



**ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ
АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ
УКРАЇНИ**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ПО ЗАБЕЗПЕЧЕННЮ ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ З
ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, ДЕ
ПРАЦЮЮТЬ ЧЛЕНИ ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ
АТОМНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ ТА ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ
(станом на 31.12.2015р.)**

Разроблені відділом
Колективно-договірної та правової роботи
ЦК Атомпрофспілки

ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФСПІЛКАМИ ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці визначені: статтею 43 Конституцією України, статтею 2 Кодексу законів про працю України, Законом України «Про охорону праці», міжнародними нормами (Європейською соціальною хартією (переглянутої), Конвенціями МОП в сфері безпеки і гігієни праці, директивами ЄС тощо), ратифікованих Україною, та прийнятими відповідно до них нормативно – правовими актами з охорони праці (НПАОП), перелік яких визначено в Реєстрі та Показчику нормативно-правових актів з питань охорони праці, затвердженого наказом Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України від 12.04.2012 № 74, із змінами, внесеними наказом Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки України від 23.06.2014 № 91, станом на 05 червня 2014 року відповідно до Положення про державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці, класифіковано згідно з ДК 009-96.

Соціальний захист, охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності, відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань, проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаним умовами праці, визначено та здійснюється за допомогою загальнообов'язкового державного соціального страхування відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

№ статті, частини законодавства або НПАОП	Зміст положень законів України та нормативних актів
<p><i>Права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, а також перелік основних законів та нормативних документів, якими регламентуються питання охорони праці.</i></p>	
<p>Стаття 3 Конституції України</p>	<p>Людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека <i>визначаються в Україні найвищою соціальною цінністю.</i></p> <p>Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність.</p> <p>Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.</p>
<p>Частина 4 статті 43. Конституції України</p>	<p>Кожен має право на <i>належні, безпечні і здорові умови праці</i></p>
<p>Частина 2 статті 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ)</p>	<p><u>Основні трудові права працівників</u></p> <p>Працівники мають ... право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку.</p>
<p>Стаття 153 КЗпПУ</p>	<p><u>Створення безпечних і нешкідливих умов праці</u></p> <p>На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці.</p> <p>Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган.</p> <p>... 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.</p> <p>Трудові колективи обговорюють і</p>

	схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів.
Стаття 158 КЗпПУ	<u>Обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників</u> Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вживати заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників...
Стаття 69 Господарського кодексу України від 16.01.2003 № 436-IV (Редакція від 20.09.2015)	<u>Соціальна діяльність підприємства</u> 1. Питання щодо поліпшення умов праці, життя і здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування працівників підприємства та їх сімей, а також інші питання соціального розвитку вирішуються трудовим колективом за участі власника або уповноваженого ним органу відповідно до законодавства, установчих документів підприємства, колективного договору. 2. Підприємство забезпечує підготовку кваліфікованих робітників та спеціалістів, їх економічне і професійне навчання як у власних навчальних закладах, так і в інших навчальних закладах за відповідними угодами. Підприємство надає пільги відповідно до закону своїм працівникам, які навчаються без відриву від виробництва. 3. Пенсіонери та інваліди, які працювали до виходу на пенсію на підприємстві, користуються нарівні з його працівниками наявними можливостями медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками в оздоровчі та профілактичні заклади, іншими соціальними послугами і пільгами, що передбачені статутом підприємства. 4. Власник, органи управління підприємства зобов'язані забезпечити для всіх працівників підприємства належні і безпечні умови праці. Підприємство несе відповідальність в установленому законом

	<p>порядку за шкоду, завдану здоров'ю та працездатності його працівників.</p> <p>5. Підприємство зобов'язане забезпечити сприятливі умови праці жінок та неповнолітніх, забезпечувати їх роботою переважно в денний час; жінок, які мають малолітніх дітей, вагітних жінок переводити на легшу роботу з нешкідливими умовами праці, надавати їм інші пільги, передбачені законом. Підприємство із шкідливими умовами праці створює окремі цехи, дільниці для надання жінкам, неповнолітнім та окремим категоріям працюючих більш легкої роботи.</p> <p>6. Підприємство самостійно встановлює для своїх працівників додаткові відпустки, скорочений робочий день та інші пільги, а також має право заохочувати працівників інших підприємств, установ, організацій, які його обслуговують.</p> <p>7. Підприємство має право забезпечувати додатковою пенсією, незалежно від розмірів державної пенсії, працівника, який став інвалідом на даному підприємстві внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання. У разі смерті працівника підприємства при виконанні ним службових обов'язків власник, підприємство добровільно чи за рішенням суду забезпечують сім'ю працівника допомогою відповідно до закону.</p> <p>8. Підприємство з правом найму робочої сили забезпечує визначену відповідно до закону кількість робочих місць для працевлаштування неповнолітніх, інвалідів, інших категорій громадян, які потребують соціального захисту. Відповідальність підприємства за невиконання даної вимоги встановлюється законом.</p>
<p>Стаття 72 Господарського</p>	<p><u>Законодавство про підприємства</u> 1. Підприємства в Україні здійснюють</p>

<p>кодексу України від 16.01.2003 № 436-IV (Редакція від 20.09.2015)</p>	<p>свою діяльність відповідно до вимог статей 62-71 цього Кодексу, якщо інше щодо підприємств окремих видів не передбачено цим Кодексом та іншими законами, прийнятими відповідно до цього Кодексу.</p> <p>2. Якщо чинним міжнародним договором України, згоду на обов'язковість якого надано Верховною Радою України, встановлено правила інші, ніж ті, які передбачені законодавством про підприємства, то застосовуються правила міжнародного договору.</p>
<p>Закон України «Про охорону праці»</p>	<p>Закон України «Про охорону праці» 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.</p>
<p>Частина 1 статті 4 Закону України «Про охорону праці»</p>	<p><u>Державна політика в галузі охорони праці</u> 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.</p>
<p>Абзац другий частини другої статті 4 Закону України «Про охорону праці»</p>	<p>Державна політика в галузі охорони праці базується на принципах: пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці</p>
<p>Частини 1 та 2 статті 13 Закон України «Про охорону праці»</p>	<p><u>Управління охороною праці та обов'язки роботодавця</u> Роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також</p>

	<p>забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.</p> <p>З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці.</p>
<p>Пункт 4 статті 2 Право на справедливі умови праці Європейської соціальної хартії (переглянутої) <i>(ETS N 163)</i></p>	<p><u>Право на справедливі умови праці</u></p> <p>Усунути ризики, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, а у випадках, коли усунути або достатньою мірою зменшити такі ризики ще неможливо, встановити для працівників, зайнятих на таких роботах, скорочену тривалість робочого часу або додаткові оплачувані відпустки</p>
<p>Пункт 1 статті 3 Право на безпечні та здорові умови праці Європейської соціальної хартії (переглянутої) <i>(ETS N 163)</i></p>	<p><u>Право на безпечні та здорові умови праці</u></p> <p>З метою забезпечення ефективного здійснення права на безпечні та здорові умови праці, Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників: Розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища.</p> <p>Головною метою цієї політики є поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце у процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу.</p>
<p>Стаття 19 Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».</p>	<p><u>Право профспілок, їх об'єднань представляти і захищати права та інтереси членів профспілок</u></p> <p>Профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян.</p>

	<p>У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках.</p> <p>У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами.</p> <p>Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ.</p> <p>Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства.</p>
<p><i>Правові підстави здійснення профспілками громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці</i></p>	
<p>Пункти 11 та 12 частини першої статті 247 Глави XVI Кодексу законів про працю України Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами та</p>	<p><u>Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації</u></p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації:</p> <p>11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці;</p> <p>12) здійснює громадський контроль за виконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на</p>

організаціями	підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;
Частина друга статті 160 Кодексу законів про працю України	<p><u>Контроль за додержанням вимог нормативних актів про охорону праці</u></p> <p>Трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях.</p>
Стаття 41 Закону України «Про охорону праці»	<p><u>Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці.</u></p> <p>Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників.</p> <p>Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.</p>
Частина 7 статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».	<p><u>Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю</u></p> <p>Профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.</p>

<p>Пункт 12 частини 1 статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»</p>	<p><u>Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації</u></p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:</p> <p>12) здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає сунення виявлених недоліків;</p>
<p>Стаття 22 Європейської соціальної хартії (переглянутої)</p>	<p><u>Право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища</u></p> <p>З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національним законодавством і практикою, сприяти:</p> <p>а) визначенню і поліпшенню умов праці, організації праці, а також виробничого середовища;</p> <p>б) охороні здоров'я та праці на підприємстві;</p> <p>с) організації соціальних і соціально-культурних послуг і заходів на підприємстві;</p> <p>д) нагляду за дотриманням нормативних положень, що регулюють ці питання.</p>
<p><i>Права та гарантії діяльності профспілок під час здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці</i></p>	
<p>Стаття 248 Кодексу законів про працю</p>	<p><u>Гарантії діяльності профспілок</u></p> <p>Для реалізації повноважень профспілок, передбачених Законом України "Про</p>

<p>України</p>	<p>професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право:</p> <p>1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;</p> <p>2) вимагати і одержувати від власника або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників</p> <p>3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до власника або уповноваженого ним органу, посадових осіб з профспілкових питань;</p> <p>4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств і підприємств побутового обслуговування, що належать або надають послуги підприємству, установі, організації, в яких працюють члени профспілок;</p> <p>5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях;</p> <p>6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво.</p>
<p>Стаття 45 Кодексу законів про працю України</p>	<p><u>Розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)</u></p> <p>На вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) власник або уповноважений</p>

	<p>ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, «Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».</p> <p>Якщо власник або уповноважений ним орган, або керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.</p> <p>У разі, коли рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не виконано і не оскаржено у зазначений строк, виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.</p>
<p>Пункти 1-10 частини 1 статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»</p>	<p><u>Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації</u></p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:</p> <p>1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;</p>

4) **разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку**, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

5) **разом з роботодавцем вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умо праці**, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

6) **бере участь у вирішенні соціально-економічних питань**, визначенні та затвердженні переліку і порядку **надання працівникам соціальних пільг**;

7) **бере участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації**;

8) **представляє інтереси працівників** за їх дорученням при розгляді трудових **індивідуальних спорів та у колективному трудовому спорі**, сприяє його вирішенню;

9) **приймає рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації**, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, **ухиляється від участі у переговорах** щодо укладення або зміни колективного договору, **не виконує зобов'язань за колективним договором**, допускає інші порушення законодавства про колективні договори;

10) **надає згоду або відмовляє в наданні згоди на розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівником**, який є членом професійної спілки, що діє на підприємстві, в установі та організації, у випадках, передбачених законом;

<p>Частина 7 статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»</p>	<p><u>Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю</u></p> <p>У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.</p>
<p>Стаття 33 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»</p>	<p><u>Право профспілок, їх об'єднань щодо притягнення до відповідальності посадових осіб</u></p> <p>Профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, про колективні договори та угоди.</p> <p>Вимога профспілкових органів про розірвання трудового договору (контракту) є обов'язковою для розгляду і виконання. У разі незгоди з нею керівник, стосовно якого прийнято рішення, або орган чи особа, від яких залежить звільнення керівника, можуть у двотижневий строк оскаржити рішення профспілкового органу до місцевого суду. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення.</p>
<p>Частина 2 статті 41 Закону України «Про охорону праці»</p>	<p><u>Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці.</u></p> <p>У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману</p>

	працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.
Частина 3 статті 41 Закону України «Про охорону праці»	<p><u>Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці.</u></p> <p>Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.</p>
Частина 5 статті 41 Закону України «Про охорону праці»	<p><u>Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці.</u></p> <p>Надати право технічній інспекції профспілок галузевого рівня, що здійснює контроль за дотриманням умов праці та техніки безпеки працівників, зазначених у статті 1 Закону України "Про підвищення престижності шахтарської праці", зупиняти ведення робіт на підприємстві у разі грубих порушень правил техніки безпеки та охорони праці.</p>
Частина 1 та 9 статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	<p><u>Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю</u></p> <p>Профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, <u>охорони праці</u>, соціального захисту.</p> <p>Для здійснення цих функцій профспілки, їх об'єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них. Уповноважені представники профспілок</p>

	<p>мають право вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді.</p>
<p>Постанова Президії ФПУ від 28.02.2013 №П-16-11</p>	<p><u>Про вдосконалення діяльності технічної інспекції праці, інших представників профспілок з питань охорони праці</u></p> <p>Постановою прийнято:</p> <p>Положення про технічну інспекцію праці профспілок.</p> <p>Типове положення про представників профспілок з питань охорони праці.</p> <p>Типове положення про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації.</p> <p>Типове положення про громадського інспектора з охорони праці.</p>
<p>Положення про технічну інспекцію праці профспілок, затверджене Постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 №П-16-11 Додаток 1</p>	<p><u>Загальні положення</u></p> <p>Це Положення визначає правові основи діяльності технічної інспекції праці професійних спілок, що входять до складу Федерації профспілок України, і містить вимоги щодо побудови і організації роботи цієї інспекції, розмежування функцій технічних (головних технічних) інспекторів праці, реалізації ними прав і повноважень, визначених чинним законодавством України для представників профспілок з питань охорони праці</p>
<p>Пункт 1 Положення про технічну інспекцію праці профспілок</p>	<p>1.1. Технічна інспекція праці профспілок України (далі – технічна інспекція праці) утворюється згідно з рішеннями виборних органів всеукраїнських профспілок, територіальних профоб'єднань та Президії Федерації профспілок України з метою кваліфікованого й ефективного виконання профспілками захисних функцій у галузі охорони праці.</p> <p>Головним завданням технічних (головних технічних) інспекторів праці, як повноважних представників профспілок з питань охорони</p>

праці, є забезпечення практичної реалізації прав і повноважень, наданих цим представникам Кодексом законів про працю України, Законами України «Про охорону праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», іншими нормативно-правовими актами.

1.2. Технічна інспекція праці у своїй роботі керується трудовим законодавством, законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», іншими нормативно-правовими актами з охорони праці, статутами профспілок і ФПУ, положеннями, що регламентують діяльність профспілкових об'єднань, рішеннями державних і профспілкових органів та цим Положенням.

1.3. Це Положення поширюється на технічного (головного технічного) інспектора праці будь-якої професійної спілки або профоб'єднання, що входить до складу Федерації профспілок України, та на технічного (головного технічного) інспектора праці ФПУ.

1.4. Повноваження технічного (головного технічного) інспектора праці всеукраїнської профспілки поширюються на всі підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності, видів господарської діяльності й відомчої належності, та на фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю (далі – підприємства), за умови, що на цих підприємствах працюють члени відповідної профспілки.

