідеміологічної експертизи

Відповідно до ст. 11 Закону України „Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення”, державній санітарно-епідеміологічній експертизі підлягають:

- проекти міждержавних, державних цільових, регіональних, місцевих і галузевих програм соціально-економічного розвитку;

- інвестиційні проекти і програми у випадках і порядку, встановлених законодавством;

- схеми, передпроектна документація, що стосується районного планування і забудови населених пунктів, курортів тощо;

- проектна документація на відведення земельних ділянок, техніко-економічні обґрунтування і розрахунки, проекти будівництва, розширення, реконструкції об'єктів будь-якого призначення;

- проекти нормативно-технічної, інструкційно-методичної документації, що стосується здоров'я та середовища життєдіяльності людини;

- продукція, півфабрикати, речовини, матеріали та небезпечні фактори, використання, передача або збут яких може завдати шкоди здоров'ю людей;

- документація на розроблювані техніку, технології, устаткування, інструменти тощо.

Вимоги безпеки для здоров'я і життя населення є обов'язковими у державних стандартах та інших нормативно-технічних документах на вироби, сировину, технології, інші об'єкти середовища життєдіяльності людини (ст. 14).

Державна санітарно-епідеміологічна експертиза полягає у комплексному вивченні документів (проектів, технологічних



регламентів, інвестиційних програм тощо), а також діючих об'єктів та пов'язаних з ними небезпечних факторів на відповідність вимогам санітарних норм.

Державна санітарно-епідеміологічна експертиза передбачає:

- визначення безпеки господарської та іншої діяльності, умов праці, навчання, виховання, побуту, що прямо чи побічно негативно впливає або може вплинути на здоров'я населення;
- встановлення відповідності об'єктів експертизи вимогам санітарних норм;
- оцінку повноти та обґрунтованості санітарних і протиепідемічних (профілактичних) заходів;
- оцінку можливого негативного впливу небезпечних факторів, пов'язаних з діяльністю об'єктів експертизи, визначення ступеня створюваного ними ризику для здоров'я населення (ст. 10).

Токсикологічна оцінка є основним документом, що підтверджує безпеку продукції для людини. Вона проводиться згідно з постановою Головного державного санітарного лікаря від 19 жовтня 1992 р. №4 „Токсиколого-гігієнічна оцінка хімічних речовин”.

Існуюча система гігієнічної стандартизації і сертифікації продукції нині дозволяє дати оцінку лише 20% продукції, яка виготовляється, використовується, імпортується на підприємствах України.

Види господарської діяльності, що пов'язані з потенційною небезпекою для здоров'я людей, підлягають ліцензуванню у випадках, встановлених законом.

У разі надходження на підприємство нових небезпечних речовин або наявності такої кількості небезпечних речовин, яка вимагає вжиття додаткових заходів безпеки, власник зобов'язаний повідомити про це органи державного нагляду за охороною праці, розробити і узгодити з ними заходи щодо захисту здоров'я й життя працівників, населення та охорони навколишнього природного середовища.



5.9. Закон України „Про пожежну безпеку”

5.9.1. Загальні положення

Забезпечення пожежної безпеки є невід’ємною частиною державної діяльності щодо охорони життя та здоров’я людей, національного багатства і навколишнього природного середовища.

Правовою основою діяльності в галузі пожежної безпеки є Конституція, Закон України „Про пожежну безпеку”, постанови Верховної Ради, Укази Президента, декрети, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів, рішення органів державної виконавчої влади, місцевого та регіонального самоврядування, прийняті в межах їх компетенції.

Пожежна безпека забезпечується стандартами, будівельними нормами, Правилами улаштування електроустановок (ПУЕ), нормами технологічного проектування та іншими нормативними актами, виходячи із сфери їх дії, які регламентують вимоги пожежної безпеки.

Фундаментальні та прикладні наукові дослідження з проблем пожежної безпеки проводяться Українським науково-дослідним інститутом пожежної безпеки МНС України, а також іншими науково-дослідними і проектно-конструкторськими установами та навчальними закладами.

Закон України від 17.12.1993 р. „Про пожежну безпеку” визначає загальні правові, економічні та соціальні основи забезпечення пожежної безпеки на території держави, регулює відносини державних органів, юридичних і фізичних осіб у цій галузі незалежно від виду їх діяльності та форм власності.

Забезпечення протипожежного захисту є складовою частиною виробничої діяльності підприємств, установ, організацій, посадових осіб та працівників. Відповідно до чинного законодавства забезпечення пожежної безпеки покладається на керівників підприємств, установ, організацій та уповноважених ними осіб. Керівники підприємств повинні визначати обов’язки посадових осіб щодо забезпечення пожежної безпеки та призначати відповідальних за пожежну безпеку виробничих процесів, окремих структурних підрозділів та справне утримання і експлуатацію технічних засобів протипожежного захисту.

Обов’язки щодо забезпечення пожежної безпеки, утримання та



експлуатації засобів протипожежного захисту мають бути відображенні у відповідних посадових документах (функціональних обов'язках, інструкціях, положеннях і т. ін.).

На кожному підприємстві з урахуванням його пожежної небезпеки наказом має бути встановлений відповідний протипожежний режим, яким визначено порядок:

- проведення тимчасових пожежонебезпечних робіт (у тому числі вогневих та зварювальних);
- проїзду та стоянки транспортних засобів
- місця для зберігання і допустима кількість сировини та готової продукції, які можуть одночасно знаходитися у виробничих приміщеннях і на території;
- прибирання горючого пилу та відходів, зберігання промасленого спецодягу та ганчір'я, очищення повітроводів вентиляційних систем від горючих відкладень і т. ін.;
- відключення від мережі електрообладнання у разі пожежі;
- огляду та зачинення приміщень після закінчення роботи;
- проходження посадовими особами навчання та перевірки знань з питань пожежної безпеки, а також проведення з працівниками протипожежних інструктажів та занять з пожежно-технічного мінімуму з призначенням відповідальних за їх проведення;
- організації експлуатації та обслуговування наявних технічних засобів протипожежного захисту (протипожежного водопроводу, насосних станцій, установок пожежної сигналізації, автоматичного пожежогасіння, димовидалення, вогнегасників тощо);
- проведення планово-попереджувальних ремонтів та оглядів електроустановок, опалювального, вентиляційного, технологічного та іншого інженерного обладнання;
- дій працівників у разі виявлення пожежі;
- збирання членів добровільної пожежної дружини та відповідальних посадових осіб у разі виникнення пожежі, виклику вночі, у вихідні та святкові дні;
- паління, застосування відкритого вогню, побутових нагрівальних приладів.

Пожежна безпека має забезпечуватися шляхом проведення організаційних, технічних та інших заходів, спрямованих на попередження пожеж, забезпечення безпеки людей, зниження матеріальних втрат і зменшення негативних екологічних наслідків, а



у разі їх виникнення, створення умов для швидкого виклику пожежних підрозділів та успішного гасіння пожеж.

Виробничі об'єкти повинні розробляти системи пожежної безпеки, спрямовані на запобігання впливу на людей небезпечних факторів пожежі, на необхідному рівні.

Необхідний рівень забезпечення протипожежного захисту за допомогою зазначених систем повинен бути не менше 0,999999 запобігання впливу небезпечних факторів на рік з розрахунку на кожну людину.

Припустимий рівень пожежної небезпеки повинен бути не більше 10^{-6} впливу небезпечних факторів пожежі, що перевищують гранично допустимі значення на рік з розрахунку на кожну людину.

Небезпечними факторами, що впливають на людей і матеріальні цінності, в умовах пожежі, є:

- полум'я та іскри;
- підвищена температура навколишнього середовища;
- токсичні продукти горіння і термічного розкладання;
- дим;
- знижена концентрація кисню.

До вторинних проявів небезпечних факторів пожежі, що впливають на людей і матеріальні цінності, відносяться:

- осколки, частини апаратів, що зруйнувалися, агрегатів, установок, конструкцій;
- радіоактивні і токсичні речовини і матеріали, що вийшли зі зруйнованих апаратів і установок;
- електричний струм, що виник у результаті виносу високої напруги на струмопровідні частини конструкцій, апаратів, агрегатів;
- небезпечні фактори вибуху, що виник внаслідок пожежі;
- вогнегасні речовини, що використовуються для гасіння та їх продукти розкладання.

5.9.2. Повноваження органів виконавчої влади у галузі пожежної безпеки

Центральні органи державної виконавчої влади, органи місцевого та регіонального самоврядування в межах своєї компетенції розробляють та впроваджують у відповідних галузях і регіонах організаційні, і науково-технічні заходи щодо запобігання



пожежам та їх гасіння, забезпечення протипожежного захисту населених пунктів і об'єктів.

До компетенції центральних органів державної виконавчої влади в галузі пожежної безпеки належить:

- проведення єдиної політики в галузі пожежної безпеки;
- розробка та затвердження державних стандартів, норм і правил пожежної безпеки;
- визначення основних напрямів розвитку науки і техніки, координація державних, міжрегіональних заходів і наукових досліджень у галузі пожежної безпеки, керівництво відповідними науково-дослідними установами;
- оперативне управління силами і технічними засобами, які залучаються до ліквідації великих пожеж, координація робіт щодо створення і випуску пожежної техніки та засобів протипожежного захисту та ін.

5.9.3. Компетенція Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій у сфері пожежної безпеки

Вирішення питань пожежної безпеки входить до компетенції Міністерства з питань надзвичайних ситуацій (МНС). Кабінет Міністрів України прийняв постанову від 2 листопада 2006 р. № 1539 „Про затвердження Положення про Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи”, якою визначені повноваження МНС в галузі пожежної безпеки.

Відповідно до постанови, МНС здійснює державний нагляд у сфері пожежної безпеки та пожежну охорону населених пунктів і об'єктів, координує заходи, пов'язані з удосконаленням системи пожежної безпеки, а також діяльність підрозділів відомчої та місцевої пожежної охорони та надає їм необхідну організаційно-методичну допомогу.

МНС бере участь у:

- розслідуванні пожеж та інших надзвичайних ситуацій, проведенні аналізу причин їх виникнення, розробці пропозицій щодо запобігання таким ситуаціям;
- опрацюванні і затвердженні правил, норм, стандартів, технічних регламентів, інших нормативних документів з питань, що належать до його компетенції;



- проведенні державної експертизи містобудівної документації та проєктів будівництва техногенно небезпечних та інших об'єктів у частині додержання вимог пожежної і техногенної безпеки, цивільного захисту;

- веденні державного статистичного обліку пожеж, інших надзвичайних ситуацій та їх наслідків;

- вдосконаленні телекомунікаційних мереж, а також методів організації зв'язку під час ліквідації пожеж та інших надзвичайних ситуацій;

- координації науково-дослідних та конструкторських робіт, спрямованих на розв'язання проблем техногенної та пожежної безпеки, виконанні робіт зі стандартизації, сертифікації;

- залученні для вирішення актуальних проблем пожежної безпеки і проведенні консультацій та експертиз вищих навчальних закладів та інших установ.

Рішення МНС з питань пожежної безпеки, що належать до його компетенції, є обов'язковими для органів державної виконавчої влади, а також підприємств, установ, організацій та громадян.

МНС у разі потреби видає разом з іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади спільні акти.

5.9.4. Обов'язки власників підприємств та громадян щодо забезпечення пожежної безпеки

З метою забезпечення належного рівня пожежної безпеки, власники підприємств, установ та організацій або уповноважені ними органи, а також орендарі мають розробляти комплексні заходи щодо забезпечення пожежної безпеки, впроваджувати досягнення науки і техніки та позитивний досвід.

Власники підприємства, відповідно до нормативних актів з пожежної безпеки, розробляють і затверджують положення, інструкції, інші нормативні акти, що діють у межах підприємства, установи та організації, здійснюють постійний контроль за їх додержанням.

Вони повинні забезпечувати додержання протипожежних вимог стандартів, норм, правил, а також виконання вимог приписів і постанов органів державного нагляду у сфері пожежної безпеки та організувати навчання працівників правил пожежної безпеки та пропаганду заходів щодо їх забезпечення;



У разі відсутності в нормативних актах вимог, необхідних для забезпечення пожежної безпеки підприємств, власники мають, вживати відповідних заходів, погоджуючи їх з органами державного нагляду у сфері пожежної безпеки та утримувати в справному стані засоби протипожежного захисту і зв'язку, пожежну техніку, обладнання та інвентар, не допускати їх використання не за призначенням.

Власники підприємств мають створювати, у разі потреби, відповідно до встановленого порядку, підрозділи пожежної охорони та необхідну для їх функціонування матеріально-технічну базу.

На вимогу державної пожежної охорони власники надають відомості та документи про стан забезпечення пожежної безпеки підпорядкованих об'єктів і продукції, що ними виробляється, а також здійснюють заходи щодо впровадження автоматичних засобів виявлення та гасіння пожеж.

При необхідності, власники мають проводити службове розслідування випадків пожеж, своєчасно інформувати пожежну охорону про несправність пожежної техніки, систем протипожежного захисту, водопостачання, а також про закриття доріг і проїздів на своїй території.