Повноваження технічного (головного технічного) інспектора праці територіального профоб'єднання та технічного (головного технічного) інспектора праці Федерації профспілок України поширюються на всі підприємства відповідного регіону (міста, області, Автономної Республіки Крим або

	<p>України в цілому).</p> <p>1.5. Технічна інспекція праці представляє і захищає інтереси членів профспілок з питань охорони праці, соціального страхування від нещасних випадків в органах державної влади, місцевого самоуправління, у відношеннях з роботодавцями, їх об'єднаннями та об'єднаннями громадян, взаємодіє з органами державної влади й управління, які займаються вирішенням проблем охорони праці, з органами державного нагляду за охороною праці, правоохоронними органами, закладами охорони здоров'я, виконавчою дирекцією, управліннями та відділеннями Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, правовою інспекцією праці профспілок та профспілковим активом.</p>
<p>Пункт 2 Положення про технічну інспекцію праці профспілок</p>	<p><u>Організаційна побудова технічної інспекції праці профспілок</u></p> <p>2.1. Технічна інспекція праці створюється за галузевим та територіальним принципами, складається з технічних (головних технічних) інспекторів праці всеукраїнських профспілок і регіональних профоб'єднань та підпорядковується відповідним виборним органам цих профспілок і об'єднань.</p> <p>2.2. Технічні (головні технічні) інспектори праці, що перебувають у підпорядкуванні всеукраїнських профспілок, іменуються «Технічний (головний технічний) інспектор праці...» (далі наводиться найменування всеукраїнської профспілки).</p> <p>Технічні (головні технічні) інспектори праці, що перебувають у підпорядкуванні регіональних профоб'єднань, іменуються «Технічний (головний технічний) інспектор праці...» (далі наводиться найменування відповідного регіонального профоб'єднання).</p> <p>Зазначені спеціалісти, які працюють в апараті ФПУ, іменуються «Технічний (головний технічний) інспектор праці Федерації профспілок України».</p>

2.3. Технічними (головними технічними) інспекторами праці можуть бути особи з вищою спеціальною освітою за фахом спеціаліста з охорони праці або особи з вищою технічною освітою, які мають стаж практичної роботи на виробництві за спеціальністю не менше трьох років.

Технічні (головні технічні) інспектори праці на початку роботи і періодично (не рідше одного разу на три роки) проходять у встановленому порядку навчання, підвищення кваліфікації та перевірку знань з питань охорони праці.

2.4. Безпосереднє керівництво і контроль за роботою технічних інспекторів праці здійснюють голови виборних органів всеукраїнських профспілок, регіональних профоб'єднань чи ФПУ.

Обов'язки щодо забезпечення взаємодії всіх технічних інспекторів праці в межах певного регіону або України в цілому покладаються відповідно на регіональне профоб'єднання та на ФПУ.

Здійснення захисту прав працівників та громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці на конкретному підприємстві забезпечується насамперед технічним інспектором праці тієї профспілки, членами якої є працівники підприємства. У разі потреби, технічний інспектор праці регіонального профоб'єднання проводить роботу на цьому підприємстві разом з фахівцями галузевої профспілки або за погодженням з керівництвом відповідного виборного органу цієї профспілки.

2.5. Питання штатної чисельності, розмірів заробітної плати та порядку фінансування технічних (головних технічних) інспекторів праці вирішуються відповідними виборними органами всеукраїнських профспілок і регіональних профоб'єднань, а щодо технічних

	<p>інспекторів праці ФПУ – Головою Федерації профспілок України.</p> <p>2.6. За угодами між відповідними виборними органами всеукраїнських профспілок і регіональних профоб'єднань технічні (головні технічні) інспектори праці регіональних профоб'єднань можуть безпосередньо обслуговувати підприємства, працівники яких є членами різних профспілок. Утримання таких інспекторів провадиться на пайових засадах.</p>
<p>Пункт 2.7 Положення про технічну інспекцію праці профспілок</p>	<p><u>Форма посвідчення технічних (головних технічних) інспекторів праці профспілок</u></p> <p>2.7. Технічним (головним технічним) інспекторам праці видається посвідчення єдиного зразка за формою № ТІ-1, що підтверджує право пред'явника безперешкодно, в будь-який час відвідувати й перевіряти підконтрольні підприємства згідно із законодавством.</p>
<p>Пункт 3 Положення про технічну інспекцію праці профспілок</p>	<p><u>Основні обов'язки технічної інспекції праці профспілок</u></p> <p>Технічні (головні технічні) інспектори праці:</p> <p>3.1. Здійснюють громадський контроль за додержанням роботодавцями, посадовими особами підприємств і органів виконавчої влади законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, створенням безпечних і здорових умов праці, належних виробничих і санітарно-побутових умов для працівників, забезпеченням їх засобами індивідуального та колективного захисту, впровадженню та ефективністю дії системи управління охороною праці на галузевому, регіональному та виробничому рівнях.</p> <p>3.2. Захищають права й інтереси членів профспілок з питань охорони праці в органах державної влади й місцевого самоврядування, у стосунках з роботодавцями, об'єднаннями роботодавців.</p> <p>3.3. Представляють у комісіях з трудових</p>

спорів, прокуратурі, судах та інших органах влади, керівних і робочих органах Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві інтереси членів профспілки з питань охорони праці та соціального захисту, зокрема, осіб, які потерпіли від нещасних випадків або професійних захворювань, а також сімей загиблих на виробництві.

3.4. Аналізують стан і причини виробничого травматизму та профзахворювань, контролюють якість та об'єктивність їх розслідування, надають пропозиції щодо усунення виявлених недоліків та порушень, проведення профілактичних заходів з поліпшення умов та безпеки праці.

3.5. Готують пропозиції до проектів загальнодержавної, галузевих і регіональних програм з питань охорони праці, а також до Генеральної, галузевих та регіональних угод з цих питань, здійснюють контроль за виконанням передбачених ними заходів.

3.6. Беруть участь в опрацюванні законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, довкілля, питань державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

3.7. Домагаються від роботодавців включення до колективних договорів та угод заходів, спрямованих на поліпшення умов і підвищення рівня безпеки праці, досягнення встановлених нормативів охорони праці, попередження виробничого травматизму та профзахворювань, здійснюють контроль за їх виконанням.

3.9. У разі необхідності, організують проведення або домагаються незалежної експертизи умов і безпеки праці, а також об'єктів виробничого й соціально-культурного призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх вимогам

	нормативно-правових актів з охорони праці.
Пункти 3.8, 3.10 та 3.15 Положення про технічну інспекцію праці профспілок	<p><u>Участь у роботі комісій та комплексних перевірок суб'єктів господарювання</u></p> <p>3.8. Беруть участь у роботі комісій:</p> <ul style="list-style-type: none"> - з розслідування нещасних випадків на виробництві; - з обстеження підприємств органами державного нагляду за охороною праці на відповідність фактичного стану умов і безпеки праці вимогам законів та інших нормативно-правових актів; - з прийняття в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого і соціально-культурного призначення на відповідність цих об'єктів вимогам охорони праці; - з охорони довкілля, захисту населення від негативного екологічного впливу; - з перевірки знань посадовими особами нормативно-правових актів з охорони праці. <p>3.10. За дорученням сторони застрахованих осіб у Фонді соціального страхування від нещасних випадків на виробництві беруть участь у роботі спеціальних комісій, створених згідно із законодавством при виконавчій дирекції цього Фонду та її робочих органах на місцях, щодо розгляду спорів про суми страхових внесків, розміри знижок чи надбавок до страхових тарифів, ступінь вини потерпілих у нещасних випадках, накладення штрафів або про розміри шкоди, наявність прав на її відшкодування та з інших питань.</p> <p>3.15. Беруть участь разом з відповідними органами державного нагляду та контролю у комплексних перевірках суб'єктів господарювання щодо дотримання законодавства про охорону праці незалежно від наявності на них профспілок.</p>

<p>Пункти 3.11-3.13 Положення про технічну інспекцію праці профспілок</p>	<p><u>Інші обов'язки технічної інспекції праці профспілок</u></p> <p>3.11. Готують до розгляду виборними органами профспілок проекти документів та пропозиції щодо актуальних питань охорони праці та довкілля.</p> <p>3.12. Надають практичну допомогу профспілковим організаціям, профкомам підприємств, їх комісіям і громадським інспекторам з охорони праці у здійсненні громадського контролю за додержанням роботодавцями і посадовими особами законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, вдосконаленні колективної практики регулювання цих питань, беруть участь у проведенні навчання профспілкового активу, інформують первинні профспілкові організації про результати своєї роботи на підприємствах, висновки і запропоновані заходи.</p> <p>3.13. Розглядають звернення, скарги й пропозиції членів профспілок з питань, що належать до компетенції технічної інспекції праці.</p>
<p>Пункт 3.14 Положення про технічну інспекцію праці профспілок</p>	<p><u>Поширення повноважень технічної інспекції праці профспілок</u></p> <p>3.14. Повноваження технічного (головного технічного) інспектора праці всеукраїнської профспілки поширюються на всі підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності, видів господарської діяльності й відомчої належності, та на фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю (далі – підприємства), за умови, що на цих підприємствах працюють члени відповідної профспілки.</p> <p>Повноваження технічного (головного технічного) інспектора праці територіального профоб'єднання та технічного (головного технічного) інспектора праці Федерації профспілок України поширюються на всі підприємства відповідного регіону (міста,</p>

	області, Автономної Республіки Крим або України в цілому).
Пункт 4 Положення про технічну інспекцію праці профспілок	<p><u>Права технічної інспекції праці профспілок</u></p> <p>Технічні (головні технічні) інспектори праці мають право:</p> <p>4.1. Безперешкодно і в будь-який час відвідувати підконтрольні підприємства (за пред'явленням Посвідчення встановленого зразка) з метою проведення перевірки з питань, що належать до компетенції технічної інспекції праці.</p> <p>4.2. Вносити роботодавцям, державним органам управління й нагляду, робочим органам Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України обов'язкові для розгляду подання (форма № ТІ-3) з питань охорони праці та соціального захисту, вимагати усунення наявних недоліків і порушень законодавства з цих питань, вжиття відповідних санкцій до конкретних посадових осіб і працівників, винних у цих порушеннях, та одержувати від них аргументовану відповідь.</p> <p>4.3. Подавати висновки (форма № ТІ-3) про причини нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань і відповідальних за це посадових осіб, а також про відповідність або невідповідність чинним нормативам умов і безпеки праці на конкретних робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах чи інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому.</p> <p>4.4. Вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому в разі загрози життю або здоров'ю працівників на період до усунення цієї загрози.</p>

	<p>4.5. Брати участь у розгляді роботодавцями, об'єднаннями роботодавців та громадян поданих профспілками або їх представниками пропозицій з питань згідно з компетенцією технічної інспекції праці.</p> <p>4.6. Одержувати від роботодавців, посадових осіб і працівників підприємств необхідні пояснення й документи з усіх питань охорони праці.</p> <p>4.7. Безоплатно одержувати від органів статистики, центральних і місцевих органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій дані про стан охорони праці, виробничого й невиробничого травматизму та професійної захворюваності.</p> <p>4.8. Вносити відповідним органам пропозиції щодо вдосконалення нормативно-правових актів з охорони праці.</p> <p>4.9. Технічний інспектор праці профспілок не нижче обласного рівня, зі стажем роботи на цій посаді не менше 2-х років, за згодою відповідного виборного органу може бути рекомендованим на посаду позаштатного державного інспектора з охорони праці відповідного територіального управління Держпраці.</p>
<p>Пункт 5 Положення про технічну інспекцію праці профспілок</p>	<p><u>Організація роботи, розгляд спорів, оскарження рішень технічних інспекторів праці профспілок</u></p> <p>5.1. Технічні (головні технічні) інспектори праці самостійні в прийнятті рішень і несуть у встановленому порядку відповідальність за їх правомірність та об'єктивність.</p> <p>5.2. Обсяг роботи кожного технічного (головного технічного) інспектора праці визначається відповідно до розподілу функціональних обов'язків або посадової інструкції, що затверджується керівником відповідного профоргану з урахуванням вимог цього Положення.</p>

5.3. Робота технічних (головних технічних) інспекторів праці ведеться за поточними планами з урахуванням непередбачених обставин (наприклад, потреби взяти участь у розслідуванні нещасних випадків, у розгляді скарг членів профспілок, що надійшли до інспекції, тощо), а також необхідності якомога більше перебувати безпосередньо в трудових колективах підприємств, установ, організацій, що ними обслуговуються.

5.4. Головний технічний інспектор праці всеукраїнської профспілки здійснює методичне керівництво роботою технічної інспекції праці цієї профспілки, визначає напрями її діяльності, сприяє сумлінному, якісному й кваліфікованому виконанню кожним працівником інспекції покладених на нього завдань.

Головний технічний інспектор праці регіонального профоб'єднання забезпечує узгодження дій технічних інспекторів праці різних профспілок у межах відповідного регіону та обмін досвідом роботи між ними, опрацьовує загальні підходи й методи контролю за дотриманням законодавства про охорону праці.

5.5. З метою вдосконалення форм і методів контролю за охороною праці, підвищення кваліфікації технічних інспекторів праці та обміну досвідом роботи з усіх питань, що відносяться до їх компетенції, головні технічні інспектори праці всеукраїнських профспілок, регіональних профоб'єднань та Федерації профспілок України періодично проводять відповідні семінари-наради технічної інспекції праці.

5.6 Рішення технічного (головного технічного) інспектора праці можуть бути оскарженими головному технічному інспектору праці відповідного профоб'єднання, якому він безпосередньо підпорядкований. При незгоді з

рішенням останнього спір розглядається головним технічним інспектором праці відповідної всеукраїнської профспілки, а з міжгалузевих питань – головним технічним інспектором праці регіонального профоб'єднання.

Розбіжності між головними технічними інспекторами праці всеукраїнських профспілок і регіональних профоб'єднань розглядаються головним технічним інспектором праці Федерації профспілок України.

Якщо у всеукраїнській профспілці або в регіональному профоб'єднанні посада головного технічного інспектора праці відсутня, рішення відповідних технічних інспекторів праці можуть бути оскарженими безпосередньо головному технічному інспектору праці Федерації профспілок України.

Форми документів, які засвідчують повноваження технічного (головного технічного) інспектора праці на підприємстві, форми звітності та подання

5.7. Технічні (головні технічні) інспектори праці профспілок користуються єдиними формами документів: Посвідченням форми № ТІ-1 (додаток 1), звітності про роботу форми № ТІ-2 (додаток 2) та висновку (або подання) форми № ТІ-3 (додаток 3).