Підприємства, установи та організації незалежно від форм власності, які виробляють продукцію протипожежного призначення та надають послуги, пов'язані із запобіганням або ліквідацією пожеж, звільняються від сплати податків на прибуток у межах обсягу виконаних робіт.

Підприємства, установи та організації, які мають або утримують пожежні команди з виїзною пожежною технікою, частково звільняються від сплати податків на прибуток (50 відсотків коштів, що витрачаються на утримання цих команд).

Громадяни України, іноземні громадяни та особи без громадянства, які перебувають на території України, зобов'язані:

- виконувати правила пожежної безпеки, забезпечувати будівлі, які їм належать на праві особистої власності, первинними засобами гасіння пожеж і протипожежним інвентарем, виховувати у дітей обережність у поводженні з вогнем;

- у разі потреби повідомляти пожежну охорону про виникнення пожежі та вживати заходів щодо її ліквідації, рятування людей і майна.



5.9.5. Організація роботи служби пожежної безпеки, добровільних протипожежних формувань та пожежно-технічних комісій

Для координації та вдосконалення робіт, пов'язаних із забезпеченням пожежної безпеки та контролем за їх проведенням в апаратах міністерств, інших центральних органів державної виконавчої влади, створюються служби пожежної безпеки відповідно до „Типового положення про службу пожежної безпеки”, затвердженого наказом МНС України від 29.09.2003 р. № 369.

На підприємствах з кількістю працюючих 50 і більше чоловік, а на об'єктах підвищеної небезпеки незалежно від кількості працюючих, рішенням трудового колективу створюються пожежно-технічні комісії (ПТК). Робота ПТК організується згідно з „Типовим положенням про пожежно-технічну комісію”, затвердженим наказом МНС від 20.05.2009 р. № 347.

У виняткових випадках (за погодженням з місцевими органами державного нагляду у сфері пожежної безпеки і державного нагляду за охороною праці) її функції може виконувати комісія з питань охорони праці.

З метою здійснення заходів щодо запобігання пожежам, організації їх гасіння, здійснення громадського контролю за додержанням установлених законодавством вимог пожежної безпеки, сприяння і надання допомоги пожежно-рятувальним підрозділам, проведення роз'яснювальної роботи серед працівників, на підприємствах, в установах та організаціях з кількістю працюючих від 25 осіб і більше, незалежно від форм власності та наявності підрозділів державної чи відомчої пожежної охорони, а на об'єктах підвищеної небезпеки – незалежно від кількості працюючих, створюються добровільні пожежні дружини (команди), згідно з „Положенням про добровільну пожежну дружину (команду)”, затвердженим постановою КМУ від 25.02.2009 р. №136.

5.10. Державний нагляд у сфері пожежної безпеки

Державний нагляд у сфері пожежної безпеки (держпожнагляд – ДПН) – це наглядова діяльність спеціально уповноважених державних органів у сфері пожежної безпеки, що пов'язана із здійсненням державного нагляду у сфері пожежної безпеки за



виконанням і додержанням вимог та вирішенням інших встановлених законодавством питань у цій сфері.

Для вирішення питань у цій сфері створена нормативно-правова база, Кабінетом Міністрів та Міністерством з питань надзвичайних ситуацій затверджено ряд нормативно-законодавчих документів:

- Закон України „Про пожежну безпеку” (17.12.1993 р.);
- Положення про Державну пожежну охорону (постанова КМУ від 26.07.1994 р. № 508);
- Положення про Державний департамент пожежної безпеки (постанова КМУ від 11.04.2002 р. № 500);
- Порядок розподілу об’єктів господарювання за ступенем ризику їх господарської діяльності для безпеки життя і здоров’я населення, навколишнього природного середовища щодо пожежної безпеки (постанова КМУ від 14.11.2007 р. № 1324);
- Інструкція з організації роботи органів державного пожежного нагляду (наказ МНС України від 06.02.2006 р. № 59).

Державний нагляд у сфері пожежної безпеки здійснюють:

- Державний департамент пожежної безпеки – урядовий орган державного нагляду у сфері пожежної безпеки, який діє у складі МНС;
- територіальні органи державного нагляду у сфері пожежної безпеки – управління з питань наглядово-профілактичної діяльності головних управлінь МНС України (ГУ(У) МНС);
- місцеві органи державного нагляду у сфері пожежної безпеки – відділення, відділи з питань наглядово-профілактичної діяльності, підпорядковані територіальним органам державного нагляду у сфері пожежної безпеки або Державному департаменту пожежної безпеки.

5.10.1. Структура органів держпожнадзора

Держпожнадгляд здійснюється на урядовому, територіальному та місцевому рівнях.

Державний нагляд у сфері пожежної безпеки очолює начальник Державного департаменту пожежної безпеки, який за посадою є головним державним інспектором України з нагляду у сфері пожежної безпеки. Заступники начальника Держпожбезпеки є одночасно заступниками головного державного інспектора України з нагляду у сфері пожежної безпеки. Начальники структурних підрозділів Держпожбезпеки та їх заступники є одночасно старшими



державними інспекторами України з нагляду у сфері пожежної безпеки.

Начальники територіальних органів державного нагляду у сфері пожежної безпеки за посадою є головними державними інспекторами з нагляду у сфері пожежної безпеки, а їх заступники, які відповідно до покладених на них функцій, здійснюють контроль за організацією наглядово-профілактичної роботи, є заступниками головних державних інспекторів з нагляду у сфері пожежної безпеки.

Начальники місцевих органів державного нагляду у сфері пожежної безпеки є головними державними інспекторами з нагляду у сфері пожежної безпеки міст, селищ міського типу, районів у містах, районів.

Інші посадові особи Держпожбезпеки, територіальних та місцевих органів державного нагляду у сфері пожежної безпеки, які відповідно до покладених на них функцій здійснюють контроль за дотриманням вимог пожежної безпеки, є відповідними державними інспекторами (областей, міст, селищ міського типу, районів у містах, районів) з нагляду у сфері пожежної безпеки.

5.10.2. Повноваження і функції органів держпожнагляду (ДПН)

Органи ДПН, відповідно до покладених на них завдань, виконують організаційні, контрольні й адміністративні функції.

Вони розробляють, за участю центральних органів виконавчої влади, і затверджують загальнодержавні правила пожежної безпеки, обов'язкові для усіх підприємств, установ, організацій та громадян; встановлюють порядок опрацювання і затвердження положень, інструкцій та інших нормативних актів, розробляють типові документи з питань пожежної безпеки.

Органи ДПН погоджують проекти державних і галузевих стандартів, норм, правил, технічних умов та інших нормативно-технічних документів, що стосуються пожежної безпеки, а також інші проектні рішення.

ДПН здійснює контроль за дотриманням вимог законодавства з питань пожежної безпеки керівниками органів виконавчої влади, керівниками та іншими посадовими особами підприємств, установ і організацій, громадянами, бере участь у прийнятті в експлуатацію будівель, споруд та інших об'єктів, а також у відведенні територій



під будівництво, проведенні випробувань нових зразків пожежонебезпечних приладів, обладнання та іншої продукції.

Посадові особи держпожнадзора проводять експертизу (перевірку) проектної та іншої документації, а також стану пожежної безпеки об'єктів на відповідність нормативним актам з пожежної безпеки і у встановленому порядку дають дозвіл на введення в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого та іншого призначення, впровадження нових технологій, передачу у виробництво зразків нових пожежонебезпечних приладів, обладнання та іншої продукції і початок роботи новостворених підприємств.

Вони проводять перевірки і дізнання за повідомленнями та заявами про злочини, пов'язані з пожежами, і порушення правил пожежної безпеки, а також здійснюють контроль за підготовкою працівників, учнів і студентів з питань пожежної безпеки в загальноосвітніх, професійних навчально-виховних, вищих навчальних закладах, закладах підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, на підприємствах, в установах і організаціях.

В процесі виконання контрольних функцій перевіряють наявність документів, які дають право на виконання пожежонебезпечних робіт.

Органи ДПН, відповідно до чинного законодавства мають право проводити, в будь-який час, у присутності керівника, перевірку підконтрольних об'єктів, одержувати від нього інформацію, необхідну для виконання покладених завдань.

На об'єктах приватної власності контролювати умови безпеки людей на випадок пожежі, а також вирішення питань пожежної безпеки, що стосуються прав та інтересів інших юридичних осіб і громадян.

Для виконання своїх повноважень органи ДПН мають право залучати спеціалістів центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій для проведення планових та позапланових перевірок, а також незалежної експертизи.

При виконанні контрольних функцій і виявленні порушень правил пожежної безпеки надсилати керівникам, а також громадянам обов'язкові для виконання розпорядження (приписи) про усунення порушень і недоліків у роботі, пов'язаних із забезпеченням пожежної



безпеки та проведенням заходів щодо запобігання пожежам та здійснювати контроль за їх виконанням.

При необхідності держпожнадзора може вимагати від міністерств, інших органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, посадових осіб і громадян відомості й документи, які характеризують стан пожежної безпеки на об'єктах, дані про пожежі, технічну документацію на розроблення і виготовлення пожежонебезпечних приладів, обладнання та іншої продукції, речовин і матеріалів, відповідні статистичні дані, дислокацію об'єктів, технічні паспорти та іншу інформацію з питань, які належать до їх компетенції.

Органами ДПН здійснюється контроль за виконанням протипожежних вимог, передбачених стандартами, нормами і правилами, під час проектування (вибірково), будівництва, реконструкції, розширення чи технічного переоснащення, капітального ремонту підприємств, будівель, споруд та інших об'єктів.

Вони проводять практичне відпрацювання планів евакуації людей або дій працівників об'єкта на випадок пожежі, контролюють діяльність служб пожежної безпеки, а також відомчої, місцевої, добровільної пожежної охорони, пожежно-технічних комісій, що функціонують у межах підприємства.

Правова функція ДПН полягає у тому, що вони можуть притягати до адміністративної відповідальності керівників, посадових осіб, інших працівників підприємств, установ, організацій, юридичних осіб та громадян, винних у порушенні встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, за невиконання приписів і постанов, за використання пожежної техніки та засобів пожежогасіння не за призначенням.

Посадові особи зобов'язані проводити попередні перевірки обставин і причин виникнення пожеж, загибелі та травмування людей, знищення або пошкодження матеріальних цінностей.

5.10.3. Запобіжні функції органів держпожнадзора

Наказом МНС України від 21.10.2004 р. № 130 затверджено „Інструкцію про порядок та умови застосування органами державного пожежного нагляду запобіжних заходів”.

Відповідно до цієї Інструкції, органи державного нагляду у сфері пожежної безпеки, у разі порушення правил пожежної безпеки, що



створює загрозу виникнення пожежі або перешкоджає її гасінню та евакуації людей та, у випадках випуску пожежонебезпечної продукції, а також у разі виявлення порушень протипожежних вимог, під час проектування, будівництва, реконструкції, розширення чи технічного переоснащення підприємств, будівель, споруд та інших об'єктів, мають право:

а) припиняти чи забороняти:

- роботу підприємств, окремих виробництв, виробничих дільниць;
- експлуатацію будівель, споруд, окремих приміщень;
- роботу агрегатів, експлуатацію опалювальних приладів та дільниць електричної мережі;
- випуск та реалізацію пожежонебезпечної продукції, систем та засобів протипожежного захисту;
- проведення пожежонебезпечних робіт, дію виданих дозволів на право проведення таких робіт;

б) забороняти:

- випуск та застосування проектів будівництва, реконструкції;
- будівництво, реконструкцію, розширення чи технічне переоснащення об'єктів виробничого та іншого призначення, впровадження нових технологій;
- проведення будівельно-монтажних робіт.

Держпожнадгляд може вносити пропозиції про припинення фінансування будівельно-монтажних робіт у разі виявлення порушень протипожежних вимог, відсутності позитивних результатів експертизи проектної та іншої документації на відповідність нормативним актам з пожежної безпеки. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2001 р. № 150, у разі невиконання умов забезпечення пожежної безпеки, органи держпожнадзора мають право скасовувати дані дозволи.

Ніхто не має права втручатись у діяльність державних інспекторів, окрім вищих за статусом посадових осіб органів держпожнадзора.

5.10.4. Планування роботи органів держпожнадзора

Діяльність органів держпожнадзора здійснюється відповідно до планів, які розробляються урядовим, територіальними та місцевими органами нагляду у сфері пожежної безпеки.



Плани роботи складаються на основі аналізу обстановки з пожежами, стану пожежної безпеки об'єктів, сезонних пожежно-профілактичних заходів, а також з урахуванням рішень органів законодавчої та виконавчої влади.

В центральних органах нагляду у сфері пожежної безпеки розробляються квартальні та піврічні плани роботи.

У територіальних органах ДПН плани робіт розробляються на квартал, а в їх структурних підрозділах (відділ, відділення, сектор) – на місяць. Крім того, у територіальних органах розробляються основні напрями пожежно-профілактичної роботи на рік, які надсилаються до місцевих органів держпожнадзора.