Обов'язок роботодавця щодо забезпечення умов для роботи технічного (головного технічного) інспектора праці на підприємстві

5.8. Роботодавець відповідно до законодавства повинен забезпечити необхідні умови для роботи технічного (головного технічного) інспектора праці на підприємстві в період проведення ним перевірки або виконання інших обов'язків згідно з цим

	Положенням.
Типове положення про представників профспілок з питань охорони праці, затверджене Постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 №П-16-11 (додаток 2)	<p><u>Загальні положення</u></p> <p>Це Положення визначає правові основи діяльності представників профспілок з питань охорони праці (далі – представники профспілок) і містить вимоги щодо організації їхньої роботи залежно від рівня профспілкової організації (профоргану), який вони представляють, та з урахуванням обов'язків, прав і повноважень профспілок у сфері охорони праці, визначених чинним законодавством.</p> <p>1.1. Відповідно до законів України "Про охорону праці" і "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" профспілки в особі своїх виборних органів і представників здійснюють громадський контроль за додержанням роботодавцями вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, створенням безпечних і здорових умов праці, належних виробничих і санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального й колективного захисту, представляють інтереси членів профспілок з усіх питань охорони праці в органах державної виконавчої влади й місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, об'єднаннями роботодавців та громадян.</p> <p>1.2. Головним завданням представників профспілок є захист прав та інтересів членів своєї профспілки (профспілок) у цій сфері трудових відносин, надання їм практичної допомоги у вирішенні відповідних питань.</p>
Пункт 1.3 Типового положення про представників профспілок з	<p><u>Категорії представників профспілок з питань охорони праці</u></p> <p>1.3. Представником профспілки (профспілок) є:</p> <p>а) на виробничому рівні:</p>

<p>питань охорони праці</p>	<ul style="list-style-type: none"> - член комісії з охорони праці профкому (який діє згідно з Типовим положенням про цю комісію, затвердженим цією постановою Президії ФПУ); - член профспілкового комітету підприємства, профорганізатор; - громадський (старший громадський) інспектор з охорони праці (який діє згідно з Типовим положенням про громадського інспектора з охорони праці, затвердженим цією постановою Президії ФПУ); - інший член первинної профспілкової організації підприємства, компетентний в питаннях охорони праці; <p>б) на рівні вищих профспілкових органів:</p> <ul style="list-style-type: none"> - член президії центрального, обласного, міського, районного або іншого органу галузевої профспілки, територіального профоб'єднання або Федерації профспілок України; - технічний (головний технічний) інспектор праці (який діє згідно з Положенням про технічну інспекцію праці профспілок, затвердженим цією постановою Президії ФПУ); - інший спеціаліст з питань охорони праці апарату виборного органу всеукраїнської галузевої профспілки, територіального профоб'єднання або апарату ФПУ; - експерт або інший фахівець, залучений відповідним профспілковим органом для проведення незалежної експертизи певного об'єкта чи здійснення експертної оцінки з окремих цільових питань охорони праці, виробничого середовища.
<p>Пункт 1.4 Типового положення про представників профспілок з питань охорони</p>	<p><u>Визначення повноважень представника профспілки з питань охорони праці</u></p> <p>1.4. Повноваження представника профспілки (профспілок) визначаються рішенням виборного профспілкового органу первинної профспілкової організації або постановою</p>

праці	<p>президії відповідного профспілкового органу. У випадках виконання разових доручень зазначені повноваження, як виняток, можуть надаватися також згідно з рішенням голови профкому підприємства (профорганізатора) або керівника відповідного профоргану.</p> <p>Представник профспілки (профспілок) під час виконання своїх обов'язків поза межами підприємства (організації), де він працює, підтверджує свої повноваження:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Посвідченням встановленого зразка (якщо видача посвідчень передбачена відповідним положенням); - завіреною копією рішення відповідного виборного профспілкового органу; - довідкою за підписом голови відповідного виборного профспілкового органу, скріпленою печаткою цього органу.
Пункт 1.5 Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці	<p><u>Не можуть бути представниками профспілок з питань охорони праці</u></p> <p>1.5. Працівники міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, які згідно з посадовими обов'язками <u>відповідають за організацію роботи</u> щодо створення безпечних і здорових умов праці на виробництві, <u>не можуть бути представниками профспілок з питань охорони праці</u> на підпорядкованих підприємствах, дільницях, у цехах, службах тощо.</p>
Пункти 1.6-1.7 Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці	<p><u>Поширення та строк повноважень представників профспілок</u></p> <p>1.6. Повноваження представників профспілок поширюються на всі підприємства, установи, організації або виробничі об'єкти фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, незалежно від форми власності, виду діяльності і господарювання (далі - підприємства), де працюють члени відповідної профспілки, або які належать до сфери дії відповідного</p>

	<p>територіального профоб'єднання.</p> <p>1.7. Повноваження представника профспілки зберігаються, як правило, на строк повноважень виборного профспілкового органу, якщо більш короткий строк не було визначено під час призначення певної особи цим представником.</p>
<p>Пункт 1.8 Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці</p>	<p><u>Законодавчі та нормативно-правові акти, що регулюють діяльність представників профспілок з питань охорони праці</u></p> <p>1.8. Представники профспілок у своїй роботі керуються Кодексом законів про працю України, законами України "Про охорону праці", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", іншими нормативно-правовими актами з охорони праці; статутами профспілок і ФПУ, положеннями, що регламентують діяльність профспілкових об'єднань, технічної інспекції праці профспілок, комісій і громадських інспекторів з охорони праці, рішеннями державних і профспілкових органів та цим Положенням.</p>
<p>Пункти 1.9-1.10 Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці</p>	<p><u>Керівництво і контроль за роботою представників профспілок з питань охорони праці</u></p> <p>1.9. Керівництво і контроль за роботою представників профспілок здійснюють відповідні виборні органи профспілок, територіальних профоб'єднань та Федерації профспілок України, а також за їх дорученням - керівники управлінь, відділів, секторів чи інших структурних підрозділів з охорони праці.</p> <p>На підприємстві безпосереднє керівництво і контроль за роботою представників профспілок здійснює виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник).</p>

	<p>1.10. Виборний профспілковий орган, який призначив представника профспілки (профспілок), може відкликати його подання чи висновки, якщо вони суперечать нормативно-правовим актам з охорони праці або не відповідають вимогам захисту прав та інтересів працівників.</p>
<p>Пункт 1.11 Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці</p>	<p><u>Взаємодія представники профспілок</u></p> <p>1.11. Представники профспілок взаємодіють з первинними профспілковими організаціями, відповідними комісіями, службами та посадовими особами підприємств, державними органами управління й нагляду за охороною праці та відповідними виконавчими органами Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.</p>
<p>Пункт 2 Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці</p>	<p><u>Обов'язки представників профспілок з питань охорони праці:</u></p> <p>2.1. Забезпечувати практичну реалізацію повноважень, наданих профспілкам законами України "Про охорону праці", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та іншими нормативно-правовими актами з охорони праці;</p> <p>2.2. Здійснювати представництво й захист інтересів членів профспілок у сфері охорони праці та докiлля в органах державної влади, місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, об'єднаннями роботодавців та громадян;</p> <p>2.3. Перевіряти стан умов і безпеки праці, охорони докiлля на підприємствах, виконання відповідних програм, зобов'язань колективних договорів і угод, забезпечення працівників санітарно-побутовими приміщеннями, засобами індивідуального й колективного захисту, мийними та знешкоджуючими засобами, газованою солоною водою, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком тощо і домагатися від роботодавців</p>

усунення наявних недоліків;

2.4. Вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці та домагатися їх виконання.

2.5. Здійснювати контроль за:

- умовами праці жінок, неповнолітніх, інвалідів;
- проведенням навчання, інструктажів та перевірки знань працівників з охорони праці;
- проходженням працівниками періодичних медичних оглядів;
- своєчасним проведенням роботодавцем атестації робочих місць;
- безоплатним забезпеченням працівників нормативно-правовими актами з охорони праці та додержанням працівниками вимог цих актів;
- своєчасним і правильним розслідуванням та обліком нещасних випадків та професійних захворювань;
- виконанням наказів, розпоряджень, заходів з охорони праці, у тому числі заходів з усунення причин нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, зазначених в актах розслідування;
- наявністю і станом наочних засобів пропаганди та інформації з охорони праці на підприємстві.

2.7. Аналізувати стан охорони праці і причини виробничого травматизму й професійної захворюваності, домагатися від роботодавця вжиття ефективних заходів щодо поліпшення умов і підвищення рівня безпеки праці, здійснювати контроль за додержанням установленого порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві;

2.9. Сприяти потерпілим, членам сімей загиблих на виробництві або особам, які

	представляють їхні інтереси, у вирішенні питань щодо їх участі у розслідуванні, ознайомленні з матеріалами за його наслідками, своєчасного одержання актів установленної форми, розгляду роботодавцем заяв у разі незгоди зі змістом цих актів, своєчасного і повного одержання страхових виплат та всіх видів соціальної допомоги, що мають надаватися Фондом соціального страхування від нещасних випадків згідно з законодавством.
Пункт 2.6 Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці	<p><u>Обов'язки щодо участі представників профспілок з питань охорони праці у заходах</u></p> <p>2.6. Брати участь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в опрацюванні проектів загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, відповідних галузевих і територіальних угод з цих питань, у формуванні розділу «Охорона праці» колективних договорів та визначенні роботодавцями комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів або підвищення існуючого рівня охорони праці; - у розробленні нових і перегляді чинних нормативно-правових актів з охорони праці, а також положень, інструкцій та інших актів з цих питань, що діють у межах підприємства; - у підтвердженні згідно з законодавством факту наявності виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника або людей, які його оточують, або виробничого середовища чи довкілля, та обґрунтованості відмови працівника від роботи з цих причин; - розгляді посадовими особами листів, заяв та скарг працівників з питань охорони праці; - підготовці та проведенні громадських оглядів, конкурсів, рейдів з питань охорони праці; - визначенні підстав та розмірів зменшення одноразової допомоги працівникам, які

	<p>потерпіли на виробництві, якщо за результатами розслідування нещасного випадку однією з головних причин було встановлено порушення потерпілим вимог нормативно-правових актів з охорони праці;</p> <ul style="list-style-type: none"> - у комплексних заходах щодо підвищення рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму і профзахворювань на підприємстві;
<p>Пункт 2.8 Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці</p>	<p><u>Обов'язки щодо участі представників профспілок з питань охорони праці у роботі комісій</u></p> <p>2.8. Брати участь у роботі комісій:</p> <ul style="list-style-type: none"> - з розслідування нещасних випадків на виробництві та профзахворювань; - з перевірки знань посадовими особами і працівниками нормативно-правових актів з охорони праці; - з прийняття в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого й соціально-культурного призначення на відповідність їх вимогам охорони праці; - з перевірки або обстеження стану охорони праці на підприємстві (підприємствах), що проводяться органами державного нагляду за охороною праці;
<p>Пункт 3.1-3.6 Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці</p>	<p><u>Права представників профспілок з питань охорони праці:</u></p> <p>3.1. Безперешкодно відвідувати підконтрольні підприємства (за пред'явленням Посвідчення встановленого зразка) з метою проведення перевірки стану безпеки і гігієни праці, додержання працівниками нормативних актів з питань охорони праці або участі в роботі комісій з питань, що належать до компетенції представників профспілок з охорони праці;</p> <p>3.2. Одержувати від роботодавців, посадових осіб та працівників необхідні документи й пояснення з питань охорони праці;</p> <p>3.3. Вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань</p>

	<p>охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь;</p> <p>3.4. Подавати свої висновки про обставини й причини нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також про відповідальних за це посадових осіб; 3.5. Вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому в разі загрози життю або здоров'ю працівників;</p> <p>3.6. Організовувати проведення або домагатися незалежної експертизи умов і безпеки праці, а також об'єктів виробничого й соціально-культурного призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх вимогам нормативно-правових актів з охорони праці;</p>
<p>Пункт 3.7 Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці</p>	<p><u>Право брати участь у визначенні та здійсненні державної політики в галузі охорони праці, розгляді спорів</u></p> <p>3.7. Брати участь:</p> <p>у визначенні та здійсненні державної політики в галузі охорони праці, трудових відносин і соціального захисту працівників, внесенні пропозицій з цих питань відповідним органам;</p> <p>у розгляді спорів і конфліктів з питань охорони праці в комісіях з трудових спорів, у прокуратурі, суді тощо;</p> <p>у розгляді органами виконавчої влади й місцевого самоврядування, роботодавцями, об'єднаннями роботодавців та громадян своїх пропозицій згідно з компетенцією представників профспілок з питань охорони праці;</p>
<p>Пункт 3.8 Типового положення про представників</p>	<p><u>Право на одержання від органів статистики даних з питань охорони праці</u></p> <p>3.8. Безоплатно одержувати від органів</p>

<p>профспілок з питань охорони праці</p>	<p>статистики дані з питань охорони праці, виробничого й невиробничого травматизму та професійної захворюваності у межах відповідно до своїх повноважень.</p>
<p>Пункт 4 Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці</p>	<p><u>Форма посвідчення, подання</u> 4. Форма посвідчення представника профспілки (профспілок) з питань охорони праці (№ ПП-1) та форма висновку або подання представника профспілки (профспілок) з питань охорони праці (№ ПП-2) наведені у додатках 1 і 2 до цього Положення.</p>
<p>Пункт 5 Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці</p>	<p><u>Подання звітності</u> 5. Представники профспілок з питань охорони праці всеукраїнських профспілок та територіальних профоб'єднань щорічно надають інформацію про свою роботу Федерації профспілок України в терміни та за формою звіту технічного (головного технічного) інспектора праці профспілок (згідно з додатком 2 до Положення про технічну інспекцію праці профспілок).</p>
<p>Пункт 1 Типового положення про громадського інспектора з охорони праці, затвердженого Постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 №П-16-11 (додаток 4)</p>	<p><u>Загальні положення</u> Це Типове положення (далі – Положення) визначає правові основи діяльності громадських (старших громадських) інспекторів з охорони праці і містить вимоги щодо організації їх роботи з урахуванням обов'язків, прав та повноважень профспілок у сфері охорони праці, визначених Кодексом законів про працю України, законами України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про охорону праці", іншими актами законодавства.</p> <p>1.1. Громадський інспектор з охорони праці (далі – громадський інспектор) здійснює громадський контроль за додержанням законів, інших нормативно-правових актів з охорони праці, виконанням роботодавцем і уповноваженими ним посадовими особами заходів щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним</p>

	<p>захворюванням.</p> <p>Головними завданнями громадського інспектора є захист прав та інтересів членів профспілки в сфері охорони праці, визначених законодавством, сприяння створенню для кожного працівника здорових і безпечних умов праці відповідно до встановлених нормативів.</p>
<p>Пункти 1.2-1.6 Типового положення про громадського інспектора з охорони праці</p>	<p><u>Порядок обрання громадського інспектора з охорони праці</u></p> <p>1.2. Громадський інспектор обирається відкритим голосуванням на зборах профспілкової групи на строк повноважень профгрупорга.</p> <p>1.3. Із складу виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (далі – підприємство) або виборного профспілкового органу структурного підрозділу підприємства обирається громадський інспектор відповідно підприємства або його структурного підрозділу.</p> <p>1.4. Громадськими (старшими громадськими) інспекторами можуть бути досвідчені працівники і спеціалісти – члени профспілки, на яких за посадовими обов’язками не покладено відповідальності за створення здорових і безпечних умов праці на виробничих дільницях, в цехах, службах інших підрозділах або в цілому на підприємстві, а також які не належать до працівників служби охорони праці або інших служб, уповноважених роботодавцем на здійснення на цих об’єктах організаційно-розпорядчих, контрольних функцій у сфері безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.</p> <p>1.5. Громадський (старший громадський) інспектор одночасно є представником профспілки з питань охорони праці, який діє згідно з вимогами статті 41 Закону України "Про охорону праці", статей 21 і 38 Закону України "Про професійні спілки, їх права та</p>