Місцеві органи ДПН працюють за квартальними планами. Кожний державний інспектор планує свою роботу на місяць. Облік виконаної роботи здійснюється щоденно.

Перевірка об'єктів господарської діяльності планується рівномірно протягом року. У місцевих органах держпожнадзора складаються річні плани-графіки перевірок об'єктів. Це планування може здійснюватись у журналі обліку об'єктів.

Плани робіт територіальних органів держпожнадзора затверджує – керівник територіального органу держпожнадзора, а місцевих – керівник місцевого органу держпожнадзора.

Для здійснення наглядової діяльності у функціональних обов'язках за державними інспекторами закріплюються об'єкти в конкретних територіальних зонах, а також визначаються напрями роботи (розслідування, облік та аналіз пожеж, розробка попереджувальних заходів за конкретними причинами пожеж, адміністративно-правова та нормативно-технічна робота, робота з відомчими організаціями, контроль за виконанням законодавства з питань пожежної безпеки, робота з громадськістю тощо).

Допускається проводити закріплення об'єктів за галузевою ознакою (промислові підприємства, навчальні заклади, культурно-видовищні, лікувально-оздоровчі та дитячі установи, об'єкти транспорту і зв'язку, торговельно-складські об'єкти, комунально-побутові підприємства, новобудови тощо).

Держпожнадгляд на об'єктах незалежно від форм власності та в населених пунктах здійснюється шляхом проведення перевірок щодо дотримання суб'єктами господарювання та громадянами встановлених чинним законодавством вимог пожежної безпеки.



5.10.5. Організація перевірок об'єктів господарювання

Перевірки поділяються на планові та позапланові.

Планові перевірки проводяться з метою здійснення обстеження щодо відповідності об'єктів вимогам нормативно-правових актів та контролю за виконанням встановлених чинним законодавством вимог пожежної безпеки.

Позапланові перевірки проводяться з метою здійснення контролю за виконанням приписів.

Позапланові перевірки органами нагляду у сфері пожежної безпеки проводяться також у разі:

- надходження доручень Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, МНС та рішень місцевих органів виконавчої влади стосовно посилення протипожежного захисту об'єктів та населених пунктів;

- отримання від юридичних та фізичних осіб, центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування інформації про виникнення аварійних ситуацій, зміни або порушення технологічних процесів, а також виходу з ладу обладнання, які можуть спричинити безпосередню загрозу життю та здоров'ю людей, шкоду довкіллю і майну громадян та власників об'єктів;

- звернення фізичних та юридичних осіб зі скаргами на порушення їх прав і законних інтересів (бездіяльність) іншими юридичними чи фізичними особами, пов'язаними з невиконанням ними обов'язкових вимог пожежної безпеки, а також отриманням іншої інформації, яка підтверджується відповідними документами та доказами про наявність таких порушень.

Перевірки проводяться тільки на підставі припису на право перевірки начальника органу держпожнадзора, який реєструється в спеціальному журналі даного органу. Припис на право перевірки керівника органу держпожнадзора або його копія, завірена печаткою, пред'являється державним інспектором, який здійснює перевірку, керівнику об'єкта або уповноваженій особі, одночасно зі службовими посвідченнями учасників перевірки.

Перевірка може здійснюватися тільки тими державними інспекторами, які вказані в приписі на право перевірки. Термін перевірки визначає керівник органу держпожнадзора, виходячи з характеристики об'єкта.



Допускається вручення припису на право перевірки орендодавцю об'єкта незалежно від форм власності для повідомлення орендарів.

Перевіркам підлягають населені пункти та підконтрольні об'єкти. Під час проведення перевірок об'єктів та населених пунктів проводиться перевірка функціонування підрозділів відомчої, місцевої та добровільної пожежної охорони.

Планові перевірки цієї групи об'єктів проводяться один раз на п'ять років.

Позапланові перевірки, які проводяться з метою здійснення контролю за виконанням приписів, здійснюються за рішенням керівника органу держпожнадзора, але не частіше одного разу на рік.

Відповідно до Указу Президента від 23 липня 1998 р. № 817/98 „Про деякі заходи з регулювання підприємницької діяльності”, позапланові перевірки дотримання суб'єктами підприємницької діяльності пожежної безпеки не проводяться, якщо суб'єкт підприємницької діяльності уклав договір страхування цивільної відповідальності перед третіми особами стосовно відшкодування наслідків можливої шкоди. У такому разі шкода, завдана третім особам у зв'язку з порушенням суб'єктом підприємницької діяльності вимог пожежної безпеки, компенсується в повному обсязі страховою компанією.

Профілактика пожеж у індивідуальних житлових будинках та квартирах проводиться шляхом роз'яснення правил пожежної безпеки через засоби масової інформації, усної пропаганди, розповсюдження листівок, навчання населення заходам пожежної безпеки за місцем роботи та проживання.

До цієї роботи можуть залучатися працівники підрозділів відомчої, місцевої, добровільної пожежної охорони, а також члени добровільних протипожежних об'єднань громадян, працівники житлово-експлуатаційних установ, організацій соціального захисту населення, медичних установ, сільських та селищних рад тощо, за згодою.

Перевірки об'єктів проводяться за участю керівників (власників) підприємств, установ, організацій або уповноважених осіб, які повинні бути завчасно повідомлені про дату його проведення.

При здійсненні перевірок огляду підлягають територія об'єкта, будинки, споруди, установки та обладнання, у тому числі й ті, що знаходяться у стадії будівництва, продукція, що виробляється або



реалізується, стан під'їзних шляхів, забезпеченість і технічний стан пожежної техніки, наявність і працездатність автоматичних установок пожежогасіння і пожежної сигналізації, засобів зв'язку, стан і надійність функціонування зовнішнього і внутрішнього протипожежного водопостачання.

Під час перевірок аналізується діяльність адміністрації щодо забезпечення пожежної безпеки об'єкта, а також перевіряється:

- наявність наказів, розпоряджень та інструкцій з питань пожежної безпеки;
- включення протипожежних заходів у виробничо-фінансові плани і виділення асигнувань на протипожежні заходи та придбання протипожежного обладнання;
- дотримання правил проведення вогневих робіт;
- наявність відповідних сертифікатів на обладнання і устаткування та документів, що підтверджують показники пожежної небезпеки застосованих речовин та матеріалів у виробництві або будівництві;
- функціонування відомчої, місцевої, добровільної пожежної охорони та якість профілактичної роботи, яка ними проводиться;
- організація роботи пожежно-технічної комісії та порядок організації проведення протипожежного інструктажу та занять за програмою пожежно-технічного мінімуму з працівниками, навчання і перевірки знань з питань пожежної безпеки посадових осіб;
- знання робітниками об'єкта питань пожежної безпеки, обов'язків на випадок виникнення пожежі, наявність журналу обліку пожеж і реагування на них адміністрації об'єкта.

5.10.6. Розподіл об'єктів господарювання за рівнем пожежної небезпеки

Об'єкти, незалежно від організаційно-правових форм та форм власності, відповідно до рівня пожежної небезпеки поділяються на об'єкти I, II та III груп.

До об'єктів I-ї групи належать потенційно небезпечні об'єкти, промислові та складські будівлі, які належать до категорій „А”, „Б” за вибухопожежною небезпекою незалежно від площі, категорії „В” за пожежною небезпекою площею 500 кв. м та більше, об'єкти з масовим перебуванням людей та висотні будинки, будівлі центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, а також інші об'єкти, які визначаються відповідним



наказом начальника територіального органу нагляду у сфері пожежної безпеки, враховуючи їх пожежну небезпеку.

Планова перевірка цих об'єктів здійснюється щорічно і може проводитися бригадним та груповим методом, із залученням представників Держгірпромнагляду, Державної інспекції цивільного захисту та техногенної безпеки, інших органів державного нагляду.

До об'єктів II-ї групи належать промислові та складські будівлі, які належать до категорії „B” за пожежною небезпекою площею менше 500 кв. м, сільськогосподарські підприємства та фермерські господарства, на роботах у яких задіяні працівники, об'єкти торгівлі (крім малих архітектурних форм), будівлі підвищеної поверховості, підприємства побутового обслуговування, підземні та багатоповерхові гаражні кооперативи тощо, які не увійшли до I-ї та III-ї груп. Перелік таких об'єктів затверджується керівником місцевого органу ДПН.

Планові перевірки цієї групи об'єктів проводяться один раз на три роки.

До об'єктів III-ї групи належать усі державні, відомчі та кооперативні житлові будинки (крім будинків підвищеної поверховості та висотних), дачні, садівницькі та гаражні кооперативи (крім багатоповерхових та підземних), малі архітектурні форми тощо.

5.10.7. Розподіл об'єктів господарювання за ступенем ризику щодо пожежної безпеки

Розподіл суб'єктів господарювання за ступенем ризику їх господарської діяльності для безпеки життя і здоров'я населення, навколишнього природного середовища щодо пожежної безпеки здійснюється за наступними критеріями (постанова Кабінету Міністрів від 14.11.2007 р. № 1324):

- порогова маса небезпечних речовин, категорії та групи небезпечних речовин;
- категорія за вибухопожежною та пожежною небезпекою приміщення та будівлі, зовнішньої установки;
- важливість для національної безпеки країни та забезпечення життєдіяльності населення;
- кількість людей, що постійно або тимчасово можуть перебувати одночасно на об'єкті;
- поверховість або висота будівель;



- розташування споруд під землею;

- наявність культурних, історичних, духовних та інформаційних цінностей;

- рівень складності ліквідації можливої пожежі та її наслідків;

- кількісна міра пожежної небезпеки, що враховує ймовірність настання негативних соціальних, екологічних та матеріальних наслідків від здійснення господарської діяльності та можливий розмір втрат від виникнення ймовірної пожежі.

Відповідно до встановлених критеріїв, суб'єкти господарювання незалежно від форми власності належать до одного з трьох ступенів ризику з:

- високим;
- середнім;
- незначним.

До суб'єктів господарювання з високим ступенем прийняттого ризику належать:

- потенційно небезпечні об'єкти та об'єкти підвищеної небезпеки;

- промислові та складські будівлі (споруди), які належать до категорій „А” або „Б” за вибухопожежною небезпекою незалежно від площі, та промислові і складські будівлі, які належать до категорії „В” за пожежною небезпекою площею 500 кв. метрів і більше;

- підприємства, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, перелік яких затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 23.12.2004 р. № 1734;

- об'єкти з масовим перебуванням людей, зокрема аеропорти, морські, річкові, залізничні та автомобільні вокзали республіканського та обласного значення, станції метрополітенів;

- висотні будинки (висотою понад 47 м), а також підземні споруди різного призначення;

- пам'ятки архітектури та історії, музеї, картинні галереї, бібліотеки, архіви, підприємства зв'язку, телерадіоцентри, банківські установи державного та обласного значення;

- тваринницькі або птахівницькі комплекси з утриманням більше як 1000 голів тварин або більш як 100 тис. голів птиці;

- об'єкти нового будівництва, реконструкції, реставрації, капітального ремонту, перепланування, розширення і технічного переоснащення.



До суб'єктів господарювання із середнім ступенем прийнятного ризику належать:

- промислові та складські будівлі, об'єкти тваринництва або птахівництва, які не належать до суб'єктів господарювання із високим ступенем прийнятного ризику;
- об'єкти з постійним або тимчасовим перебуванням у них менше як 50 осіб, зокрема, об'єкти торгівлі, громадського харчування, підприємства побутового обслуговування;
- будинки науково-дослідних установ, проектних та конструкторських організацій;
- музеї, картинні галереї, бібліотеки, архіви, підприємства зв'язку, телерадіоцентри районного та місцевого значення, філії районних представництв банків;
- будівлі підвищеної поверховості (висотою від 26,5 м до 47 м включно) та багатоповерхові гаражі та гаражі в цокольних та підвальних приміщеннях будинків різного призначення.

До суб'єктів господарювання з незначним ступенем прийнятного ризику належать суб'єкти, у сфері управління яких перебувають:

- державні, відомчі та кооперативні житлові будинки (крім будинків підвищеної поверховості та висотних);
- дачні, садівницькі та гаражні кооперативи (крім багатоповерхових та підземних);
- невеликі одноповерхові пересувні споруди, які не мають закритого приміщення для тимчасового перебування людей, або стаціонарні споруди, які мають закрите приміщення для тимчасового перебування людей і за зовнішнім контуром мають площу до 30 кв. метрів, що виготовляються із полегшених конструкцій і встановлюються тимчасово без улаштування фундаментів;
- інші суб'єкти господарювання, які не увійшли до суб'єктів господарювання з високим та середнім ступенем ризику.

Планові перевірки суб'єктів господарювання з високим ступенем ризику проводяться щороку, з середнім – один раз на три роки, з незначним – один раз на п'ять років.

5.10.8. Результати перевірок

Заходи щодо усунення виявлених недоліків у діяльності адміністрації щодо забезпечення пожежної безпеки об'єктів, що перевірялися, відображаються в приписі.



Запропоновані приписами заходи мають бути обґрунтовані вимогами нормативних актів та обговорюватись з керівниками об'єктів із установами термінів їх виконання.

Припис має два розділи. До першого розділу включаються невиконані заходи попереднього припису із зазначенням минулих термінів їх виконання, а до другого – нові запропоновані заходи і терміни їх виконання.

Припис складається не менше, ніж у 2 примірниках: 1-ий – не пізніше 5-ти робочих днів після закінчення обстеження вручається керівнику об'єкта для виконання, а 2-й з підписом керівника щодо погоджених термінів та одержання залишається в органі держпожнадзора для здійснення контролю. У разі неможливості вручення керівнику об'єкта припису останній направляється рекомендованим листом з повідомленням, про що у копії проставляється відповідний вихідний номер і дата направлення, або здається в канцелярію об'єкта з відповідною відміткою на копії вхідного номера та дати.

Припис держпожнадзора підписують державні інспектори, які проводили обстеження. Він зберігається в наглядовій справі до повного його виконання, але не менше 5 років.

Приписи можуть бути оскаржені до вищого органу чи посадової особи держпожнадзора в 10-денний термін з дня їх вручення.

5.11. Облік пожеж

5.11.1. Розслідування та облік пожеж

Відповідно до Закону України „Про державну статистику” в Україні ведеться єдиний облік пожеж та їх наслідків. Облік пожеж здійснюється з метою аналізу причин та умов виникнення пожеж, оцінки стану пожежної безпеки населених пунктів і об'єктів, прогнозування ситуацій і розроблення запобіжних заходів для забезпечення безпеки людей, збереження матеріальних цінностей і створення умов для гасіння пожеж,

Порядок обліку пожеж, загиблих та травмованих громадян на пожежах, суми матеріальних втрат від пожеж визначено постановою Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2003 року №2030 „Про затвердження Порядку обліку пожеж та їх наслідків”.



Питання про порядок прийому, реєстрації, обліку і розгляду в апаратах та підрозділах ГУ(У) МНС заяв, повідомлень та іншої інформації про пожежі та злочини, пов'язані з ними, регулюються Кримінально-процесуальним кодексом України та наказом МНС України від 18.02.2004 р. № 79 „Про затвердження і введення в дію Інструкції та статистичного звіту про роботу органів дізнання”.

Питання взаємодії із закладами охорони здоров'я щодо інформування органів держпожнадзора про звернення чи доставку до медичних закладів для надання медичної допомоги осіб з тілесними ушкодженнями чи отруєннями, отриманими під час пожежі або тих, що померли від травм і впливу небезпечних факторів пожежі, регулюється наказом МНС України та МОЗ України від 07.06.2005 р. № 38/253 „Про інформування органів державного пожежного нагляду про звернення чи доставку до медичних закладів осіб з тілесними ушкодженнями чи отруєннями, отриманими під час пожежі”.

Питання взаємодії органів внутрішніх справ та органів держпожнадзора щодо розслідування пожеж та злочинів, пов'язаних з ними, регламентуються наказом МВС України та МНС України від 26.08.2003 р. № 943/302 „Про взаємодію органів внутрішніх справ України та органів Державного пожежного нагляду МНС України в попередженні, розкритті та розслідуванні злочинів, пов'язаних із пожежами”.

За кожним фактом пожежі, у тому числі й тих, перевірка яких здійснювалася за заявою або не інакше як під час звірки із органами внутрішніх справ, страховими організаціями (компаніями) чи медичними закладами, складається Картка обліку пожежі.

Картка заповнюється окремо на кожну пожежу, яка підлягає обліку, підписується виконавцем і керівником органу ДПН, які відповідають за достовірність викладених у ній відомостей. Не пізніше 10 діб після ліквідації пожежі один примірник картки направляється до територіального органу держпожнадзора для включення її до масиву даних про пожежі, а другий залишається у місцевому органі і в обов'язковому порядку долучається до матеріалів справи про пожежу.

На основі даних масиву карток обліку пожеж в органах ДПН щомісяця, щокварталу та щороку здійснюється аналіз пожеж, який



ілюструється таблицями, графіками, діаграмами, схемами, картами тощо.

При здійсненні аналізу враховуються соціальні, економічні, демографічні та інші чинники, які можуть вплинути на загальну ситуацію з пожежами в регіоні, наводяться приклади характерних пожеж.

На основі проаналізованих даних здійснюється прогноз ситуації з пожежами та розробляються пожежно-профілактичні заходи, спрямовані на недопущення загострення ситуації з пожежами, попередження випадків загибелі та травмування людей на пожежах.

Документом, який засвідчує факт пожежі, є акт, що підписується комісією, до складу якої входить не менш як три особи, у тому числі представник органу державного нагляду у сфері пожежної безпеки, представник адміністрації (власник) об'єкта, потерпілий.

Міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, підприємства, установи та організації ведуть первинний облік пожеж на об'єктах, що належать до сфери їх управління, перебувають у власності чи оренді, інформують органи державного нагляду у сфері пожежної безпеки про всі випадки пожеж і надають необхідні матеріали в ході їх розслідування.

Облік пожеж ведеться:

- територіальними та місцевими органами державного нагляду у сфері пожежної безпеки – у населених пунктах і на об'єктах, підконтрольних органам державного нагляду у сфері пожежної безпеки, а також на транспортних засобах, що перебувають у дорозі або на тимчасових зупинках (за місцем виникнення пожеж), за винятком транспортних засобів морського, річкового, повітряного, залізничного сполучення, що перебувають у дорозі, рейді, на плаву;

- міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, підприємствами, установами та організаціями, які є постійними або тимчасовими користувачами земельних ділянок лісового фонду – у лісах;

- Міноборони, СБУ, МВС, Державним департаментом з питань виконання покарань, Адміністрацією Держприкордонслужби – на підконтрольних їм об'єктах;

- Держгірпромнаглядом – на підземних об'єктах, у шахтах, розрізах і кар'єрах, рудниках, копальнях, на будівництві тунелів і гідротехнічних споруд;



- Мінтрансом – на транспортних засобах морського та річкового, повітряного, магістрального залізничного сполучення, що перебувають у дорозі, на плаву, рейдах, тимчасових зупинках, аеродромах.

Контроль за веденням обліку пожеж на підвідомчих підприємствах, в установах та організаціях здійснюється міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади.

Органи державного нагляду у сфері пожежної безпеки мають право проводити в установленому законодавством порядку перевірку повноти і якості ведення обліку пожеж у міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, на підприємствах, в установах та організаціях.

Відповідальність за достовірність інформації про випадки пожежі несуть керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій в установленому порядку.

Не підлягають обліку:

- випадки горіння, обумовленого специфікою технологічного процесу виробництва чи умовами роботи промислових апаратів, агрегатів, установок та конструкцій;

- вибухи, спалахи та статичні електричні розряди без подальшого горіння;

- випадки коротких замикань в електромережі, електроустаткуванні, побутових та промислових електроприладах без подальшого горіння;

- випадки горіння відходів та сміття на відкритій території;

- випадки самогубства (спроби самогубства) шляхом самоспалення, якщо це не призвело до загибелі чи травмування інших громадян і не завдало їм збитків та не призвело до інших наслідків;

- пожежі, що сталися на об'єктах права власності міжнародних організацій, іноземних юридичних осіб та громадян, а також на об'єктах, що не перебувають в юрисдикції України, якщо це не призвело до загибелі чи травмування громадян України і не завдало збитків юридичним або фізичним особам України, або не призвело до інших наслідків для юридичних та фізичних осіб України.

Відповідно до частини 6 ст. 101 Кримінально-процесуального кодексу України (КПК) органи держпожнадзора є органами дізнання у справах про пожежі і порушення протипожежних правил.



Організація роботи органів дізнання регламентується КПК України, нормативно-правовими актами, Положенням про органи дізнання в системі МНС, затвердженим наказом МНС України від 27.04.2004 р. № 187 і будується за центральним, територіальним та місцевим принципами з урахуванням оперативної обстановки з пожежами.

5.11.2. Збитки від пожеж

Пожежа – позарегламентний процес знищування або пошкодження вогнем майна, під час якого виникають чинники, небезпечні для живих істот і довкілля.

Залежно від завданих матеріальних збитків пожежі поділяються на:

- пожежі з великими матеріальними збитками – пожежі, прямі збитки від яких перевищують 300 і більше неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- пожежі з особливо великими матеріальними збитками – пожежі, прямі збитки від яких перевищують 1000 і більше неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Матеріальні втрати від пожежі визначаються сумою прямих і побічних збитків за цінами, що діють на час виникнення пожежі. Облік прямих і побічних збитків ведеться окремо. Збитки від пожежі визначаються незалежно від того, підлягають вони відшкодуванню чи ні.

Прямі збитки від пожеж – оцінені в грошовому вираженні матеріальні цінності, знищені або пошкоджені внаслідок безпосереднього впливу небезпечних факторів пожежі

Побічні збитки від пожеж – оцінені у грошовому вираженні витрати на гасіння пожежі (вартість вогнегасних речовин, пально-мастильних матеріалів тощо), ліквідацію її наслідків (враховуючи соціально-економічні та екологічні втрати), у тому числі на відбудову об'єкта; втрати, зумовлені простоем у виробництві, перервою в роботі, зміною графіка руху транспортних засобів тощо.

Прямі збитки, завдані внаслідок знищення пожежею основних фондів, визначаються за залишковою вартістю з урахуванням останньої переоцінки.



Прямі збитки, завдані внаслідок знищення пожежею основних фондів на стадії незавершеного будівництва (капітального ремонту), визначаються виходячи з обсягу виконаних робіт.

Збитки від знищення (пошкодження) пожежею обігових коштів визначаються шляхом виключення з вартості матеріальних цінностей, що перебувають на обліку, за цінами на момент виникнення пожежі вартості матеріальних цінностей, що залишилися.

Вартість готової продукції, сировини та інших матеріальних цінностей, що перебувають на складах, визначається за оптовими чи закупівельними цінами на момент виникнення пожежі, а в роздрібній торгівлі – за роздрібними цінами.

Побічні збитки визначаються на підставі довідки, складеної згідно з документами бухгалтерського обліку.

Відповідальність за достовірність відомостей про збитки несуть особи, які подали таку довідку. У разі відсутності документів про побічні збитки їх розмір визначається за методикою, що розробляється відповідним центральним органом виконавчої влади з урахуванням специфіки його діяльності.

Прямі та побічні збитки, завдані пожежею фізичним особам, визначаються на підставі відомостей страхових організацій, витягів з рішень судових органів, документів чи письмових заяв власників майна.

Обліку підлягають особи, загиблі внаслідок пожеж, та травмовані на пожежах, крім осіб, що загинули або травмовані внаслідок кримінальних дій чи самогубства шляхом самоспалення.

Медичні заклади незалежно від форми власності зобов'язані протягом доби повідомити органи державного пожежного нагляду про звернення до них для надання медичної допомоги осіб з тілесними ушкодженнями чи отруєнням, отриманими під час пожежі, або тих, що померли від травм і впливу небезпечних її факторів, з поданням висновку про причину смерті.

Травмованою на пожежі вважається особа, що зазнала тілесних або інших ушкоджень унаслідок впливу небезпечних факторів пожежі, а також механічних порушень анатомічної цілісності організму, отриманих під час евакуації з місця пожежі та її гасіння, що підтверджено довідкою з лікувального закладу.



Загиблою унаслідок пожежі є особа, смерть якої має прямий причинний зв'язок з пожежею. Це можуть бути тілесні ушкодження, одержані унаслідок впливу основних небезпечних факторів пожежі, або вторинних її проявів, а також механічних порушень анатомічної цілісності організму, отриманих під час евакуації з місця пожежі та її гасіння. Загиблою вважається також особа, смерть якої настала безпосередньо під час пожежі або протягом одного місяця з дня отримання травм на пожежі, що встановлено на підставі висновку судово-медичної експертизи або результатів лікарського обстеження.

Нагляд за додержанням законності в діяльності пожежної охорони здійснюють Генеральний прокурор України і підпорядковані йому прокурори.

5.12. Масово-роз'яснювальна робота, навчання та інструктажі з питань пожежної безпеки

5.12.1. Організація масово-роз'яснювальної роботи

Масово-роз'яснювальна робота організовується і здійснюється територіальними та місцевими органами держпожнадзора спільно зі спеціально створеними при ГУ(У) МНС підрозділами (центр пропаганди), метою якої є підвищення рівня обізнаності населення з питань пожежної безпеки та формування уважного ставлення до встановлених законодавством вимог пожежної безпеки.