	<p>гарантії діяльності", інших нормативно-правових актів, Статуту профспілки.</p> <p>1.6. Громадський (старший громадський) інспектор у своїй роботі керується Кодексом законів про працю України, законами України "Про охорону праці", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", іншими нормативно-правовими актами, Статутом профспілки та цим Положенням.</p>
<p>Пункти 1.7-1.8 Типового положення про громадського інспектора з охорони праці</p>	<p><u>Керівництво роботою громадського інспектора з охорони праці та звітність</u></p> <p>1.7. Громадський (старший громадський) інспектор виконує свою роботу під керівництвом відповідно профгрупорга, голови комісії з охорони праці виборного профспілкового органу підприємства (структурного підрозділу) або безпосередньо голови цього органу. Він діє в контакті з керівниками й спеціалістами дільниць, цехів, служб підприємства.</p> <p>1.8. Про виконання своїх обов'язків громадські (старші громадські) інспектори цокварталу звітують на профспілкових зборах відповідної дільниці, цеху, іншого структурного підрозділу або підприємства в цілому або на засіданні комісії з охорони праці відповідного виборного профспілкового органу, або на засіданні цього органу.</p> <p>Виборний профспілковий орган підприємства з урахуванням рекомендацій відповідного центрального органу всеукраїнської профспілки визначає зміст і порядок ведення облікової та звітної документації про роботу громадських (старших громадських) інспекторів.</p>

<p>Пункт 1.9-1.10 Типового положення про громадського інспектора з охорони праці</p>	<p><u>Проходження навчання</u> <u>громадського інспектора з охорони праці</u></p> <p>1.9. Протягом не більше трьох місяців після обрання громадські (старші громадські) інспектори проходять у встановленому порядку навчання з охорони праці та організації громадського контролю з цих питань, забезпечуються відповідними нормативно-правовими актами, методичними, інформаційними та довідковими матеріалами.</p> <p>За необхідності виборний профспілковий орган підприємства забезпечує громадських (старших громадських) інспекторів відповідними документами (Посвідченням представника профспілки з питань охорони праці, довідкою тощо), які засвідчують його право на здійснення громадського контролю у сфері безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.</p> <p>1.10. Витрати на навчання, придбання необхідних засобів і нормативних документів з охорони праці, матеріальне заохочення громадських інспекторів здійснюється роботодавцем на умовах, передбачених колективним договором.</p> <p>Роботодавець звільняє громадських (старших громадських) інспекторів від роботи для навчання і виконання громадських обов'язків на передбачений колективним договором строк зі збереженням за ними середнього заробітку.</p>
<p>Пункт 2 Типового положення про громадського інспектора з охорони праці</p>	<p><u>Основні напрями та зміст роботи</u> <u>громадського інспектора з охорони праці</u></p> <p>Громадський (старший громадський) інспектор:</p> <p>2.1. Перевіряє стан умов і безпеки праці на робочих місцях, додержання працівниками правил, норм, інструкцій, інших нормативно-правових актів з охорони праці та вносить роботодавцю (його представникам) пропозиції щодо усунення виявлених порушень і недоліків</p>

з цих питань, повідомляє про результати перевірки осіб, зазначених у пункті 1.7 цього Положення.

2.2. Негайно інформує бригадира, майстра або іншого керівника дільниці, цеху, підприємства, служби охорони праці, голову виборного профспілкового органу підприємства (структурного підрозділу) про кожен нещасний випадок, що стався з працівниками на виробництві, домагається вжиття заходів щодо надання допомоги потерпілим та організації його розслідування.

2.3. Бере участь у розслідуванні (спеціальному розслідуванні) нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, домагається об'єктивного визначення їх обставин, причин і профілактичних заходів, оперативної підготовки матеріалів розслідування, складання актів за встановленими формами (Н-5, Н-1, П-4), реєстрації випадків у встановленому порядку, своєчасного подання відповідних документів до Фонду соціального страхування від нещасних випадків, а також сприяє одержанню потерпілими усіх страхових виплат та видів соціальної допомоги, передбачених законодавством і колективним договором.

2.4. Контролює:

- дотримання роботодавцем вимог законодавчих і нормативних актів з охорони праці під час прийому робітників на роботу в умовах дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів;
- виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- виконання роботодавцем рішень профспілкових органів та приписів державних наглядових і контролюючих органів з питань охорони праці;
- відповідність чинним нормативно-правовим

	<p>актам з охорони праці технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, інструментів, інших засобів праці, застосування працівниками безпечних прийомів і методів виконання робіт;</p> <ul style="list-style-type: none"> - наявність і повноту інструкцій з охорони праці, своєчасність і якість проведення інструктажів з охорони праці, пожежної безпеки, електробезпеки тощо на робочих місцях, забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту, обов'язкове і правильне їх використання та своєчасне проведення хімічного чищення, прання, ремонту, дезінфекції, дезактивації тощо; - виконання роботодавцем заходів щодо усунення причин нещасних випадків і професійних захворювань, поліпшення умов та підвищення рівня безпеки праці; - забезпечення працівників санітарно-побутовими приміщеннями і пристроями, мийними та знешкоджувальними засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком, газованою солоною водою відповідно до встановленого порядку. <p>2.5. У межах своєї компетенції реалізує інші повноваження, передбачені Типовим положенням про представників профспілок з питань охорони праці, затвердженим постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 №П-16-11 (додаток 2)</p>
<p>Пункт 3 Типового положення про громадського інспектора з охорони праці</p>	<p><u>Права громадського інспектора з охорони праці</u></p> <p>3.1. Громадський (старший громадський) інспектор має право:</p> <p>3.1.1. Безперешкодно і в будь-який час проводити перевірки з питань, що належать до його компетенції, брати участь у роботі відповідних комісій.</p> <p>3.1.2. Вимагати від роботодавця (керівників підприємства, його структурних підрозділів)</p>

	<p>негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих ділянках тощо у разі загрози життю чи здоров'ю працівників.</p> <p>3.1.3. Одержувати від роботодавця, посадових осіб і працівників необхідні документи й пояснення з питань охорони праці, вносити роботодавцю (відповідному керівникові) обов'язкові для розгляду подання з цих питань та одержувати від нього аргументовану відповідь.</p> <p>3.1.4. Порухувати перед роботодавцем питання про притягнення до відповідальності посадових та інших осіб, які не дотримуються вимог законодавства про охорону праці, а також про матеріальне й моральне заохочення працівників, які беруть активну участь і виявляють ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці.</p> <p>3.2. Вибірний профспілковий орган підприємства (структурного підрозділу) може відкликати подання чи висновок громадського (старшого громадського) інспектора, якщо він суперечить законам, іншим нормативно-правовим актам з охорони праці, не відповідає вимогам захисту законних прав та інтересів працівників.</p>
<p>Типове положення про громадського інспектора з охорони праці</p>	<p><u>Відповідальність за створення перешкод та неналежне виконання обов'язків</u></p> <p>Особи, які створюють перешкоди в діяльності громадського (старшого громадського) інспектора, притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.</p> <p>За неналежне виконання своїх обов'язків згідно з цим Положенням громадський (старший громадський) інспектор може бути притягнутий до відповідальності згідно з Статутом профспілки, а також достроково усунутий від виконання цих громадських</p>

	обов'язків за рішенням профспілкових зборів чи виборного профспілкового органу, які його обрали.
<p><i>Обов'язок власника або уповноваженого ним органу надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань, відповідальність за ненадання інформації та створення перешкод у діяльності представників профспілок з питань охорони праці, їх організацій та об'єднань</i></p>	
Стаття 251 Кодексу законів про працю України	<p><u>Обов'язок власника або уповноваженого ним органу надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань</u></p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в тижневий строк надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію щодо умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.</p>
Стаття 249 Кодексу законів про працю України	<p><u>Обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо створення умов для діяльності профспілок</u></p> <p>Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації.</p> <p>Приміщення для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників, які є членами професійної спілки з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною надається власником або уповноваженим ним органом у порядку, передбаченому колективним договором.</p> <p>Спори, пов'язані з невиконанням власником або уповноваженим ним органом цих обов'язків, розглядаються у судовому порядку.</p>
Частина 10 статті 21 Закону України	<p><u>Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення</u></p>

<p>«Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»</p>	<p><u>громадського контролю за додержанням законодавства про працю</u></p> <p>У разі ненадання аргументованої відповіді у зазначений термін дії чи бездіяльність посадових осіб можуть бути оскаржені до місцевого суду.</p>
<p>Частини 1-3 статті 23 Закону України «Про охорону праці»</p>	<p><u>Інформація та звітність про стан охорони праці</u></p> <p>Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників або осіб, <u>уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці</u>, та Фонд соціального страхування України про стан охорони праці, причину аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і <u>про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.</u></p> <p>Працівникам та/або їхнім представникам забезпечується доступ до інформації та документів, що містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного нагляду за охороною праці.</p> <p>Органи державного управління охороною праці у встановленому порядку інформують населення України, працівників про реалізацію державної політики з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих чи регіональних програм з цих питань, про рівень і причини аварійності, виробничого травматизму і професійних захворювань, про виконання своїх рішень щодо охорони життя та здоров'я працівників.</p>

<p>Стаття 44 Закону України «Про охорону праці»</p>	<p><u>Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці</u></p> <p>За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.</p>
<p>Стаття 41 Кодексу про адміністративні правопорушення</p>	<p><u>Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці</u></p> <p>Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами - підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи - підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України "Про звернення громадян", або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю -</p> <p>тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p> <p>Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці крім</p>

	<p>порушення, передбаченого частиною третьою цієї статті -</p> <p>тягне за собою накладення штрафу на працівників від чотирьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності - від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p> <p>Порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві - тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, і на фізичних осіб, які не мають статусу підприємців та використовують найману працю, від двадцяти до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p>
Стаття 42 Кодексу про адміністративні правопорушення	<p><u>Порушення санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм</u></p> <p>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.</p>
Стаття 93 Кодексу про адміністративні правопорушення	<p><u>Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів з безпечного ведення робіт у галузях промисловості</u></p> <p>Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів з безпечного ведення робіт у галузях промисловості та на об'єктах,</p>

	<p>підконтрольних центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, - тягне за собою накладення штрафу на працівників від чотирьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, - від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p>
<p>Стаття 94 Кодексу про адміністративні правопорушення</p>	<p><u>Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про зберігання, використання та облік вибухових матеріалів у галузях промисловості</u></p> <p>Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про зберігання, використання та облік вибухових матеріалів у галузях промисловості та на об'єктах, підконтрольних центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, -</p> <p>тягне за собою накладення штрафу на працівників від чотирьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, - від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p>
<p>Стаття 188-4 Кодексу про адміністративні правопорушення</p>	<p><u>Невиконання законних вимог центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці</u></p> <p>Невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, щодо усунення порушень законодавства про охорону праці або створення перешкод для діяльності цих органів -тягне за собою накладення штрафу на працівників від шести до десяти</p>

	неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб - від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів
Частина 1 статті 267 Кримінального кодексу України	<p><u>Порушення правил поводження з вибуховими, легкозаймистими та їдкими речовинами або радіоактивними матеріалами</u></p> <p>1. 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, -</p> <p>караються штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до трьох років</p>
Стаття 271 Кримінального кодексу України	<p><u>Порушення вимог законодавства про охорону праці</u></p> <p>1. Порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином - суб'єктом підприємницької діяльності, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, -</p> <p>карається штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на той самий строк</p> <p>2. Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, - карається виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до семи років, з позбавленням права обіймати</p>

	певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого.
Стаття 272 Кримінального кодексу України	<p><u>Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою</u></p> <p>1. Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою на виробництві або будь-якому підприємстві особою, яка зобов'язана їх дотримувати, якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, - карається штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.</p> <p>2. Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, - карається обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на строк до восьми років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.</p>
Стаття 275 Кримінального кодексу України	<p><u>Порушення правил, що стосуються безпечного використання промислової продукції або безпечної експлуатації будівель і споруд</u></p> <p>1. Порушення під час розроблення, конструювання, виготовлення чи зберігання промислової продукції правил, що стосуються безпечного її використання, а також порушення під час проектування чи будівництва правил, що стосуються безпечної експлуатації будівель і споруд, особою, яка зобов'язана дотримувати таких правил, якщо це створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю</p>

	<p>потерпілого, - караються штрафом від ста до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого.</p> <p>2. Те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, - карається виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або 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.</p>
<p><i>Участь представника профспілки у підтвердженні факту наявності небезпечної виробничої ситуації для працівника або для людей, які його оточують</i></p>	
<p>Частина 2 статті 6 Закону України «Про охорону праці»</p>	<p><u>Права працівників на охорону праці під час роботи</u></p> <p>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.</p>

Участь представників об'єднань профспілок в управлінні соціальним страхуванням від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювання

<p>Стаття 5 Закону України «Про загальнообов'язк ове державне соціальне страхування» в редакції, встановленій Законом України № 77- VIII від 28.12.2014 із змінами, внесеними згідно із Законом № 219- VIII від 02.03.2015 (Надалі – Закон «Про загальнообов'язк ове державне соціальне страхування»)</p>	<p align="center"><u>Управління Фондом соціального страхування України</u></p> <p>Управління Фондом здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. Безпосереднє управління здійснюють його правління та виконавча дирекція.</p>
<p>Частини 1-3 статті 6 Закону «Про загальнообов'язк ове державне соціальне страхування»</p>	<p align="center"><u>Правління Фонду соціального страхування України</u></p> <p>1. До складу правління Фонду входять по сім представників держави, застрахованих осіб та роботодавців, які виконують свої обов'язки на громадських засадах.</p> <p>Представники держави призначаються Кабінетом Міністрів України, представники застрахованих осіб обираються (делегуються) репрезентативними на національному рівні всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, а представники</p>