Органи держпожнадзора з метою проведення масово-роз'яснювальної роботи:

- надають методичну допомогу управлінням освіти у проведенні в дошкільних, загальноосвітніх навчальних закладах заходів, направлених на вивчення вимог пожежної безпеки та обережного поводження з вогнем;

- організовують та контролюють передачу текстів протипожежних застережень, звернень до населення через радіовузли об'єктів та об'єктів з масовим перебуванням людей, соціально-побутових підприємств, залізничних, морських, річкових та автовокзалів, метрополітенів, аеропортів;

- організовують, спільно із зацікавленими установами, виготовлення та розміщення в житлових будинках, на об'єктах з масовим перебуванням людей та інших об'єктах листівок, пам'яток з



інструкціями про заходи пожежної безпеки в побуті та рекомендаціями про порядок дій на випадок пожежі;

- організовують виступи з протипожежної тематики;
- вживають заходів щодо встановлення біля адмінбудинків підрозділів МНС та у місцях масового перебування людей стендів протипожежного спрямування та зовнішньої соціальної реклами на автотранспорті, вулицях населених пунктів, автошляхах;
- контролюють проведення житлово-комунальними установами та виконавчими комітетами сільських і селищних рад навчання населення правилам пожежної безпеки в побуті;
- готують для висвітлення в засобах масової інформації, інтернет-виданнях, на власних сайтах інтернету проблемні матеріали з питань пожежної безпеки;
- при проведенні пожежно-технічних обстежень об'єктів незалежно від форм власності державними інспекторами з пожежного нагляду залучають представників засобів масової інформації для висвітлення порушень правил пожежної безпеки;
- проводять зустрічі з трудовими колективами, населенням, на яких інформують про актуальні проблеми забезпечення пожежної безпеки в регіоні;
- організовують розробку, виготовлення та розповсюдження видавничо-друкарської, сувенірної, іграшкової продукції на протипожежну тематику, вживають інші заходи щодо підвищення обізнаності населення з питань пожежної безпеки.

Обов'язковою тематикою виступів у засобах масової інформації повинні бути питання пожежної безпеки, пов'язані з початком пожежонебезпечних періодів року, сільськогосподарських робіт, новорічних та інших свят, оздоровчого періоду, навчального року, роз'ясненням Закону України „Про пожежну безпеку” та правил пожежної безпеки в побуті і на виробництві.

У загальноосвітніх і професійних навчально-виховних закладах, вищих навчальних закладах, навчальних закладах підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів організовується вивчення правил пожежної безпеки на виробництві та в побуті, а також навчання дій на випадок пожежі.

Місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого та регіонального самоврядування, житлові установи та організації зобов'язані за місцем проживання організувати навчання



5.12.2. Навчання та перевірка знань з питань пожежної безпеки

Усі працівники під час прийняття на роботу і щорічно за місцем роботи проходять інструктаж відповідно до „Переліку посад, при призначенні на які особи зобов’язані проходити навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки”, затвердженого наказом Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 29.09.2003 р. № 368.

Особи, яких приймають на роботу, пов’язану з підвищеною пожежною небезпекою, повинні попередньо пройти спеціальне навчання (пожежно-технічний мінімум). Працівники, зайняті на роботах з підвищеною пожежною небезпекою, один раз на рік проходять перевірку знань відповідних нормативних актів з пожежної безпеки, а посадові особи проходять навчання до початку виконання своїх обов’язків і періодично один раз на три роки.

Згідно з Переліком у міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, концернах, на підприємствах, в установах та організаціях складаються і затверджуються конкретні переліки посад, при призначенні на які особи зобов’язані проходити навчання і перевірку знань з пожежної безпеки. Навчання і перевірку знань здійснюють навчальні заклади Держгірпромнагляду, навчальні заклади МНС України, Добровільного пожежного товариства України, підприємства і організації, які мають досвідчених фахівців з питань пожежної безпеки та необхідне програмно-методичне забезпечення. Програми навчання погоджуються з центральним органом державного пожежного нагляду.

Подальше навчання і перевірка знань посадових осіб з пожежної безпеки здійснюються періодично один раз на три роки у вищевказаних навчальних закладах, підприємствах та організаціях.

Особи, які беруть безпосередню участь у виробничому процесі в приміщеннях категорій за вибухопожежною та пожежною небезпекою „А”, „Б” і „В”, а також електрогазозварювальники, електрики, що працюють з електроустановками у вибухонебезпечних та пожежонебезпечних зонах, працівники складського господарства та торговельних підприємств, де зберігаються пожежонебезпечні та



вибухопожежонебезпечні матеріали та речовини, а також інші категорії працівників, діяльність яких потребує більш детальних знань з питань пожежної безпеки та навичок на випадок виникнення пожежі, проходять спеціальне навчання та перевірку знань з пожежної безпеки на підприємствах, які мають досвідчених фахівців з питань пожежної безпеки, необхідне програмно-методичне та матеріальне забезпечення. Програми навчання погоджуються з територіальними органами державного пожежного нагляду.

Метою проведення пожежно-технічного мінімуму є:

- підвищення загальних пожежно-технічних знань працюючих;
- навчання їх правилам пожежної безпеки з урахуванням пожежонебезпечних особливостей виробництва;
- більш глибоке ознайомлення з протипожежними заходами та діями в разі виникнення пожежі;
- напрацювання навичок використання наявних засобів пожежогасіння.

Перелік робіт та спеціальностей, порядок, форма і місце проведення пожежно-технічного мінімуму, встановлюються наказом керівника підприємства з урахуванням специфіки виробництва, характеру та виду робіт, вимог відповідних міжгалузевих і галузевих нормативних актів та „Типового положення про інструктажі, спеціальне навчання та перевірку знань з питань пожежної безпеки на підприємствах, в установах та організаціях України”, затвердженого наказом МНС України від 29.09.2003 р. № 368.

Навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки можуть проводити тільки фахівці, що мають спеціальну (пожежно-технічну) освіту та стаж роботи за фахом не менше 5 років.

Після закінчення навчання особам, які успішно склали заліки, видається посвідчення встановленого зрізця.

Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань пожежної безпеки, забороняється.

Позачергова перевірка знань посадових осіб з питань пожежної безпеки за рішенням керівників підприємств, установ та організацій проводиться:

- при введенні в дію нових нормативних актів з пожежної безпеки;
- у разі технічного переоснащення підприємства, пов'язаного з підвищенням пожежної небезпеки;
- при переміщеннях посадової особи на іншу посаду, яка потребує



додаткових знань з пожежної безпеки;

- на вимогу органів державного нагляду у сфері пожежної безпеки, якщо встановлено факти необізнаності посадової особи з нормативними актами з питань пожежної безпеки.

Звільнення від проходження спеціального навчання з пожежно-технічного мінімуму може надаватися особам, які за попереднім місцем роботи вже проходили його (відповідно до спеціальності або виду роботи, на яку їх приймають) і мають відповідне посвідчення. При цьому строк останньої перевірки їх знань не повинен перевищувати один рік.

5.12.3. Порядок та строки проведення протипожежних інструктажів

За призначенням та часом проведення протипожежні інструктажі поділяються на: вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

Вступний протипожежний інструктаж проводиться з усіма працівниками, які щойно прийняті на роботу (постійну або тимчасову), а також з особами, які прибули на підприємство у відрядження, на виробничу практику (навчання) і мають брати безпосередню участь у виробничому процесі.

Він проводиться на підставі діючих на підприємстві правил, інструкцій та інших нормативних актів з питань пожежної безпеки у спеціально обладнаному для цього приміщенні фахівцем, на якого наказом по підприємству покладені ці обов'язки, і може поєднуватися із вступним інструктажем з охорони праці.

Програма для проведення вступного протипожежного інструктажу затверджується керівником (заступником, головним інженером) підприємства.

Первинний протипожежний інструктаж проводиться безпосередньо на робочому місці до початку виробничої діяльності працівника.

Його мають проходити:

- усі новоприйняті на роботу (постійну чи тимчасову);
- працівники, переведені з інших структурних підрозділів, виробничих дільниць підприємства;
- особи, які прибули на підприємство у відрядження і мають брати безпосередню участь у виробничому процесі;



- будівельники сторонніх організацій, які виконують на діючому підприємстві будівельно-монтажні, ремонтні або інші роботи;
- учні (студенти) під час виробничої практики (навчання), а також перед проведенням з ними практичних занять у навчальних майстернях, лабораторіях тощо.

Програма проведення первинного протипожежного інструктажу затверджується керівником відповідного структурного підрозділу (начальником цеху, відділу тощо), відповідальним за протипожежний стан, або керівником підприємства (його заступником).

Програми для проведення вступного та первинного протипожежних інструктажів погоджуються з органами державного пожежного нагляду.

Повторний протипожежний інструктаж проводиться на робочому місці з усіма працівниками не менш як один раз на рік за примірним переліком питань, з якими необхідно ознайомити працівників під час проведення вступного та первинного протипожежних інструктажів.

Позаплановий протипожежний інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або у спеціально відведеному для цього приміщенні:

- у разі введення в дію нових нормативних актів з питань пожежної безпеки (норм, правил, інструкцій, положень тощо) або змін та доповнень до них;
- у разі зміни технологічного процесу, застосування нового або заміни чи модернізації існуючого пожежонебезпечного устаткування;
- на вимогу державних інспекторів з пожежного нагляду, якщо виявлено незадовільне знання працівниками правил пожежної безпеки на робочому місці, невміння діяти у випадку пожежі та користуватися первинними засобами пожежогасіння.

Позаплановий протипожежний інструктаж проводиться індивідуально або з групою працівників споріднених спеціальностей (видів робіт). Обсяг та зміст інструктажу визначаються в кожному випадку окремо залежно від причин, що спричинили необхідність його проведення.

Цільовий протипожежний інструктаж проводиться з працівниками перед виконанням ними разових (тимчасових) пожежонебезпечних робіт (зварювальних, розігрівальних та інших), при ліквідації аварії, стихійного лиха.

Первинний, повторний, позаплановий та цільовий протипожежні



інструктажі проводяться безпосередньо керівниками робіт (начальником виробництва, цеху, дільниці тощо), які пройшли навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки.

Первинний, повторний та позаплановий інструктажі завершуються перевіркою знань. Перевірку здійснює особа, яка проводила інструктаж.

Проведення протипожежних інструктажів може здійснюватися разом з відповідними інструктажами з охорони праці.

Про проведення всіх видів протипожежних інструктажів, крім цільового, у спеціальних журналах робляться записи (окремо від інструктажів з питань охорони праці) з підписами осіб, з якими проводився інструктаж, і тих, хто його проводив.

Запис про проведення цільового протипожежного інструктажу робиться в документі, що дозволяє виконання робіт (наряд-допуск).

Працівники, які проходять попереднє спеціальне навчання (пожежно-технічний мінімум) на підприємстві, можуть бути звільнені від вступного та первинного протипожежних інструктажів.

5.13. Закон України „Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку”

Україна посідає високе 6-те місце після США, Франції, Англії, Росії та Німеччини по розвитку ядерної промисловості. На нашій території налічується 17 діючих енергоблоків на 5-ти АЕС (Рівненська – 4 енергоблоки; Хмельницька – 2 енергоблоки; Запорізька – 6 енергоблоків; Південно-Українська – 4 енергоблоки і 1 блок на Чорнобильській АЕС закритий).

Державне регулювання безпеки використання ядерної енергії відповідно до Закону України від 8 лютого 1995 року № 39/95-ВР „Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку” (ст. 23) здійснюють, Міністерство охорони навколишнього природного середовища та ядерної безпеки України та Міністерство охорони здоров'я України.

Цей Закон є основоположним у ядерному законодавстві України. Він встановлює пріоритет безпеки людини та навколишнього природного середовища, права і обов'язки громадян у сфері використання ядерної енергії, регулює діяльність, пов'язану з використанням ядерних установок та джерел іонізуючого



випромінювання, встановлює також правові основи міжнародних зобов'язань України щодо використання ядерної енергії.

З метою здійснення цих функцій у міністерстві охорони навколишнього середовища діє Головна державна інспекція з нагляду за ядерною безпекою, а у центральному апараті утворюється Комітет ядерного регулювання, який здійснює функції органу державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки.

Органи державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки є незалежними від державних органів, установ і посадових осіб, діяльність яких пов'язана з використанням ядерної енергії.

Державна політика реалізується шляхом створення оптимальної системи управління у сфері використання ядерної енергії, регулювання питань ядерної та радіаційної безпеки, розробки та виконання державних програм забезпечення безпеки, включаючи реалізацію заходів щодо захисту населення, яке проживає в зоні спостереження.

Основними функціями державного нагляду за ядерною та радіаційною безпекою є:

- контроль за додержанням норм і правил ядерної і радіаційної безпеки об'єктів ядерної енергії, зберіганням, транспортуванням, застосуванням та похованням токсичних, радіоактивних та інших особливо небезпечних речовин і матеріалів;

- визначення та затвердження норм і правил з ядерної та радіаційної безпеки, фізичного захисту ядерних матеріалів, конструювання та експлуатації обладнання атомних станцій та джерел іонізуючих випромінювань;

- організація і проведення екологічної експертизи проєктів, визначення вимог до розташування, проєктування, обґрунтування безпеки, спорудження, введення в експлуатацію та виведення з неї об'єктів ядерної енергетики, підготовка персоналу та нагляд за проведенням заходів, спрямованих на запобігання аваріям на об'єктах ядерної енергетики і готовністю експлуатуючих організацій до ліквідації наслідків аварій.

Державне регулювання безпеки використання ядерної енергії передбачає (ст. 22):

- встановлення нормативних критеріїв і вимог, що визначають умови використання ядерних установок та джерел іонізуючого випромінювання у державі (нормування);



- надання дозволів на здійснення діяльності, пов'язаної з використанням ядерних установок та джерел іонізуючого випромінювання;

- здійснення нагляду за дотриманням нормативних вимог та умов наданих дозволів організаціями, підприємствами та особами, які використовують ядерні установки та джерела іонізуючого випромінювання (нагляд).

Державному регулюванню у сфері використання ядерної енергії підлягають наступні види діяльності:

- проектно-пошукові роботи щодо вибору майданчика для розміщення ядерної установки чи об'єкта, призначеного для поводження з радіоактивними відходами;
- проектування джерел іонізуючого випромінювання та ядерних установок;
- виготовлення та поставка джерел іонізуючого випромінювання та елементів, важливих для безпеки джерел іонізуючого випромінювання;
- видобування, виробництво та переробка ядерних матеріалів;
- будівництво, виготовлення, зберігання, придбання і збут ядерних установок та джерел іонізуючого випромінювання;
- введення в експлуатацію та експлуатація ядерних установок чи об'єктів, призначених для поводження з радіоактивними відходами;
- використання у промисловості, сільському господарстві, медицині, освіті і наукових дослідженнях джерел іонізуючого випромінювання;
- зняття з експлуатації та консервація ядерних установок і закриття сховища для захоронення радіоактивних відходів;
- перевезення радіоактивних матеріалів;
- підготовка персоналу для експлуатації ядерної установки, перелік посад якого визначає Кабінет Міністрів України;
- виконання окремих видів діяльності персоналом та посадовими особами, перелік яких визначає Кабінет Міністрів України;
- діяльність, пов'язана із забезпеченням фізичного захисту ядерних матеріалів і ядерних установок;

Відповідно до ст. 24 Закону, органи державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки:

- розробляють норми, правила і стандарти з ядерної та радіаційної безпеки;



• несуть відповідальність за повноту, достатність та обґрунтованість своїх вимог щодо безпеки у сфері регулювання, віднесеної до їх компетенції;

• здійснюють експертизу безпеки ядерних установок, джерел іонізуючого випромінювання і надають відповідні дозволи;

• здійснюють державний нагляд за дотриманням норм, правил і стандартів з ядерної та радіаційної безпеки, а також умов дії наданих дозволів;

• у разі виявлення порушень застосовують адміністративні санкції до персоналу, посадових осіб підприємств, установ та організацій згідно з законодавством;

• оперативно повідомляють через засоби масової інформації про радіаційні аварії на території України, а також за її межами у разі можливості трансграничного перенесення радіоактивних речовин;

• готують звіти та огляди щодо стану ядерної та радіаційної безпеки на території України та подають їх Верховній Раді і Президенту України, іншим органам державної влади та самоврядування, громадським організаціям;

• організують і проводять дослідження, спрямовані на підвищення безпеки ядерних установок, джерел іонізуючого випромінювання та вирішення проблем радіаційного захисту персоналу, населення і навколишнього природного середовища;

• надсилають ліцензіатам, керівникам підприємств подання про невідповідність окремих осіб займаним посадам.

Органи державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки створюють інспекції, на які покладається державний нагляд за дотриманням вимог ядерної та радіаційної безпеки.

Згідно зі ст. 25 Закону, державні інспектори мають право:

- безперешкодно в будь-який час відвідувати підприємства, установи та організації, незалежно від форм власності, для перевірки дотримання законодавства про використання ядерної енергії;

- отримувати від ліцензіата чи власника необхідні пояснення, матеріали та інформацію з даних питань;

- надсилати ліцензіатам, обов'язкові для виконання розпорядження (приписи) про усунення порушень і недоліків у сфері безпеки використання ядерної енергії;



- застосовувати у встановленому порядку фінансові санкції до підприємств, установ, організацій та підприємців за порушення законодавчих актів, норм, правил і стандартів з ядерної та радіаційної безпеки та дотримання умов наданих дозволів;
- обмежувати, припиняти чи призупиняти експлуатацію підприємств, установ, організацій і об'єктів у разі порушення вимог щодо ядерної та радіаційної безпеки;
- притягати у встановленому порядку до відповідальності осіб, що порушують законодавчі та інші нормативні акти про ядерну та радіаційну безпеку.

Правопорушеннями у сфері використання ядерної енергії (ст. 81) є:

- порушення норм, правил і стандартів з ядерної та радіаційної безпеки;
- недотримання вимог щодо розміщення ядерних установок, джерел іонізуючого випромінювання;
- проведення робіт на ядерній установці, джерелі іонізуючого випромінювання, а також поводження з ядерними матеріалами та джерелами іонізуючого випромінювання без наявності дозволу;
- використання ядерної установки, джерел іонізуючого випромінювання, ядерних матеріалів у медичних цілях без дозволу уповноважених на це органів охорони здоров'я;
- невиконання умов дозволів органів державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки;
- невиконання приписів органів державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки;
- надання дозволів та приписів посадовими особами органів державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки з порушенням встановленого порядку;
- поставка, монтаж та введення в експлуатацію несправного обладнання ядерних установок, джерел іонізуючого випромінювання;
- прийняття в експлуатацію ядерних установок, джерел іонізуючого випромінювання без спорудження та введення в дію всіх передбачених проектом цих комплексів об'єктів;
- прийняття в експлуатацію ядерних установок, джерел іонізуючого випромінювання без реалізації заходів щодо забезпечення захисту персоналу цих установок, населення прилеглих районів та навколишнього природного середовища;



• створення перешкод у виконанні посадовими особами органів державного регулювання ядерної та радіаційної безпеки своїх функцій;

• невиконання службових обов'язків у критичних ситуаціях, що призвело або могло призвести до людських жертв чи радіоактивного забруднення навколишнього природного середовища;

• самовільне залишення ядерних установок, джерел іонізуючого випромінювання оперативним персоналом чергової зміни;

• допуск до роботи на ядерній установці, джерелі іонізуючого випромінювання персоналу, який не пройшов відповідної підготовки чи не має документа, що засвідчує його кваліфікацію, осіб молодше 18 років, а також тих, які мають медичні протипоказання;

• допуск до роботи з ядерними матеріалами та на ядерних установках і об'єктах, призначених для поводження з радіоактивними відходами, іншими джерелами іонізуючого випромінювання, осіб, які не пройшли спеціальної перевірки;

• насильницькі дії, які перешкоджають оперативному персоналу та посадовим особам виконувати службові обов'язки;

• пряме чи опосередковане примушування посадовими особами оперативного персоналу до порушення регламенту та інструкцій з експлуатації ядерної установки, джерела іонізуючого випромінювання;

• ухилення від виконання своїх обов'язків згідно з діючим планом захисту населення та персоналу на випадок аварії;

• направлення посадовою особою підлеглих в радіаційно небезпечні зони без їх згоди і без інформування про можливі рівні опромінювання, а також з порушенням передбачених для цих умов норм, правил та інструкцій;

• необгрунтована відмова від надання інформації або надання недостовірної інформації, несвоєчасне надання або приховування інформації;

• приховування факту про виникнення аварії на ядерній установці, джерелі іонізуючого випромінювання або несвоєчасне інформування про це органів державної влади та самоврядування;

• приховування та перекручення інформації про аварію або інших даних, які впливають на оцінку безпеки;

• приховування інформації про стан радіоактивного забруднення



навколишнього природного середовища, а також надання умисно неправдивої інформації про стан радіаційної обстановки;

- необґрунтований або умисний викид радіоактивних речовин в атмосферу, водне середовище та надра в кількостях, що перевищують гранично допустимі рівні;

- крадіжка, незаконне придбання, зберігання, передача, продаж, використання або руйнування ядерних матеріалів, джерел іонізуючого випромінювання, приховування інформації про підготовку або здійснення таких дій;

- дії, що призвели або могли призвести до ядерної шкоди;

- вимога здійснити певні дії або утриматись від них, поєднана із загрозою використання ядерних матеріалів чи джерел іонізуючого випромінювання;

- порушення встановленого порядку ядерного експорту та імпорту;

- залучення до господарського обігу з метою використання та споживання населенням продукції, що зазнала опромінення, або виробництва та реалізація без дозволу уповноважених на те органів охорони здоров'я продукції, яка містить радіоактивні речовини понад встановлену норму;

- порушення вимог щодо забезпечення фізичного захисту ядерних матеріалів, джерел іонізуючого випромінювання, ядерної установки та радіоактивних відходів;

- участь у проведенні на території ядерної установки, об'єкта, призначеного для поводження з радіоактивними відходами, несанкціонованих громадських заходів;

- організація несанкціонованих мітингів та інших заходів поза територією ядерної установки, об'єкта, призначеного для поводження з радіоактивними відходами, якщо ці заходи спричинили або могли спричинити перешкоди у доставці до них людей, вантажів, пожежної або іншої спеціальної техніки, а також якщо сталися або могли статися порушення дієздатності систем життєзабезпечення установки, об'єкта.

На підприємства, установи і організації, які здійснюють діяльність у сфері використання ядерної енергії, у разі порушення норм, правил і стандартів з безпеки або умов дозволів на ведення робіт, якщо ці порушення завдали або могли завдати шкоди здоров'ю людей чи навколишньому природному середовищу, органами державного

регулювання ядерної та радіаційної безпеки може бути накладено штрафи. Розмір штрафів встановлюється Кабінетом Міністрів України (ст. 82).

Організації та особи, які здійснюють державну, включаючи екологічну, експертизу проектів ядерних установок, джерел іонізуючого випромінювання, несуть відповідальність за шкоду (крім цивільної відповідальності за ядерну шкоду), спричинену некомпетентними або необґрунтованими висновками, згідно з законодавством України (ст. 83).

6. Здійснення прокурорського нагляду за дотриманням законності у сфері охорони праці

6.1. Юридична відповідальність за скоєння злочинів у сфері службової діяльності

6.1.1. Прокурорський нагляд за додержанням законодавства

Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням посадовими особами та громадянами всіх законодавчих актів, в тому числі Закону „Про охорону праці”, підприємствами, установами і організаціями, незалежно від форм власності, підпорядкованості та приналежності здійснюється Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами.

Органи прокуратури становлять єдину централізовану систему, яку очолює Генеральний прокурор, з підпорядкуванням нижчестоящих прокурорів вищестоящим. Органи прокуратури здійснюють свої повноваження незалежно від будь-яких органів державної влади, посадових осіб, а також рішень громадських об'єднань чи їх органів. Діяльність прокуратури підконтрольна тільки Верховній Раді.

Виконуючи функцію нагляду, зокрема за точним виконанням законодавства про охорону праці, прокурор має право:

- безперешкодно входити у державні чи громадські установи, підприємства, міністерства;



- мати доступ до документів та матеріалів необхідних для перевірки;

- перевіряти накази, розпорядження, інструкції та інші акти;
- викликати посадових осіб і громадян та вимагати від них усних або письмових пояснень щодо порушення закону;
- вимагати проведення ревізій діяльності підприємств незалежно від форм власності, а також виділення спеціалістів для проведення перевірок, відомчих і позавідомчих експертиз і т. ін.

При виявленні порушень закону, прокурор або його заступник, у межах своєї компетенції має право:

- порушувати у встановленому порядку кримінальну справу;
- ставити питання про дисциплінарне чи адміністративне правопорушення, або передавати матеріали для застосування громадського впливу;
- давати приписи або вносити подання до державних органів про усунення порушення закону, умов що їм сприяли;
- звертатись до суду із заявами про захист прав і законних інтересів громадян, держави, а також підприємств та інших юридичних осіб.

6.1.2. Прокурорський нагляд за провадженням справ про адміністративні правопорушення

Прокурор, заступник прокурора, здійснюючи нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів при провадженні в справах про адміністративне правопорушення (ст. 250 КУпАП) має право:

- порушувати провадження в справі про адміністративне правопорушення;
- знайомитися з матеріалами справи;
- перевіряти законність дій органів (посадових осіб) при провадженні по справі;
- брати участь у розгляді справи, заявляти клопотання;
- давати висновки з питань, що виникають під час розгляду справи;
- перевіряти правильність застосування відповідними органами (посадовими особами) заходів впливу за адміністративні правопорушення;
- опротестовувати постанову і рішення по скаргі в справі про



адміністративне правопорушення;

- зупиняти виконання постанови, а також вчиняти інші передбачені законом дії.

6.2. Основні положення Закону України „Про засади запобігання та протидії корупції”

Корупція – використання особою наданих їй службових повноважень та пов’язаних з цим можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно пропозиція чи надання неправомірної вигоди такій особі або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень та пов’язаних з цим можливостей.