	<p>роботодавців - репрезентативними на національному рівні всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців. Порядок обрання (делегування) таких представників визначається сторонами соціального діалогу самостійно.</p> <p>2. Строк повноважень членів правління Фонду становить шість років і закінчується в день першого засідання нового складу правління.</p> <p>3. Правління Фонду очолює голова, який обирається з членів правління Фонду строком на два роки по чергово від представників кожної сторони. Обраним головою вважається член правління, за якого проголосувало більше половини членів правління від кожної сторони. Голова правління має двох заступників, які разом з головою представляють три сторони.</p>
<p>Частина 1 статті 24 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»</p>	<p><u>Права профспілок, їх об'єднань у галузі соціального страхування</u></p> <p>Профспілки, їх об'єднання беруть участь в управлінні державним соціальним страхуванням як представники застрахованих осіб.</p>
<p><i>Участь профспілок, їх об'єднань у розробці та здійсненні державної політики в галузі охорони праці та соціального захисту працюючих</i></p>	
<p>Частина 1 статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»</p>	<p><u>Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю.</u></p> <p>Профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту.</p>
<p>Абзац 10 частини</p>	<p><u>Державна політика в галузі охорони праці</u></p>

<p>2 статті 4 Закону України «Про охорону праці»</p>	<p>Державна політика в галузі охорони праці базується на принципах:</p> <p>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.</p>
<p>Пункт 1 статті 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої)</p>	<p><u>Право на безпечні та здорові умови праці</u></p> <p>З метою забезпечення ефективного здійснення права на безпечні та здорові умови праці, Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:</p> <p>Розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища.</p> <p>Головною метою цієї політики є поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце у процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу.</p>
<p><i>Участь професійних спілок в опрацюванні нових та перегляді чинних законодавчих актів, актів Кабінету Міністрів України, державних, міжгалузевих та галузевих нормативних актів, в тому числі нормативних актів про охорону праці</i></p>	
<p>Частина 2 статті 157 Кодексу законів про працю України</p>	<p>Державні міжгалузеві та <u>галузеві нормативні акти про охорону праці</u></p> <p>Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних державних міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону праці проводяться органами</p>

	державного нагляду за охороною праці за участю інших державних органів і професійних спілок у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.
Стаття 22 Конституції України	<p><u>Права і свободи людини і громадянина, закріплені цією Конституцією, не є вичерпними.</u></p> <p>Конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані.</p> <p>При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.</p>
Частина 1 статті 28 Закону України «Про охорону праці»	<p><u>Опрацювання, прийняття та скасування нормативно-правових актів з охорони праці</u></p> <p>Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці проводяться центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці.</p>
Частини 2-5 статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	<p><u>Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю</u></p> <p>Проекти законів, які стосуються соціально-економічних відносин, подаються відповідними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об'єднань.</p> <p>Проекти нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин або соціального захисту громадян, розглядаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з урахуванням думки відповідних профспілок, об'єднань профспілок.</p>

	<p>Профспілки, їх об'єднання мають право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним органам державної влади про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.</p> <p>Профспілки, їх об'єднання мають право брати участь у розгляді органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також роботодавцями, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян своїх пропозицій.</p>
<p>Частина 1 статті 22 Закону України «Про охорону праці»</p>	<p><u>Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій</u></p> <p>Роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок</p>
<p>Частина 4 статті 23 Закону України «Про охорону праці»</p>	<p><u>Інформація та звітність про стан охорони праці</u></p> <p>На державному рівні ведеться єдина державна статистична звітність з питань охорони праці, форма якої погоджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, професійними спілками та Фондом соціального страхування від нещасних випадків.</p>
<p>Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально- економічної політики і трудових відносин в</p>	<p><u>Основні умови</u></p> <p>Генеральну угоду (далі — Угода) укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» між Стороною власників в особі Кабінету Міністрів України та Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні (далі — Сторона власників, додаток 1), з однієї сторони, та Стороною профспілок в особі Спільного</p>

<p>Україні на 2010—2012 роки (підписана уповноваженими представниками Сторін 09 листопада 2010 року та є чинною у даний час)</p>	<p>представницького органу всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань для ведення колективних переговорів та соціального діалогу на національному рівні (далі — Сторона профспілок, додаток 2), з другої сторони(далі — Сторони).</p> <p>Сторони розвиватимуть свої відносини на принципах соціального діалогу, взаємоповаги та рівноправності,</p> <p>дотримання визначених Угодою зобов'язань і домовленостей, взаємної відповідальності.</p> <p>Угода набирає чинності з дня підписання і діє до укладання нової або перегляду цієї Угоди.</p> <p>Сторони домовилися:</p> <p>Сторони, визнаючи соціальний діалог як загальновизнану форму співпраці Кабінету Міністрів України, профспілок і роботодавців на принципах рівноправного партнерства з метою вирішення питань у сфері соціальних, економічних і трудових відносин та вважаючи за необхідне забезпечити його подальший розвиток і ефективність,</p> <p><u>домовилися:</u></p>
<p>Пункти 6.1 – 6.7 Генеральної угоди</p>	<p>6.1. Соціальний діалог здійснювати у формі обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей, засідань за круглим столом, громадських слухань з питань здійснення державної соціальної та економічної політики, у тому числі <u>проектів законів України, конвенцій Міжнародної організації праці, які подаються на ратифікацію Верховній Раді України, проектів інших нормативно-правових актів</u> (далі — проекти актів).</p> <p>Соціальний діалог проводиться також у разі подання Верховною Радою України та її комітетами запитів щодо надання висновків до законопроектів,</p>

внесених народними депутатами України, а також прийняття СПО профспілок та СПО роботодавців рішень стосовно взаємодії з Кабінетом Міністрів України.

6.2. Вважати, що висновки та рекомендації, прийняті за результатами проведення соціального діалогу, є обов'язковими для розгляду органами державної влади, організаціями, до яких вони надсилаються, з наступним інформуванням соціальних партнерів.

6.3. Здійснювати соціальний діалог у процесі розроблення проектів законів України та інших нормативно-правових актів у сфері соціальних, економічних, трудових відносин, а також соціального захисту та досягати узгодження інтересів і позицій Сторін у порядку, визначеному в додатку 4.

6.4. Забезпечувати участь уповноважених представників від СПО профспілок і СПО роботодавців, які є Сторонами Угоди, на засіданнях урядових комітетів та Кабінету Міністрів України під час розгляду нормативно-правових актів у сфері соціальних, економічних і трудових відносин та надавати їм можливість представляти позицію сторін при їх обговоренні та прийнятті рішення.

6.5. У разі необхідності попереднього обговорення та оперативного вирішення питань у сфері соціальних, економічних і трудових відносин та соціального захисту проводити консультації у порядку, визначеному в додатку 5.

6.6. Здійснювати обмін інформацією, що визначена цією Угодою, для здійснення взаємного контролю за виконанням узятих на себе зобов'язань.

6.7. Здійснювати обмін інформацією про реалізацію проектів та програм досліджень, які виконуються на замовлення, у тому числі за

	участю іноземних партнерів, міжнародних організацій, що стосуються предмета даної Угоди, з метою координації роботи та спільного використання результатів таких досліджень. __
<i>Участь представників професійних спілок у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань</i>	
Пункт 11 статті 247 Кодексу законів про працю України	<p><u>Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації</u></p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації:</p> <p>11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці;</p>
Частина 3 статті 41 Закону України «Про охорону праці»	<p><u>Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці</u></p> <p>Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.</p>
Частина 8 статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	<p><u>Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю</u></p> <p>Профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим</p>

	актам з питань охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них.
Пункт 11 частини 1 статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	<p><u>Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації</u></p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:</p> <p>бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, роботі комісії з питань охорони праці.</p>
Пункт 10 Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, профзахворювань і аварій на підприємстві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011. № 1232 (далі – Порядок розслідування)	<p><u>Роботодавець, одержавши повідомлення про нещасний випадок</u> (крім випадків, передбачених пунктом 37 цього Порядку), <u>зобов'язаний:</u></p> <p>1) протягом однієї години передати з використанням засобів зв'язку та протягом доби на паперовому носії повідомлення про нещасний випадок згідно з додатком 2:</p> <p>Фондові за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;</p> <p>керівникові первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці (у разі наявності на підприємстві кількох профспілок - керівникові профспілки, членом якої є потерпілий...;</p>
Пункт 11 Порядку розслідування	<p><u>Склад комісії</u></p> <p>До складу комісії входять керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці (голова комісії), представник Фонду за місцезнаходженням підприємства, представник первинної профспілки (у разі наявності на підприємстві кількох профспілок -</p>

	<p>представник профспілки, членом якої є потерпілий, а у разі відсутності профспілки - уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці), а також представник підприємства, інші особи.</p> <p>Якщо потерпілий є працівником іншого підприємства, до складу комісії входять також представники такого підприємства та первинної організації профспілки...</p>
<p>Пункт 12,13 Порядку розслідування</p>	<p><u>Особливості розслідування</u></p> <p>У разі коли нещасний випадок стався з фізичною особою - підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно та добровільно застрахована у Пенсійному фонді України за умови сплати нею внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання (крім випадків, передбачених пунктом 37 цього Порядку), розслідування організовує Фонд за місцем настання нещасного випадку, який утворює комісію у складі не менш як три особи.</p> <p>До складу комісії входять представник Фонду за місцем настання нещасного випадку (голова комісії) та представники райдержадміністрації (у разі настання нещасного випадку в місті районного значення чи районі м. Києва і Севастополя) чи облдержадміністрації (у разі настання нещасного випадку в місті обласного значення) (далі - місцева держадміністрація) за місцем настання нещасного випадку, первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий, або територіального профоб'єднання за місцем настання нещасного випадку, якщо потерпілий не є членом профспілки.</p> <p>Проведення розслідування нещасного випадку, який стався з фізичною особою - підприємцем чи особою, що забезпечує</p>

	<p>себе роботою самостійно і не застрахована у Пенсійному фонді України як платник єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, організовує територіальний орган Держпраці за місцем настання нещасного випадку, який утворює комісію у складі не менш як три особи.</p> <p>До складу комісії входять представник територіального органу Держпраці за місцем настання нещасного випадку (голова комісії) та представники місцевої держадміністрації за місцем настання нещасного випадку, первинної організації профспілки, членом якої є потерпілий, або територіального профоб'єднання за місцем настання нещасного випадку, якщо потерпілий не є членом профспілки.</p>
<p>Частина друга пункту 14 Порядку розслідування</p>	<p><u>Оформлення актів</u></p> <p>Акти за формою Н-5 і Н-1 підписуються головою та всіма членами комісії. У разі незгоди із змістом акта член комісії підписує його з відміткою про наявність окремої думки, яку викладає письмово і додає до акта за формою Н-5 як його невід'ємну частину.</p>
<p>Абзац 6 частини першої пункту 19,20 Порядку розслідування</p>	<p><u>Надсилення примірників актів</u></p> <p>Примірники затверджених актів за формою Н-5 і Н-1 протягом доби надсилаються роботодавцем:</p> <p>первинній організації профспілки, представник якої брав участь у роботі комісії...</p> <p>У разі проведення розслідування нещасного випадку, що стався з фізичною особою - підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно, робочий орган виконавчої дирекції Фонду, який утворив комісію, у день затвердження актів розслідування надсилає примірники затверджених актів за формою Н-5 і Н-1 (у разі, коли нещасний випадок визнано таким,</p>

	<p>що пов'язаний з виробництвом) і примірник картки за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння):</p> <p>профспілковій організації, представник якої брав участь у роботі комісії.</p>
<p>Пункт 33 Порядку розслідування</p>	<p><u>Контроль за проведенням розслідування</u></p> <p>Контроль за своєчасністю та об'єктивністю проведення розслідування нещасних випадків, підготовкою матеріалів розслідування, веденням обліку нещасних випадків, вжиттям заходів до усунення причин нещасних випадків здійснюють органи державного управління, органи державного нагляду за охороною праці, виконавча дирекція Фонду та її робочі органи відповідно до компетенції.</p> <p>Громадський контроль здійснюють профспілки через свої виборні органи і представників....</p> <p>Зазначені у цьому пункті органи та особи мають право вимагати відповідно до компетенції від роботодавця проведення повторного (додаткового) розслідування нещасного випадку, затвердження чи перегляду затвердженого акта за формою Н-5 або Н-1, визнання нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом, і складення акта за формою Н-1 у разі, коли виявлено порушення вимог цього Порядку.</p>
<p>Абзаци 7,8,17,18 пункту 37 Порядку розслідування</p>	<p><u>Груповий або тяжкий нещасний випадок</u></p> <p>Про груповий нещасний випадок, нещасний випадок із смертельним наслідком, нещасний випадок, що спричинив тяжкі наслідки, випадок смерті або зникнення працівника під час виконання трудових (посадових) обов'язків роботодавець зобов'язаний протягом однієї години повідомити з використанням засобів зв'язку та протягом трьох годин подати на паперовому носії</p>

	<p>повідомлення згідно з додатком 2:</p> <p>первинній організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці ...;</p> <p>органові галузевої профспілки вищого рівня, а у разі його відсутності – територіальному профоб'єднанню за місцем настання нещасного випадку</p> <p>Зазначені у цьому пункті органи та організації негайно повідомляють про нещасний випадок органи та організації вищого рівня.</p> <p>Повідомлення надсилається також у разі, коли смерть потерпілого настала внаслідок нещасного випадку, що стався раніше.</p>
<p>Абзаци 7,8 пункту 38 Порядку розслідування</p>	<p><u>Спеціальне розслідування</u></p> <p>Спеціальне розслідування нещасного випадку (крім випадків, передбачених пунктом 39 цього Порядку) проводиться комісією із спеціального розслідування нещасного випадку (далі - спеціальна комісія), утвореною територіальним органом Держпраці за місцезнаходженням підприємства або за місцем настання нещасного випадку, у разі, коли нещасний випадок стався з фізичною особою - підприємцем чи особою, що забезпечує себе роботою самостійно, або внаслідок дорожньо-транспортної пригоди (події) за погодженням з органами, представники яких входять до її складу.</p> <p>До складу спеціальної комісії входять:</p> <p>представник первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці ;</p> <p>представник профспілкового органу вищого рівня або територіального профоб'єднання за місцем настання нещасного випадку.</p>

<p>Пункт 39 Порядку розслідування</p>	<p><u>Спеціальне розслідування групового нещасного випадку</u></p> <p>Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло від двох до чотирьох осіб, проводиться спеціальною комісією, яка утворюється Держпраці або за дорученням його територіальним органом і до складу якої входять представники органів, зазначених в абзацах третьому - дев'ятому пункту 37 цього Порядку, за погодженням з такими органами.</p> <p>Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло п'ять і більше осіб або травмовано десять і більше осіб, проводиться спеціальною комісією, яка утворюється Держпраці. До складу такої комісії входять керівники Держпраці, органу управління підприємства, місцевого органу виконавчої влади, виконавчої дирекції Фонду, галузевого або територіального об'єднання профспілок, представники роботодавця, відповідних первинних організацій профспілок, уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці (у разі відсутності на підприємстві профспілки), а також представники відповідного органу з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, закладів та установ охорони здоров'я та інших органів (у разі необхідності).</p> <p>Спеціальне розслідування нещасних випадків, що сталися на ядерних установках, підконтрольних Держатомрегулюванню, проводиться комісією, яка утворюється Держатомрегулюванням.</p>
<p>Абзаци 1-4 пункту 47 Порядку розслідування</p>	<p><u>Оформлення результатів спеціального розслідування</u></p> <p>За результатами спеціального розслідування складаються акти за формою Н-5 і Н-1 (у разі, коли нещасний</p>