Корупційне правопорушення – умисне діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність.

Неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги матеріального або нематеріального характеру, що їх обіцяють, пропонують, надають або одержують безоплатно чи за ціною, нижчою за мінімальну ринкову, без законних на те підстав.

В Законі України від 11 червня 2009 року № 1506-VI „Про засади запобігання та протидії корупції” визначено основні засади запобігання та протидії корупції в публічній і приватній сферах суспільних відносин, відшкодування завданої внаслідок вчинення корупційних правопорушень шкоди, поновлення порушених прав, свобод чи інтересів фізичних осіб, прав чи інтересів юридичних осіб, інтересів держави.

Координацію і контроль за діяльністю органів виконавчої влади щодо запобігання та протидії корупції здійснює Кабінет Міністрів України.

Формування державної антикорупційної політики, реалізацію антикорупційної стратегії, що визначається Верховною Радою України, а також координацію діяльності центральних органів виконавчої влади з цих питань здійснює спеціально уповноважений



орган (особа) з питань антикорупційної політики.

Суб'єктами, які беруть участь у запобіганні, виявленні, а в установлених законом випадках і у здійсненні заходів щодо припинення корупційних правопорушень, відновленні порушених прав чи інтересів фізичних та юридичних осіб, інтересів держави, а також в інформаційному і науково-дослідному забезпеченні здійсненні заходів щодо запобігання та протидії корупції, є:

- 1) уповноважені підрозділи органів державної влади;
- 2) місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування;
- 3) підприємства, установи, організації незалежно від підпорядкованості та форми власності, їх посадові особи, а також громадяни, об'єднання громадян за їх згодою.

Керівники органів державної влади, юридичних осіб, їх структурних підрозділів у разі виявлення корупційного правопорушення чи одержання інформації про вчинення такого правопорушення працівниками відповідних органів державної влади, юридичних осіб мають вжити заходів щодо припинення такого правопорушення та негайно письмово повідомити про його вчинення спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції.

Особа, щодо якої винесено постанову про притягнення як обвинуваченої у вчиненні злочину у сфері службової діяльності або складено протокол про вчинення адміністративного корупційного правопорушення, пов'язаного з порушеннями, підлягає відстороненню від виконання повноважень на посаді в порядку, визначеному законом, до розгляду справи судом, якщо інше не передбачено Конституцією України.

Особи, яких притягнуто до кримінальної або адміністративної відповідальності за корупційне правопорушення, підлягають звільненню з відповідних посад у триденний термін з дня набрання рішенням суду законної сили, якщо інше не передбачено законом.

Про звільнення особи з посади у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушеннями Закону, керівник органу державної влади, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації у триденний строк письмово повідомляє суд, який постановив обвинувальний вирок або прийняв постанову про накладення



адміністративного стягнення за корупційне правопорушення, та спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань державної служби.

З метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню корупційного правопорушення, або невиконання вимог Закону за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта, за рішенням керівника проводиться службове розслідування.

Обмеження щодо заборони особі, звільненій із займаної посади у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення, займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, органів місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності, встановлюється виключно за вмотивованим рішенням суду.

Шкода, завдана державі внаслідок вчинення корупційного правопорушення, підлягає відшкодуванню в установленому законом порядку.

Нормативно-правові акти, рішення, прийняті внаслідок вчинення корупційного правопорушення, можуть бути скасовані органом або посадовою особою, уповноваженими на прийняття чи скасування відповідних актів та рішень, або визнані незаконними в судовому порядку за заявою заінтересованих фізичних осіб, об'єднань громадян, юридичних осіб, прокурора, органів державної влади, органів місцевого самоврядування.

Фізичні та юридичні особи, права яких порушено внаслідок вчинення корупційного правопорушення, які зазнали моральної або майнової шкоди, мають право на відновлення прав, відшкодування збитків у встановленому законом порядку.

Збитки, завдані фізичній або юридичній особі внаслідок незаконних дій суб'єктів, які здійснюють заходи щодо запобігання та протидії корупції, відшкодовуються з Державного бюджету України у встановленому порядку.

Кошти та інше майно, одержані внаслідок вчинення корупційного правопорушення, підлягають вилученню в установленому законом порядку, а вартість незаконно одержаних послуг та пільг – стягненню на користь держави (ст. 23).

Нагляд за виконанням законів у сфері запобігання та протидії корупції здійснюється Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами.



1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К., 1997. –78 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. із змінами та доповненнями. – Бюлетень законодавства і юридичної практики України – 2004. – №1.
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. зі змінами та доповненнями. – К., – 2006.
4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. зі змінами та доповненнями. – К., – 2005.
5. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. зі змінами та доповненнями. – К., – 2006.
6. Закон України від 21.11.2002 р. „Про охорону праці”. – К., – 2003.
7. Закон України від 25.06.1991 р. „Про охорону навколишнього середовища” зі змінами та доповненнями. – К., – 2008.
8. Закон України від 05.11.1991 р. „Про прокуратуру” зі змінами та доповненнями. – К., – 2007.
9. Закон України від 05.11.1991 р. „Про пенсійне забезпечення” зі змінами та доповненнями. – К., – 2005.
10. Закон України від 01.03.1991 р. „Про зайнятість населення” зі змінами та доповненнями. – К., – 2006.
11. Закон України від 02.03.2000 р. „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” зі змінами та доповненнями. – ОВУ – 2006. – № 13. – Ст. 505.
12. Закон України від 19.11.1992 р. „Основи законодавства України про охорону здоров’я” зі змінами та доповненнями. – К., – 2006.
13. Закон України від 30.06.1993 р. „Про дорожній рух” зі змінами та доповненнями. – К., – 2008.
14. Закон України від 01.07.1993 р. „Про колективні договори і угоди”. – К., – 2005.
15. Закон України від 17.12.1993 р. „Про пожежну безпеку» зі змінами та доповненнями. – К., – 2006.
16. Закон України від 24.02.1994 р. „Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення” зі змінами та доповненнями. – К., – 2006.
17. Закон України від 08.02.1995 р. „Про використання ядерної



енергії та радіаційну безпеку” зі змінами та доповненнями. – К., – 2005.

18. Закон України від 24.03.1995 р. „Про оплату праці” зі змінами та доповненнями. – К., – 2006.

19. Закон України від 11 червня 2009 року „Про засади запобігання та протидії корупції”.

20. Закон України від 15.11.1996 р. „Про відпустки” зі змінами та доповненнями. – К., – 2005.

21. Закон України від 21.05.1997 р. „Про місцеве самоврядування” зі змінами та доповненнями. – К., – 2005.

22. Закон України від 14.01.1998 р. „Основи законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” зі змінами та доповненнями. – К., – 2006.

23. Закон України від 03.03.1998 р. „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” зі змінами та доповненнями. – К., – 2003.

24. Закон України від 09.04.1999 р. „Про місцеві державні адміністрації” зі змінами та доповненнями. – К., – 2005.

25. Закон України від 15.09.1999 р. „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” зі змінами та доповненнями. – К., – 2005.

26. Закон України від 23.09.1999 р. „Про загальнообов’язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” зі змінами та доповненнями. – К., – 2006.

27. Закон України від 5.04.2007 р. „Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”.

28. Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442 „Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці” – Законодавство України про охорону праці. – К., – 1995. – Т.2. – С. 262.

29. Постанова Кабінету Міністрів України від 26.07.1994 р. № 508 „Про заходи щодо виконання Закону України „Про пожежну безпеку” зі змінами та доповненнями. – К., – 2004.

30. Постанова Кабінету Міністрів України від 23.06.1994 р. №431 зі змінами від 18.01.1999 р. №57 „Про порядок проведення, державної експертизи (перевірки) проектної документації на будівництво та реконструкцію виробничих об’єктів і виготовлення засобів виробництва на відповідність їх нормативним актам про охорону



31. Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2006 р. № 1640 „Положення про Державний комітет з промислової безпеки, охорони праці і гірничого нагляду”. – К., – 2006.
32. Постанова Кабінету Міністрів України від 22.06.1999 р № 1109. „Положення про державний санітарно-епідеміологічний нагляд в Україні”.
33. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2002 р. № 500 „Положення про Державний департамент пожежної безпеки”.
34. Постанова Кабінету Міністрів України від 2.11.2006 р. № 1539 „Про затвердження Положення про Міністерство України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи”.
35. Постанова Кабінету Міністрів України від 08.11.2000 р. № 1922 „Про затвердження переліку професійних захворювань” – К., – 2001.
36. Постанова Кабінету Міністрів України від 14.02.2001 р. № 150 „Порядок видачі органами державного пожежного нагляду дозволу на початок роботи підприємств та оренду приміщень” зі змінами та доповненнями. – К., – 2006.
37. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р. № 159 „Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня” – К., – 2002.
38. Постанова Кабінету Міністрів України від 24.02.2003 р. № 202 „Положення про місцеву пожежну охорону”.
39. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.02.2009 р. № 136 „Про затвердження Положення про добровільну пожежну дружину (команду)”.
40. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.2003 р. № 1631 „Порядок видачі дозволів Державним комітетом з нагляду за охороною праці та його територіальними органами” зі змінами та доповненнями. – К., – 2004.
41. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.08.2004 р. № 1112 „Деякі питання розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві”. – К., – 2004.
42. Постанова Кабінету Міністрів України 16.01.2003 р. №36 „Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на



43. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2002 р. № 483 (із змінами) „Порядок затвердження інвестиційних програм і проектів будівництва та проведення їх комплексної державної експертизи”.
44. Постанова Кабінету Міністрів України від 26.12.2003 р. №2030 „Про затвердження Порядку обліку пожеж та їх наслідків”.
45. Постанова Кабінету Міністрів України від 08.10.2008 р. №923 „Про порядок прийняття в експлуатацію закінчених будівництвом об’єктів”. – К., – 2009.
46. Наказ міністерства охорони здоров’я від 10.12.1993 р. № 241 „Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками”. – Законодавство України про охорону праці. – К., – 1995. – Т.3. – 62 с.
47. Наказ міністерства охорони здоров’я від 29.12.1993 р. № 256 „Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок”. – Законодавство України про охорону праці – К., – 1995. – Т.3. – 62 с.
48. Наказ міністерства охорони здоров’я від 31.03.1994 р. № 46 „Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх”. – Бюлетень законодавства та юридичної практики України – К., – 1999. – №.1. – С. 258.
49. Наказ міністерства охорони здоров’я та Державного комітету по нагляду за охороною праці від 23.09.1994 р. № 263/121 „Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі”. – Бюлетень законодавства та юридичної практики України. – К., – 1997. – №.11-12. – С. 729.
50. Наказ міністерства охорони здоров’я від 22.03.1996 р. № 59 „Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми” – Бюлетень законодавства та юридичної практики України. – К., – 1999. – №.6. – С. 92.
51. Наказ міністерства охорони здоров’я від 21.05. 2007 р. №246 „Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій».
52. Наказ Державного комітету по нагляду за охороною праці від 29.01.1998 р. № 9 „Положення про розробку інструкцій з охорони праці” – ОВУ. – К., – 1998. – №.14. – 557 с.
53. Наказ Державного комітету по нагляду за охороною праці від 15.11.2004 р. № 255 „Типове положення про службу охорони праці” –



ОБУ. – К., – 2004. – №.48. – 319 с.

54. Наказ Державного комітету по нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. № 15 „Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці”.– ОБУ. – К., – 2005. – №.8. – 455 с.

55. Наказ Державного комітету по нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. № 15 „Перелік робіт з підвищеною небезпекою”.– ОБУ. – К., – 2005. – №.8. – 455 с.

56. Наказ Держгірпромнагляду від 24.03.2008 р. №53 „Порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту”.

57. Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. №55 „Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства”.

58. Наказ Держгірпромнагляду від 21.03.2007 р. №56 „Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці”.

59. Наказ Держгірпромнагляду від 07.07.2009 р. № 109 „Показчик нормативно-правових актів з охорони праці”.

60. Наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 26.12.2005 р. №375 „Класифікатор професій”. – ОБУ. – К., – 2006. – №.1. – 165 с.

61. Наказ МНС України від 19.10.2004 р. №126 „Правила пожежної безпеки в Україні”.

62. Наказ МНС від 20.05.2009 р. № 347 „Типове положення про пожежно-технічну комісію”.

63. Наказ МНС України від 29.09.2003 № 368 „Типове положення про інструктаж, спеціальне навчання та перевірку знань з питань пожежної безпеки на підприємствах, в установах та організаціях України”.

64. Наказ МНС України від 29.09.2003 р. №369 „Типове положення про службу пожежної безпеки”.

65. Наказ МНС України від 06.02.2006 р. № 59 „Інструкція з організації роботи органів державного пожежного нагляду”.

66. Наказ МНС України від 21.10.2004 № 130 „Інструкція про порядок та умови застосування органами державного пожежного нагляду запобіжних заходів”.

67. Наказ МНС України від 23.11.2004 р. № 186 „Порядок проведення державної експертизи щодо пожежної безпеки проєктів



будівництва та іншої документації”.