	<p>випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом), картка за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) стосовно кожного потерпілого, а також оформляються інші матеріали спеціального розслідування, зазначені у пунктах 50 і 51 цього Порядку.</p> <p>Кількість примірників актів за формою Н-5 і Н-1, карток за формою П-5 визначається залежно від кількості потерпілих та органів, яким вони надсилаються відповідно до пунктів 52 і 53 цього Порядку.</p> <p>В акті за формою Н-5 зазначається категорія аварії, внаслідок якої стався нещасний випадок.</p> <p>Акти за формою Н-5 і Н-1 підписуються головою і всіма членами спеціальної комісії протягом п'яти днів після оформлення матеріалів спеціального розслідування. У разі незгоди із змістом акта (актів) член спеціальної комісії підписує його (їх) з відміткою про наявність окремої думки, яку викладає письмово.</p> <p>Окрема думка додається до акта за формою Н-5 і є його невід'ємною частиною.</p>
<p>Абзаци 2,3 пункту 52 Порядку розслідування</p>	<p><u>Дії роботодавця</u></p> <p>Роботодавець зобов'язаний у п'ятиденний строк після затвердження акта за формою Н-5:</p> <p>видати наказ про вжиття запропонованих спеціальною комісією заходів та запобігання виникненню подібних нещасних випадків, який обов'язково додається до матеріалів спеціального розслідування, а також притягти згідно із законодавством до відповідальності працівників, які допустили порушення вимог законодавства про охорону праці, посадових інструкцій та інших актів підприємств з цих питань. Про вжиття запропонованих заходів роботодавець повідомляє у письмовій формі</p>

	<p>органи, які брали участь у проведенні розслідування, у зазначені в акті за формою Н-5 строки;</p> <p>надіслати за рахунок підприємства копії матеріалів спеціального розслідування, зазначених у пунктах 50 і 51 цього Порядку, органам прокуратури, іншим органам, представники яких брали участь у проведенні спеціального розслідування, Держпраці, Фонду, а у разі проведення розслідування випадків виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) також установі державної санітарно-епідеміологічної служби, яка здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, де працює потерпілий.</p>
<p>Абзац 1 пункту 54 Порядку розслідування</p>	<p><u>Оскарження висновків розслідування</u></p> <p>У разі надходження від роботодавця, робочого органу Фонду, представника профспілки, потерпілого або члена його сім'ї чи уповноваженої ним особи, яка представляє його інтереси, скарги або їх незгоди з висновками спеціальної комісії щодо обставин і причин настання нещасного випадку керівник Держпраці або його територіального органу з метою забезпечення об'єктивності проведення спеціального розслідування має право призначити повторне (додаткове) спеціальне розслідування нещасного випадку спеціальною комісією в іншому складі, за результатами її роботи скасувати акти за формою Н-5 і Н-1, притягти до відповідальності посадових осіб підприємства та органів Держпраці, які порушили вимоги цього Порядку.</p>
<p>Пункт 60 Порядку розслідування</p>	<p><u>Перевірка ефективності роботи з профілактики</u></p> <p>Органи державного управління охороною праці, органи державного нагляду за охороною праці, виконавча дирекція Фонду та її робочі</p>

	<p>органи, профспілки перевіряють відповідно до компетенції ефективність роботи з профілактики нещасних випадків і вживають заходів до усунення виявлених порушень вимог цього Порядку згідно з законодавством.</p>
<p>Пункт 74 Порядку розслідування</p>	<p><u>Розслідування причин виникнення професійного захворювання</u></p> <p>Головний державний санітарний лікар Автономної Республіки Крим, області або міста утворює протягом трьох днів після отримання повідомлення за формою П-3 комісію з проведення розслідування причин виникнення професійного захворювання (далі - комісія з розслідування), до складу якої входять представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (голова комісії), представники лікувально-профілактичного закладу, роботодавця, первинної організації відповідної профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці (у разі, коли профспілка на підприємстві відсутня), вищого органу профспілки, робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства, а також у разі потреби представники інших органів.</p> <p>Зазначені заклади, органи та організації протягом однієї доби з моменту одержання повідомлення за формою П-3 повинні надіслати закладові державної санітарно-епідеміологічної служби письмову інформацію про прізвище, ім'я, по батькові та посаду представника (представників), який пропонується до складу комісії з розслідування.</p>
<p>Пункт 83 Порядку розслідування</p>	<p><u>Розслідування причин виникнення професійного захворювання за межами підприємства</u></p>

	<p>Розслідування причин виникнення професійних захворювань у працівників, направлених на роботу за межі підприємства, проводиться комісією з розслідування, головою якої є представник закладу державної санітарно-епідеміологічної служби, що здійснює державний санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством, шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення професійного захворювання. Підприємство, де виявлено професійне захворювання, повинно повідомити про це підприємство, працівником якого є хворий, та робочий орган виконавчої дирекції Фонду.</p> <p>У роботі комісії з розслідування такого випадку обов'язково беруть участь представники підприємства, працівником якого є хворий, первинної організації відповідної, представник вищого профспілкового органу, робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства.</p>
<p>Пункти 86-88 Порядку розслідування</p>	<p><u>Складання акту П-4</u></p> <p>86. За результатами розслідування комісія складає акт проведення розслідування причин виникнення хронічного професійного захворювання за формою П-4 (далі - акт за формою П-4) згідно з додатком 17.</p> <p>87. Акт за формою П-4, підписаний членами комісії з розслідування, затверджується головним державним санітарним лікарем Автономної Республіки Крим, області, міста, району, на водному, залізничному та повітряному транспорті, Міноборони, МВС, СБУ, Адміністрації Держприкордонслужби, ДПтС, Держспецзв'язку, Державного управління справами та завіряється печаткою.</p> <p>У разі незгоди члена комісії з</p>

	<p>розслідування із змістом акта за формою П-4 він його підписує, письмово викладає свою окрему думку, яка додається до акта і є його невід'ємною частиною, про що робиться відмітка у зазначеному акті.</p> <p>88. Акт за формою П-4 складається протягом трьох днів після закінчення розслідування у шести примірниках та надсилається хворому, робочому органів виконавчої дирекції Фонду, первинній організації відповідної профспілки, вищому профспілковому органів, профпатологу, який направив хворого до спеціалізованого профпатологічного лікувально-профілактичного закладу, підприємству.</p>
Пункт 91 Порядку розслідування	<p><u>Контроль за розслідуванням</u></p> <p>Контроль за своєчасністю та об'єктивністю проведення розслідування причин виникнення професійних захворювань, документальним оформленням, вжиттям заходів до усунення зазначених причин здійснюють заклади державної санітарно-епідеміологічної служби, робочі органи виконавчої дирекції Фонду, профспілки.</p>
Пункт 103 Порядку розслідування	<p><u>Повідомлення про аварію</u></p> <p>Роботодавець зобов'язаний негайно повідомити про аварію територіальний орган Держпраці, орган, до сфери управління якого належить підприємство, відповідну місцеву держадміністрацію, орган з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, прокуратуру за місцем виникнення аварії і відповідний профспілковий орган, а у разі травмування або загибелі працівників також відповідний робочий орган Фонду.</p>
Абзац 1 пункту 104 Порядку	<p><u>Розслідування аварії</u></p> <p>Розслідування аварії, під час якої сталися нещасні випадки, проводиться з урахування</p>

розслідування	вимог цього Порядку.
Абзац 1 пункту 109 Порядку розслідування	<u>Відправлення матеріалів розслідування</u> Друкування, тиражування і оформлення в необхідній кількості матеріалів розслідування аварії проводить підприємство, де сталася аварія, яке у п'ятиденний строк після закінчення розслідування надсилає їх прокуратурі та органам, представники яких брали участь у її розслідуванні.
<i>Участь професійних спілок в розробці та реалізації роботодавцем комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів з охорони праці та здійснення контролю за їх виконанням, використанням коштів, призначених на охорону праці</i>	
Абзац 8 статті 153 Кодексу законів про працю України	<u>Створення безпечних і нешкідливих умов праці</u> Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання цих планів
Стаття 161 Кодексу законів про працю України	<u>Заходи щодо охорони праці</u> Власник або уповноважений ним орган розробляє за участю професійних спілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України «Про охорону праці». План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору.
Стаття 162 Кодексу законів про працю України	<u>Кошти на заходи по охороні праці</u> Для проведення заходів по охороні праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Витратити ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється. Порядок використання зазначених коштів і матеріалів визначається в колективних договорах. Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці.

<p>Абзац 2,4 статті 13 Закону України «Про охорону праці»</p>	<p><u>Управління охороною праці та обов'язки роботодавця</u></p> <p>З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:</p> <p>розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;</p>
<p><i>Про участь профспілок у з питань регулювання охорони праці у колективному договорі, угодах та загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища</i></p>	
<p>Стаття 3 Закону України «Про колективні договори і угоди»</p>	<p><u>Сторони колективного договору, угоди</u></p> <p>Колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами...</p> <p>Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.</p>
<p>Стаття 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»</p>	<p><u>Зміст колективного договору</u></p> <p>Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.</p> <p>У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:</p> <p>зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку</p>

	<p>підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.</p>
<p>Стаття 8 Закону України «Про колективні договори і угоди</p>	<p><u>Зміст угод</u> Угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо: гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та</p>

	<p>встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації.</p> <p>Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:</p> <p>нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);</p> <p>встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;</p> <p>трудових відносин; умов і охорони праці; житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації</p> <p>Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.</p> <p>Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.</p>
<p>Абзац 1 статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди</p>	<p><u>Дія колективного договору, угоди</u></p> <p>Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони</p>

	<p>членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.</p>
<p>Стаття 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»</p>	<p><u>Право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод</u></p> <p>Профспілки, їх організації та об'єднання ведуть колективні переговори, укладають колективні договори, генеральну, галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди від імені працівників у порядку, встановленому законом.</p> <p>Участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому, територіальному рівні беруть репрезентативні на відповідному рівні профспілки, їх організації та об'єднання.</p> <p>Роботодавці, їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування зобов'язані брати участь у колективних переговорах щодо укладання колективних договорів і угод.</p> <p>Кількість представників репрезентативних профспілок, їх організацій, об'єднань для ведення колективних переговорів з укладення угод від імені працівників на національному, галузевому і територіальному рівні визначається пропорційно до кількості членів профспілок, яких вони об'єднують та інтереси яких представляють згідно з повноваженнями, наданими їм профспілками, їх організаціями, об'єднаннями, що не відповідають критеріям репрезентативності.</p> <p>Забороняється ведення переговорів та укладання угод і колективних договорів від імені працівників особам, які</p>

	<p>представляють роботодавців.</p> <p>Профспілки, їх об'єднання здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод. У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки, їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду.</p>
<p>Стаття 247 Кодексу законів про працю України</p>	<p><u>Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації</u></p> <p>Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору; 2) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці; 3) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат; 4) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності

	<p>та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;</p> <p>5) разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;</p> <p>6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;</p> <p>7) бере участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;</p>
<p>Стаття 20 Закону України «Про охорону праці»</p>	<p><u>Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді</u></p> <p>У колективному договорі, угоді сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.</p>
<p>Стаття 263 Кодексу законів про працю України</p>	<p><u>Повноваження місцевих державних адміністрацій та рад у галузі охорони праці</u></p> <p>Місцеві державні адміністрації і ради у межах відповідної території:</p> <p>забезпечують реалізацію державної політики в галузі охорони праці;</p> <p>формують за участю профспілок програми заходів з питань безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, що мають міжгалузеве значення;</p>

<p>Стаття 33 Закону України «Про охорону праці»</p>	<p><u>Повноваження міністерств та інших центральних органів виконавчої влади в галузі охорони праці</u></p> <p>Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади:</p> <p>проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці;</p> <p>розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок;</p> <p>здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці;</p> <p>укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці;</p> <p>Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення, здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці.</p>
<p>Стаття 34 Закону України «Про охорону праці</p>	<p><u>Повноваження Ради міністрів Автономної Республіки Крим та місцевих державних адміністрацій в галузі охорони праці</u></p> <p>Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій:</p> <p>забезпечують виконання законів та реалізацію державної політики в галузі охорони праці;</p> <p>формують за участю представників профспілок, Фонду соціального страхування від нещасних випадків і забезпечують виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та</p>

	виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;
Стаття 65 Господарського кодексу України	<p><u>Управління підприємством</u></p> <p>1. Управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу.</p> <p>7. На всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Вимоги до змісту і порядок укладення колективних договорів визначаються законодавством про колективні договори..</p> <p>8 Трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Повноваження трудового колективу щодо його участі в управлінні підприємством встановлюються статутом або іншими установчими документами відповідно до вимог цього Кодексу, законодавства про окремі види підприємств, закону про трудові колективи.</p> <p>9. Рішення з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу і уповноважених ним органів.</p>
Стаття 41-1 Кодексу про адміністративні	<u>Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди</u>

<p>правопорушення</p>	<p>Ухилення осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк -</p> <p>тягне за собою накладення штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p>
<p>Стаття 41-2 Кодексу про адміністративні правопорушення</p>	<p><u>Порушення чи невиконання колективного договору, угоди</u></p> <p>Порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів -</p> <p>тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.</p>
<p>Стаття 41-3 Кодексу про адміністративні правопорушення</p>	<p><u>Ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод</u></p> <p>Ненадання особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, -</p> <p>тягне за собою накладення штрафу від одного до п'яти неоподатковуваних</p>

	мінімумів доходів громадян.
<i>Навчання з питань охорони праці представників профспілок та їх участь у комісіях з перевірки знань з питань охорони праці</i>	
Частина 7 Статті 252 Кодексу законів про працю України, частина 7 статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	<p><u>Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів</u></p> <p>На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок власника або уповноваженого ним органу.</p>
Стаття 13 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	<p><u>Професійні спілки та держава</u></p> <p>Держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки та додержання прав та інтересів профспілок.</p> <p>Держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів, співпрацює з профспілками в їх реалізації, сприяє профспілкам у встановленні ділових партнерських взаємовідносин з роботодавцями та їх об'єднаннями.</p> <p>Держава сприяє навчанню профспілкових кадрів, спільно з профспілками забезпечує підвищення рівня їх знань щодо правового, економічного та соціального захисту працівників.</p>
Частини 1,4,6 статті 18 Закону України «Про охорону праці»	<p>Навчання з питань охорони праці</p> <p>Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці, з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.</p>