68. Наказ МНС України від 27.04.2004 р. № 187 „Положення про органи дізнання в системі МНС”.
69. ДБН А.2.2-4-2003 „Положення про авторський нагляд за будівництвом будинків і споруд”.
70. ДСН 3.3.6.042-99 Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень.
71. ДСН 3.3.6.037-99 Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку.
72. ДСН 3.3.6.039-99 Державні санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації.
73. СН 245-71 Санитарные нормы планирования промышленных предприятий.
74. ДСТУ 3273-95 ССБП. Безпечність промислових підприємств.
75. ДСТУ 2293-99 „Охорона праці. Терміни та визначення основних понять”.
76. ДСТУ 2272:2006 „Пожежна безпека. Терміни та визначення основних понять”.
77. ДСТУ 2273 – 2006 Протипожежна техніка. Терміни та визначення основних понять.
78. Ротань В.Г., Зуб І.В., Стичинський Б.С. „Науково-практичний коментар до законодавства України про працю”. Восьме видання. Доповнене та перероблене. – К.: Видавництво А.С.К., 2007. – 944 с.
79. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці: Підручник. – К.: Основа, 2002. – 320 с.
80. Алексеев С.В., Усенко В.Р. Гигиена труда. М.: Медицина, 1988. – 576 с.
81. Гандзюк М.П., Желібо Е.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці / За ред. Гандзюка М.П. – К.: Каравела 2003 – 405 с.
82. Ярошевська В.М. „Правові питання охорони праці та екології в будівництві: Навчальний посібник”. – Рівне: НУВГП, 1999. – 243 с.
83. „Основи охорони праці: Підручник” / За ред. К.Н Ткачука і М.О.Халімовського. – 2-ге вид. – Київ: Основа, 2006. – 448 с.
84. Москальова В.М. „Основи охорони праці: Підручник”. – Київ: ВД Професіонал, 2005. – 666 с.



Вступ	3
Розділ 1 Конституційні права людини та громадянина	5
Розділ 2 Державна політика у сфері охорони праці	10
2.1. Основні принципи працевохоронної політики	10
2.2. Гарантії прав громадян на охорону праці	14
2.3. Державне соціальне страхування	15
2.3.1. Інші форми страхових випадків та розміри допомоги	18
2.4. Забезпечення здорових і безпечних умов праці	20
2.4.1. Атестація робочих місць	23
2.5. Пільги і компенсації за шкідливі та небезпечні умови праці	24
2.5.1. Лікувально-профілактичне харчування	24
2.5.2. Пільги для працюючих в умовах термічного навантаження	26
2.5.3. Надання працівникам оплачуваних перерв санітарно-гігієнічного призначення	27
2.5.4. Надання працівникам пільгових пенсій та додаткових відпусток	27
2.5.5. Забезпечення працівників засобами індивідуального захисту	29
2.5.6. Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням	36
2.6. Обов'язки роботодавця у сфері охорони праці	39
2.6.1. Управління охороною праці на підприємстві	39
2.7. Навчання та інструктажі з питань охорони праці	41
2.7.1. Порядок навчання з питань охорони праці	41
2.7.2. Порядок та строки проведення інструктажів з питань охорони праці	43
2.8. Обов'язки та права працівників щодо виконання вимог охорони праці при трудових відносинах	47
2.8.1. Обов'язки працівників	47
2.8.2. Права працівників	49
2.8.3. Реалізація прав на охорону праці при укладанні	



працівниками трудового договору.....	51
2.8.4. Попередні і періодичні медичні огляди працівників.....	52
2.9. Нормування і оплата праці.....	54
2.9.1. Форми і системи оплати праці.....	57
2.10. Відшкодування шкоди працівникам за ушкодження здоров'я.....	59
2.11. Забезпечення зайнятості звільненим працівникам.....	62
Розділ 3 Трудове право та суб'єкти трудових правовідносин.....	65
3.1. Основні принципи охорони праці, передбачені трудовим законодавством.....	65
3.2. Колективний договір і угоди.....	67
3.3. Трудовий договір.....	71
3.3.1. Форми трудового договору.....	72
3.3.2. Умови розірвання трудового договору.....	73
3.4. Порядок розв'язання індивідуальних і колективних спорів.....	76
3.4.1. Повноваження комісій по трудових спорах.....	76
3.4.2. Ви рішення трудових спорів судовими інстанціями.....	78
3.4.3. Переведення на іншу роботу.....	80
3.5. Робочий час і відпочинок.....	81
3.5.1. Оплата праці в умовах неповного робочого часу.....	82
3.5.2. Надурочні роботи.....	84
3.5.3. Види відпочинку.....	85
3.5.4. Щорічні відпустки та черговість їх надання.....	88
3.6. Регулювання праці окремих категорій працівників.....	95
3.6.1. Охорона праці жінок.....	95
3.6.2. Охорона праці неповнолітніх.....	100
3.6.3. Охорона праці інвалідів.....	106
Розділ 4 Дисципліна праці та види відповідальності за правопорушення вимог у сфері охорони праці.....	107
4.1. Дисципліна праці.....	107
4.2. Порядок та строки притягнення до відповідальності за порушення вимог у сфері охорони праці.....	108
4.2.1. Дисциплінарна відповідальність.....	108
4.2.2. Матеріальна відповідальність.....	110



4.3.	Відповідальність за заподіяну шкоду особам або організаціям відповідно до вимог Цивільного кодексу..	115
4.3.1.	Способи відшкодування шкоди.....	117
4.4.	Адміністративна відповідальність.....	121
4.5.	Справи про адміністративні правопорушення.....	134
4.5.1.	Органи, які розглядають справи про адміністративні правопорушення.....	134
4.5.2.	Ведення справ про адміністративні правопорушення у сфері охорони праці.....	135
4.5.3.	Ведення справ про адміністративні правопорушення у сфері пожежної безпеки.....	136
4.5.4.	Ведення справ про адміністративні правопорушення у сфері санітарного нагляду.....	136
4.5.5.	Ведення справ про адміністративні правопорушення в сфері ядерної та радіаційної безпеки.....	137
4.5.6.	Ведення справ про інші адміністративні правопорушення.....	138
4.5.7.	Провадження справ про адміністративні правопорушення.....	139
4.5.8.	Порядок притягнення до адміністративної відповідальності.....	140
4.5.9.	Права особи, що притягається до адміністративної відповідальності.....	141
4.5.10.	Компетенція уповноважених органів при розгляді справ про адміністративні правопорушення.....	142
4.5.11.	Порядок оскарження постанови про адміністративне правопорушення.....	143
4.5.12.	Контроль за провадженням справ про адміністративні правопорушення.....	144
4.6.	Кримінальна відповідальність.....	145
4.6.1.	Злочини.....	146
4.6.2.	Відповідальність неповнолітніх.....	150
4.6.3.	Неосудність.....	150
4.6.4.	Злочини, скоєні в стані сп'яніння.....	153
4.6.5.	Види покарання за вчинений злочин.....	153
4.6.6.	Обставини, які пом'якшують покарання.....	159
4.6.7.	Обставини, які обтяжують покарання.....	159



4.6.8. Давність притягнення до кримінальної відповідальності.....	160
4.6.9. Відповідальність за порушення законодавства про працю.....	162
4.6.10. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.....	163
4.6.11. Відповідальність за порушення правил безпеки при проведенні будівельних робіт.....	167
4.6.12. Відповідальність за шкоду, заподіяну здоров'ю людей..	170
4.6.13. Відповідальність за порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах.....	173
4.6.14. Відповідальність за порушення правил зберігання, обліку та перевезення вибухових речовин.....	175
4.6.15. Відповідальність за порушення правил пожежної безпеки.....	178

Розділ 5 Законодавчо-нормативна база України у сфері охорони праці.....

5.1. Закон України „Про охорону праці”.....	181
5.1.1. Загальні положення.....	182
5.1.2. Державне управління охороною праці.....	185
5.1.3. Діяльність Національної ради у сфері управління охороною праці.....	186
5.1.4. Функції центральних органів виконавчої влади у сфері управління охороною праці.....	187
5.1.5. Функції міністерств та інших центральних органів виконавчої влади в галузі охорони праці.....	187
5.1.6. Повноваження місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування у галузі охорони праці.....	189
5.1.7. Повноваження місцевих органів виконавчої влади з питань охорони праці.....	193
5.1.8. Взаємодія територіальних управлінь Держгірпромнагляду та органів місцевого самоврядування в галузі охорони праці.....	194
5.1.9. Діяльність професійних спілок у сфері управління підприємством.....	197
5.1.9.1. Повноваження виборних органів професійних спілок...	200



5.1.10.	Служба охорони праці.....	202
5.1.11.	Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці.....	207
5.2.	Нормативно-правові акти про охорону праці.....	209
5.3.	Фінансування охорони праці.....	212
5.4.	Наукові дослідження з проблем охорони праці.....	215
5.5.	Нагляд і контроль за охороною праці.....	217
5.5.1.	Державний нагляд у сфері господарської діяльності... ..	217
5.5.1.1.	Повноваження органів державного нагляду.....	220
5.5.1.2.	Права та обов'язки суб'єктів господарювання.....	221
5.5.2.	Органи державного нагляду в галузі охорони праці.....	223
5.5.2.1.	Організаційні, контрольні та адміністративні функції Держгірпромнагляду.....	224
5.5.3.	Органи з питань пожежної безпеки.....	226
5.5.4.	Функції органів санітарного нагляду.....	228
5.5.5.	Охорона праці при проектуванні, будівництві та реконструкції об'єктів.....	232
5.5.6.	Експертиза проектної документації стосовно питань охорони праці.....	236
5.6.	Порядок отримання дозволів на початок експлуатації об'єктів.....	237
5.7.	Основні засади законодавства у галузі охорони здоров'я.....	241
5.7.1.	Основні принципи охорони здоров'я.....	241
5.7.2.	Обов'язки громадян щодо охорони здоров'я.....	242
5.7.3.	Охорона здоров'я матері та дитини.....	243
5.8.	Закон України „Про санітарне та епідеміологічне благополуччя населення”.....	244
5.8.1.	Обов'язки суспільства та держави щодо охорони здоров'я населення.....	244
5.8.2.	Обов'язки роботодавців у галузі охорони здоров'я.....	249
5.8.3.	Права громадян щодо охорони здоров'я.....	251
5.8.4.	Порядок проведення санітарно-епідеміологічної експертизи.....	252
5.9.	Закон України „Про пожежну безпеку”.....	254
5.9.1.	Загальні положення.....	254



5.9.2.	Повноваження органів виконавчої влади у галузі пожежної безпеки.....	256
5.9.3.	Компетенція Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій у сфері пожежної безпеки.....	257
5.9.4.	Обов'язки власників підприємств та громадян щодо забезпечення пожежної безпеки.....	258
5.9.5.	Організація роботи служби пожежної безпеки, добровільних протипожежних формувань та пожежно-технічних комісій.....	260
5.10.	Державний нагляд у сфері пожежної безпеки	260
5.10.1.	Структура органів держпожнадзора.....	261
5.10.2.	Повноваження і функції органів держпожнадзора.....	262
5.10.3.	Запобіжні функції органів держпожнадзора.....	264
5.10.4.	Планування роботи органів держпожнадзора.....	265
5.10.5.	Організація перевірок об'єктів господарювання.....	266
5.10.6.	Розподіл об'єктів господарювання за рівнем пожежної небезпеки.....	260
5.10.7.	Розподіл об'єктів господарювання за ступенем ризику щодо пожежної безпеки.....	270
5.10.8.	Результати перевірок.....	272
5.11.	Облік пожеж.....	273
5.11.1.	Розслідування та облік пожеж.....	273
5.11.2.	Збитки від пожеж.....	277
5.12.	Масово-роз'яснювальна робота, навчання та інструктажі з питань пожежної безпеки.....	279
5.12.1.	Організація масово-роз'яснювальної роботи.....	279
5.12.2.	Навчання та перевірка знань з питань пожежної безпеки.....	281
5.12.3.	Порядок та строки проведення протипожежних інструктажів.....	283
5.13.	Закон України „Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку”.....	285
Розділ 6	Здійснення прокурорського нагляду за дотриманням законності у сфері охорони праці.....	292
6.1.	Юридична відповідальність за скоєння злочинів у	



сфері службової діяльності.....	292
6.1.1. Прокурорський нагляд за додержанням законодавства..	292
6.1.2. Прокурорський нагляд за провадженням справ про адміністративні правопорушення.....	293
6.2. Основні положення Закону України „Про засади запобігання та протидії корупції”.....	294
Список літератури.....	297





Національний університет
водного господарства
та природокористування

Навчальне видання

Костянтин Нифонтович Ткачук
Віра Миколаївна Москальова
Сергій Леонідович Кусковець
Віктор Васильович Зацарний

ПРАВОВІ ОСНОВИ ПРАЦЕОХОРОННОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Навчальний посібник



Національний університет
водного господарства
та природокористування

Підписано до друку _____.