	<p>Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок</p> <p>Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці.</p>
<p>Пункт 3.10 Типового положення про навчання з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоро нпраці України від 26.01.2005 № 15, зареєстрованого Міністерством юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511 (далі – Типове положення)</p>	<p><u>Комісія з перевірки знань</u> Перевірка знань працівників з питань охорони праці на підприємстві здійснюється комісією з перевірки знань з питань охорони праці (далі - комісія) підприємства, склад якої затверджується наказом керівника.</p> <p>До складу комісії підприємства входять спеціалісти служби охорони праці, представники юридичної, виробничих, технічних служб, представник профспілки або вповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці. До складу комісії підприємства можуть залучатися страхові експерти з охорони праці відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України та викладачі охорони праці, які проводили навчання.</p>
<p>Пункт 3.11 Типового положення</p>	<p><u>Обов'язковість навчання</u> Усі члени комісії у порядку, установленому Типовим положенням, повинні пройти навчання та перевірку знань з питань охорони праці.</p>
<p>Пункт 3.17 Типового положення</p>	<p><u>Недопущення до роботи</u> Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці.</p>
<p>Пункт 5.2 Типового положення</p>	<p><u>Перевірка знань посадових осіб</u> Перевірка знань з питань охорони праці категорії посадових осіб (зазначених</p>

	у пункті 5.2) проводиться комісією, створеною наказом спеціально вповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Очолює комісію Голова (заступник Голови), до складу комісії входять керівники управлінь та відділів цього органу та представники інших органів державного нагляду за охороною праці, а також представники відповідних профспілок.
Пункт 5.3 Типового положення	<u>Склад комісії з перевірки знань посадових осіб</u> До складу комісії (з перевірки знань з питань охорони праці категорії посадових осіб, зазначених у пункті 5.3) входять представники органів державного нагляду за охороною праці та відповідних профспілок.
Пункт 3.20 Типового положення	<u>Навчання представників профспілок</u> Представники профспілок, уповноважені найманими працівниками особи як члени постійно діючих комісій з перевірки знань з питань охорони праці, проходять навчання з питань охорони праці відповідно до Типового положення, а перевірку знань у порядку, визначеному відповідними громадськими організаціями за участю представника спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці.
Типове положення про порядок проведення навчання представників профспілок з питань охорони праці, Затверджене постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 № П-	<u>Загальні положення</u> 1. Типове положення про порядок проведення навчання представників профспілок з питань охорони праці (далі – Типове положення) визначає загальні вимоги до організації проведення навчання й перевірки знань штатних працівників і членів виборних профспілкових органів усіх рівнів та активістів первинних, цехових профспілкових організацій і профгруп, обраних (призначених) для забезпечення виконання повноважень профспілок у сфері охорони праці згідно із законодавством.

16-12

28.02.2013 № П-16-12

Типове положення розроблено на основі вимог Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511.

2. Типове положення поширюється на **всеукраїнські профспілки і територіальні об'єднання профспілок, які є членськими організаціями Федерації профспілок України, на відповідні республіканські (Автономної Республіки Крим), обласні, територіальні, міські, районні та первинні профспілкові організації.**

3. **Навчання і перевірка знань з питань охорони праці** згідно з Типовим положенням підлягають особи, обрані або призначені представниками профспілок з питань охорони праці відповідно до Типового положення про представників профспілок з питань охорони праці, затвердженого постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 № П-16-11 а саме:

на виробничому рівні:

- члени виборного профспілкового органу підприємства чи структурного підрозділу підприємства, установи, організації (далі – підприємство), яким доручено систематичне виконання функцій зазначеного представника з питань охорони праці;

- члени комісії з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації (або цехової профорганізації), які діють згідно з Типовим положенням про цю комісію, затвердженим постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 № П-16-11;

- громадські (старші громадські) інспектори з охорони праці, які діють згідно з Типовим положенням про громадського інспектора з охорони праці, затвердженим постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 № П-16-11;

	<p><i>на рівні вищих профспілкових органів:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - члени президії центрального, обласного, міського, районного або іншого органу галузевої профспілки чи територіального об'єднання профспілок, яким доручено систематичне виконання функцій представника профспілки (профспілок) з питань охорони праці; - члени постійної комісії з питань охорони праці центрального, обласного, міського, районного або іншого органу галузевої профспілки, територіального об'єднання профспілок та Федерації профспілок України (якщо таку комісію створено); - технічні (головні технічні) інспектори праці, які діють згідно з Положенням про технічну інспекцію праці профспілок, затвердженим постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 № П-16-11; - інші спеціалісти з питань охорони праці апарату виборного профспілкового органу, в тому числі працівники апарату, які виконують функції представника профспілки (профспілок) з цих питань за суміщенням обов'язків.
<p>Пункти 4-5 Типового положення про порядок проведення навчання представників профспілок з питань охорони праці</p>	<p><u>Особливості проходження навчання з питань охорони праці окремих категорій представників профспілок</u></p> <p>4. Навчання, передбачене цим Типовим положенням, не є обов'язковим для особи – члена профспілки (члена виборного профспілкового органу, працівника апарату цього органу тощо), яка, виходячи з обізнаності в певних проблемах охорони праці, залучається до виконання разового доручення та діє згідно з Типовим положенням про представників профспілок з питань охорони праці, затвердженим постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 № П-16-11.</p> <p>5. Вивчення питань охорони праці головами первинних профспілкових організацій (профспілковими представниками) та їх</p>

	<p>заступниками (за винятком заступників, які одночасно є головами комісій з охорони праці профкомів), керівниками центральних, обласних, міських, районних або інших органів галузевих профспілок, територіальних об'єднань профспілок та їх заступниками здійснюється під час загального навчання (підвищення кваліфікації) керівних профспілкових кадрів.</p>
<p>Пункти 6-7 Типового положення про порядок проведення навчання представників профспілок з питань охорони праці</p>	<p><u>Загальні вимоги до організації навчання з питань охорони праці представників профспілок</u></p> <p>6. Навчання з питань охорони праці може проводитись як традиційними методами, так і з використанням сучасних видів навчання – модульного, дистанційного тощо, а також із запровадженням технічних засобів навчання: аудіовізуальних, комп'ютерних навчально-контрольних систем, комп'ютерних тренажерів, автоекзаменаторів тощо.</p> <p>7. Обсяги і предмет навчання з питань охорони праці визначаються за рівневими групами слухачів з однорідними повноваженнями та компетенцією шляхом розроблення для кожної групи тематичних планів і програм навчання на основі Типових тематичних планів і програм навчання (додатки 1-4 до цього Типового положення), при цьому враховується специфіка підприємства (виробництва), галузь економічної діяльності, регіону тощо.</p> <p>Тематичні плани і програми навчання затверджуються профспілковим органом за місцем організації навчання.</p> <p>Якщо навчання організується навчальним закладом профспілок або іншим навчальним закладом, тематичний план і програма навчання розробляються цим закладом і затверджуються його керівником за погодженням з відповідним профспілковим органом, що замовив навчання.</p>

<p>Пункти 8- 10 Типового положення про порядок проведення навчання представників профспілок з питань охорони праці</p>	<p><u>Перевірка знань з питань охорони праці представників профспілок</u></p> <p>8. Перевірка знань представників профспілок з питань охорони праці проводиться за нормативно-правовими актами з охорони праці та нормативними актами ФПУ, додержання яких входить до їх функціональних обов'язків.</p> <p>9. Формою перевірки знань з питань охорони праці є тестування, залік або іспит. Тестування проводиться за допомогою технічних засобів (автоекзаменатори, модульні тести тощо), залік або іспит – за екзаменаційними білетами у вигляді усного або письмового опитування.</p> <p>10. Перевірка знань з питань охорони праці представників профспілок здійснюється комісією з перевірки знань з питань охорони праці (далі – комісія), склад якої затверджується розпорядженням керівника виборного профспілкового органу, що організовує навчання, або вищого рівня (галузевого або територіального) у разі проведення навчання в навчально-методичних центрах профспілок або інших установах.</p> <p>Членами комісії можуть бути профспілкові працівники (у тому числі представники вищого профспілкового органу та/або іншої профспілки, профоб'єднання), спеціалісти служб охорони праці різного рівня та органів державного нагляду за охороною праці, викладачі відповідних навчальних закладів, інші особи, які самі пройшли перевірку знань з цих питань.</p> <p>Головою комісії призначається представник профспілки (керівник, його заступник, керівник структурного підрозділу або інший представник, до функціональних обов'язків яких входять питання охорони праці) того органу, розпорядженням якого затверджено склад комісії.</p> <p>До складу комісії обов'язково включається</p>
---	---

представник відповідного органу Держпраці (за погодженням).

Комісія є правочинною, якщо до її складу входять не менше трьох осіб.

Усі члени комісії повинні пройти навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

11. У разі виявлення незадовільних знань особі надається місячний термін для додаткової самостійної підготовки і право пройти повторну перевірку знань. Якщо вдруге результат перевірки є негативним, зазначена особа підлягає звільненню від обов'язків представника профспілки (профспілок) з питань охорони праці.

12. Результати перевірки знань з питань охорони праці оформляються протоколом засідання комісії з перевірки знань з питань охорони праці (додаток 5).

Відомості про проходження первинної і повторних перевірок знань зазначаються у посвідченнях про перевірку знань з питань охорони праці представників профспілок (додаток 6).

Особи, вперше призначені, які за результатами перевірки виявили задовільні знання, мають право також на одержання посвідчень технічного (головного технічного) інспектора праці або представника профспілки (профспілок) з питань охорони праці за зразками, затвердженими постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 № П-16-11.

13. Організаційне забезпечення проведення навчання й перевірки знань представників профспілки (профспілок) з питань охорони праці (матеріально-технічне забезпечення, формування навчальних груп, розроблення та дотримання навчальних планів і програм, оформлення, облік і зберігання протоколів перевірки знань, оформлення, облік посвідчень про перевірку знань з питань охорони праці)

	<p>покладається на голову первинних профспілкових організацій, керівника профспілкових органів відповідного рівня, керівника структурного підрозділу з охорони праці або фахівців апарату цих органів, на яких покладено зазначені обов'язки згідно з посадовими інструкціями у разі організації і проведення відповідного навчання цими органами профспілок, або на керівників навчальних закладів, на базі яких здійснюється навчання згідно з цим Типовим положенням.</p>
<p>Пункти 14- 15 Типового положення про порядок проведення навчання представників профспілок з питань охорони праці</p>	<p><u>Особливості навчання на рівні первинної профспілкової організації</u></p> <p>14. Громадські (старші громадські) інспектори з охорони праці, члени комісій з охорони праці виборного профспілкового органу підприємства (структурного підрозділу), інші представники профспілки з питань охорони праці проходять навчання в строк до трьох місяців після їх обрання профспілковими зборами, конференцією або на засіданні виборного профоргану згідно зі статутом профспілки.</p> <p>15. Усі представники профспілки (за винятком осіб, зазначених в абзаці другому цього пункту), як правило, проходять навчання безпосередньо на підприємстві із залученням усіх наявних можливостей, ресурсів, кадрового потенціалу та матеріальної бази підприємства.</p> <p>Голови комісій з охорони праці виборних органів первинних профспілкових організацій, старші громадські інспектори з охорони праці підприємств (у тому числі особи, які виконують зазначені обов'язки, працюючи в профкомах підприємств на штатній посаді) проходять навчання і перевірку знань у порядку, визначеному виборним органом відповідної всеукраїнської профспілки або за погодженням із ним – відповідним територіальним об'єднанням організацій профспілок і, як правило, на базі навчальних</p>

	закладів профспілок (регіональних навчально-методичних центрів, Харківського соціально-економічного інституту, Академії праці, соціальних відносин і туризму) або інших навчальних закладів.
Пункти 16- 17 Типового положення про порядок проведення навчання представників профспілок з питань охорони праці	<p><u>Фінансування заходів щодо навчання з питань охорони праці представників профспілок підприємства (первинної профспілкової організації)</u></p> <p>16. Навчання представників профспілки підприємства організується згідно з умовами колективного договору виборним органом первинної профспілкової організації та роботодавцем. При цьому відповідно до вимог законодавства роботодавець проводить навчання за свій рахунок, звільняє профспілкових активістів на визначений період (строком до 6 діб) від основної роботи зі збереженням середнього заробітку, забезпечує їх необхідними методичними матеріалами, літературою, засобами навчання на безоплатній основі.</p> <p>Якщо навчання зазначених представників здійснюється на базі відповідного навчального закладу, роботодавець компенсує витрати цього закладу згідно з укладеним між ними договором.</p> <p>17. Кожна зі сторін колективного договору визначає конкретних осіб, на яких покладається підготовка необхідних документів, планів, програм, методичних та інших матеріалів, організація навчання в цілому. Як правило, ними повинні бути: від профспілки – голова комісії з охорони праці профкому або старший громадський інспектор з охорони праці підприємства; від роботодавця – керівник (працівник) служби підготовки кадрів (у разі її відсутності – служби кадрів) та служби охорони праці підприємства.</p> <p>Відсутність на підприємстві колективного договору не може бути підставою для відмови</p>

	роботодавця брати участь у проведенні навчання представників профспілки з питань охорони праці в порядку, передбаченому законодавством. У цьому випадку навчання організується відповідно до спільного рішення адміністрації та виборного органу первинної профспілкової організації.
Пункти 18- 20 Типового положення про порядок проведення навчання представників профспілок з питань охорони праці	<p><u>Особливості навчання на рівні центральних, обласних, міських, районних або інших органів галузевих профспілок, територіальних об'єднань організацій профспілок та ФПУ</u></p> <p>18. Технічні (головні технічні) інспектори праці на початку роботи (а саме – протягом чотирьох місяців від дня затвердження на цій посаді) і періодично (не рідше одного разу на три роки) проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці переважно на базі Академії праці, соціальних відносин і туризму, Харківського соціально-економічного інституту. За визначенням виборного органу всеукраїнської профспілки чи територіального об'єднання організацій профспілок навчання може бути організовано і в іншому навчальному закладі, який спроможний забезпечити якісну підготовку зазначеної категорії працівників із урахуванням вимог цього Типового положення.</p> <p>Навчальні тематичні плани і програми для технічних (головних технічних) інспекторів праці повинні бути розраховані на тривалість навчання не менш як два тижні (80 академічних годин).</p> <p>Зазначені плани і програми складаються та затверджуються навчальними закладами ФПУ – за погодженням із керівництвом Федерації профспілок України, а будь-яким іншим навчальним закладом – за погодженням із керівником виборного органу всеукраїнської профспілки чи територіального об'єднання організацій профспілок, з ініціативи якого цей</p>

	<p>заклад проводить навчання.</p> <p>19. Працівники апарату виборних профспілкових органів, які не є технічними (головними технічними) інспекторами праці, але виконують функції представника профспілки (профспілок) з питань охорони праці на постійній основі (у тому числі за суміщенням обов'язків) і реалізують повноваження та беруть участь у комісіях з охорони праці на підприємствах, розслідування нещасних випадків, перевірки знань з питань охорони праці, проходять навчання і перевірку знань згідно з пунктом 18 за скороченою програмою (але не більш як на 50 відсотків) тривалістю один тиждень (40 академічних годин).</p> <p>20. Члени постійних комісій з питань охорони праці центральних, обласних, міських, районних або інших органів галузевих профспілок, територіальних об'єднань організацій профспілок та ФПУ, члени президій цих органів, яким доручено займатися зазначеними питаннями за розподілом обов'язків, проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці в процесі загального навчання представників виборних профспілкових органів, а також шляхом проведення короткострокових (тривалістю до 1 тижня) цільових семінарів на базі навчальних закладів профспілок.</p> <p>Направлення конкретної особи для проходження навчання з питань охорони праці здійснюється, як правило, в період не більше трьох місяців після її обрання членом комісії (профоргану), а в подальшому – через кожні 3 роки, якщо її повноваження у сфері охорони праці тривають.</p>
<p>Пункти 21- 22 Типового положення про порядок</p>	<p><u>Фінансування заходів щодо навчання представників профспілок з питань охорони праці вищих профспілкових органів</u></p> <p>21. Фінансування заходів щодо навчання</p>

<p>проведення навчання представників профспілок з питань охорони праці</p>	<p>представників профспілок з питань охорони праці вищих профспілкових органів здійснюється, як правило, за рахунок профбюджету з коштів тих профорганізацій, які направляють відповідних осіб на навчання.</p> <p>За домовленістю сторін певний профспілковий орган має право сплатити всі витрати на навчання представників різних профспілок (об'єднань організацій профспілок) з наступним одержанням відповідної компенсації від профорганів, представники яких проходили навчання.</p> <p>22. У межах, визначених законодавством, Фонд соціального страхування від нещасних випадків і профзахворювань України (далі – Фонд) може брати участь у проведенні і фінансуванні навчання спеціалістів з охорони праці профспілок відповідно до Порядку, який затверджується Правлінням Фонду.</p> <p>Для проведення за кошти Фонду навчання з питань охорони праці об'єднання профспілок, які мають статус всеукраїнських, звертаються до виконавчої дирекції Фонду, а всі інші профоб'єднання – до її робочого органу, та надають оригінал письмового звернення за підписом керівника профоб'єднання на ім'я керівника виконавчої дирекції Фонду або її робочого органу щодо необхідної кількості відповідних спеціалістів для проходження навчання з питань охорони праці.</p> <p>Навчання з питань охорони праці представників профспілок за кошти Фонду проводиться навчальними закладами або іншими суб'єктами господарювання, які в установленому Типовим положенням порядку проводять навчання з питань охорони праці (далі – навчальний заклад), визначеними виконавчою дирекцією Фонду або її робочими органами, шляхом закупівлі послуг відповідно до законодавства України, що регулює питання державних закупівель.</p>
---	--

	<p>Під час формування навчальних груп для проходження навчання у визначених Фондом навчальних закладах надається копія документа про призначення представника профспілок з питань охорони праці чи включення його до складу комісії з перевірки знань, або іншого документа, який засвідчує виконання представником профспілки певних обов'язків з охорони праці і потребує проходження навчання.</p>
<p><i>Участь представників профспілок у комісіях з питань охорони праці</i></p>	
<p>Стаття 22 Європейської соціальної хартії (переглянутої)</p>	<p><u>Право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища</u></p> <p>З метою забезпечення ефективного здійснення права працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національним законодавством і практикою, сприяти:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) визначенню і поліпшенню умов праці, організації праці, а також виробничого середовища; б) охороні здоров'я та праці на підприємстві; с) організації соціальних і соціально-культурних послуг і заходів на підприємстві; д) нагляду за дотриманням нормативних положень, що регулюють ці питання.
<p>Абзац 12 статті 13 Закону України «Про охорону праці»</p>	<p><u>Управління охороною праці та обов'язки роботодавця</u></p> <p>Роботодавець організовує пропаганду безпечних методів праці та <u>співробітництво з працівниками у галузі охорони праці</u></p>
<p>Стаття 16 Закону України «Про охорону праці»</p>	<p><u>Комісія з питань охорони праці підприємства</u></p> <p>На підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та</p>

	<p>виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці.</p> <p>Комісія складається з представників роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалістів з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.</p> <p>Рішення комісії мають рекомендаційний характер.</p>
<p>Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства, затверджено наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21.03.2007 № 55, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 4 квітня 2007 р. за № 311/13578 (далі – Типове положення про Комісію)</p>	<p><u>1. Загальні положення</u></p> <p>1.2. Типове положення визначає основні завдання, права та організацію діяльності Комісії з питань охорони праці підприємства (далі - Комісія), яка може бути створена за рішенням трудового колективу відповідно до статті 16 Закону України "Про охорону праці".</p> <p>1.3. Комісія є постійно діючим консультативно-дорадчим органом. Метою створення Комісії на підприємстві є забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.</p> <p>1.4. Рішення про доцільність створення Комісії, її кількісний та персональний склад приймається трудовим колективом на загальних зборах (конференції) за поданням роботодавця і професійної спілки.</p> <p>На підставі цього Типового положення за участі представників кожної сторони розробляється Положення про комісію з питань охорони праці підприємства, яке затверджується ухвалою загальних зборів (конференції) трудового колективу.</p>

	<p>1.5. Комісія формується на засадах рівного представництва осіб від роботодавця (спеціалісти з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства) та професійної спілки, а у разі її відсутності - уповноважених найманими працівниками осіб.</p> <p>1.6. Комісія у своїй діяльності керується Кодексом законів про працю України, Законами України "Про охорону праці", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", нормативно-правовими актами з охорони праці та цим Типовим положенням.</p> <p>1.7. Комісія діє на принципах взаємної поваги, довіри, рівноправності, відповідальності сторін за виконання ухвалених рішень і досягнутих домовленостей та обов'язкового дотримання вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці.</p>
<p>Пункт 2.1 Типового положення про Комісію</p>	<p><u>2.1. Основними завданнями Комісії є:</u></p> <p>захист законних прав та інтересів працівників у галузі охорони праці;</p> <p>підготовка на основі аналізу стану безпеки та умов праці на виробництві рекомендацій роботодавцю та працівникам щодо профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, практичної реалізації принципів державної політики в галузі охорони праці на підприємстві;</p> <p>узгодження через двосторонні консультації позицій сторін у вирішенні практичних питань у галузі охорони праці для забезпечення поєднання інтересів роботодавця та трудового колективу, кожного працівника, запобігання конфліктним ситуаціям на підприємстві;</p> <p>вироблення пропозицій щодо включення до колективного договору найбільш</p>

	<p>важливих питань з охорони праці, визначення достатніх асигнувань на Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів і підвищення існуючого рівня охорони праці та ефективний контроль за цільовим витрачанням цих коштів;</p> <p>захист прав та інтересів потерпілих працівників під час розгляду питань щодо призначення їм страхових виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; надання додаткових пільг і компенсацій згідно з положеннями колективного договору за рахунок роботодавця.</p>
<p>Пункт 2.2 Типового положення про Комісію</p>	<p><u>2.2.Комісія має право:</u></p> <p>звертатись до роботодавця, трудового колективу, профспілкового комітету або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу, відповідних служб підприємства з пропозиціями щодо регулювання відносин у сфері охорони праці;</p> <p>створювати робочі групи з числа членів Комісії для розробки узгоджених рішень з питань охорони праці із залученням спеціалістів різних служб підприємства, фахівців експертних організацій, служб охорони праці органів виконавчої влади, страхових експертів, технічних інспекторів праці профспілок (на договірних засадах між роботодавцем та відповідною організацією);</p> <p>одержувати від працівників, керівників структурних підрозділів і служб підприємства та профспілкового комітету інформацію та мати доступ до документації, що є необхідною для виконання завдань, передбачених цим Типовим положенням;</p> <p>здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства з охорони праці безпосередньо на робочих місцях,</p>

	<p>забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою та використанням санітарно-побутових приміщень тощо;</p> <p>ознайомлюватися з будь-якими матеріалами з охорони праці, аналізувати стан умов і безпеки праці на підприємстві, виконання відповідних програм і колективних договорів;</p> <p>вільного доступу на всі ділянки підприємства і обговорення з працівниками питань охорони праці;</p> <p>відповідно до Порядку призначення, перерахування та проведення страхових виплат, затвердженого постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 27.04.2007 № 24, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 22.06.2007 за № 715/13982, приймати рішення про відсоток зменшення розміру одноразової допомоги потерпілому (але не більше ніж на 50%), якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я працівника настало не тільки з вини роботодавця, а й унаслідок порушення потерпілим нормативно-правових актів з охорони праці.</p>
<p>Пункт 3 Типового положення про Комісію</p>	<p><u>Організація роботи Комісії</u></p> <p>3.1. Комісію очолює голова, який обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу. На засіданні Комісії обирається заступник голови та секретар Комісії.</p> <p><u>Не допускається обирати головою Комісії роботодавця.</u></p> <p>На посаду секретаря може бути обраний працівник служби охорони праці.</p> <p>3.2. Члени Комісії виконують свої обов'язки на громадських засадах. У разі залучення до</p>

	<p>окремих перевірок вони можуть увільнятися від основної роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.</p> <p>3.3. Комісія здійснює свою діяльність на основі планів, що розробляються на певний період (квартал, півріччя, рік) і затверджуються головою Комісії.</p> <p>3.4. Комісія проводить засідання в міру необхідності, але не рідше одного разу на квартал.</p> <p>3.5. Засідання Комісії вважається правочинним, якщо на ньому присутні не менше половини її членів від кожної сторони.</p> <p>Якщо під час голосування кількість голосів "за" та "проти" однакова, голова Комісії має право вирішального голосу.</p> <p>3.6. Рішення Комісії оформлюється протоколом і має рекомендаційний характер.</p> <p>У випадку незгоди роботодавця з рішенням Комісії він повинен надати протягом 5 днів з дня одержання зазначеного рішення письмове аргументоване пояснення.</p> <p>3.7. Комісія раз на рік звітує про виконану роботу на загальних зборах (конференції) трудового колективу.</p> <p>3.8. Загальні збори (конференція) трудового колективу мають право вносити зміни до складу Комісії; розпустити Комісію у випадку визнання її діяльності незадовільною та провести нові вибори.</p>
<p>Частина 9 статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»</p>	<p><u>Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю</u></p> <p>Для здійснення цих функцій профспілки, їх об'єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них. Уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям, органам</p>

	виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді.
Типове положення про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації, затверджене постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 №П-16-11 «Про вдосконалення діяльності технічної інспекції праці, інших представників профспілок з питань охорони праці» (додаток 3)	<p><u>Загальні положення</u></p> <p>Це Типове положення (далі – Положення) визначає правові засади діяльності комісії з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації і містить вимоги щодо організації роботи цієї комісії з урахуванням обов'язків, прав і повноважень профспілок у сфері охорони праці, визначених Кодексом законів про працю України, законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про охорону праці», іншими актами законодавства</p> <p>1.1. Комісія з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації (далі – Комісія) створюється цим органом на строк його повноважень на підприємстві, в установі, організації (далі – підприємство) будь-якої форми власності та виду діяльності з кількістю працюючих, як правило, 50 і більше осіб. Залежно від конкретних обставин виборний профспілковий орган підприємства може створити комісію й за меншої кількості працівників.</p> <p>У структурних підрозділах великих підприємств, де в установленому порядку окремо обирається профспілковий орган, створюється Комісія з охорони праці цього органу.</p> <p>Кількісний і персональний склад Комісії визначається і затверджується виборним профспілковим органом підприємства (структурного підрозділу) залежно від кількості працівників і специфіки виробництва.</p>
Типове положення про комісію з охорони праці виборного	<p><u>Головне завдання Комісії</u></p> <p>1.2. Головними завданнями Комісії є здійснення громадського контролю за додержанням роботодавцем вимог законів та</p>

<p>органу первинної профспілкової організації</p>	<p>інших нормативно-правових актів з охорони праці, захист прав та інтересів членів профспілки у цій сфері</p>
<p>Типове положення про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації</p>	<p><u>Вимоги до членів Комісії</u></p> <p>1.3. Членами Комісії можуть бути досвідчені працівники і спеціалісти – члени профспілки, на яких за посадовими обов'язками не покладено відповідальності за створення здорових і безпечних умов праці на виробничих дільницях, в цехах, службах, інших підрозділах або в цілому на підприємстві, а також які не належать до працівників служби охорони праці або інших служб, уповноважених роботодавцем на здійснення на цих об'єктах організаційно-розпорядчих, контрольних функцій у сфері безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.</p> <p>Кожен член Комісії одночасно є представником профспілки з питань охорони праці, який діє в межах повноважень згідно зі статтею 41 Закону України «Про охорону праці», статтями 21, 38 і 40 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», іншими нормативно-правовими актами, Статутом профспілки.</p>
<p>Типове положення про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації</p>	<p><u>Обрання Голови Комісії</u></p> <p>1.4. Головою Комісії обирається член виборного профспілкового органу підприємства (структурного підрозділу), який не входить до складу адміністративного персоналу. Одночасно він є старшим громадським інспектором підприємства (структурного підрозділу).</p> <p>На підприємстві зі значною кількістю працюючих (3 тисячі осіб і більше) доцільно в штатному розкладі виборного профспілкового органу передбачати звільненого працівника на посаді голови Комісії, який одночасно може призначатися заступником голови виборного профспілкового органу. Рішення з цих питань виборний профспілковий орган приймає залежно від специфіки підприємства, складності й небезпечності виробництва та з урахуванням рекомендацій щодо конкретних</p>

	нормативів чисельності, визначених відповідним центральним органом всеукраїнської профспілки.
Типове положення про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації	<p><u>Керівництво Комісією</u></p> <p>1.5. Комісія у своїй роботі керується Кодексом законів про працю України, законами України «Про охорону праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», іншими нормативно-правовими актами, Статутом профспілки та цим Положенням.</p> <p>1.6. Комісія працює під керівництвом відповідного виборного профспілкового органу за планом роботи, що затверджується цим органом.</p>
Типове положення про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації	<p><u>Засідання Комісії</u></p> <p>1.7. Засідання Комісії проводяться за необхідності, але не рідше одного разу на квартал.</p> <p>1.8. Засідання Комісії вважається правомочним, якщо в ньому бере участь більше половини її членів.</p> <p>1.9. Рішення Комісії оформляється протоколом довільної форми, має рекомендаційний характер і надається роботодавцю (керівникові підприємства, структурного підрозділу), іншим зацікавленим особам для впровадження в життя. Роботодавець не пізніше п'ятиденного терміну (5 робочих днів) з дня отримання рішення надсилає голові Комісії аргументовану відповідь.</p> <p>Із найбільш важливих і принципових питань Комісія вносить матеріали на розгляд виборного профспілкового органу підприємства (структурного підрозділу) для прийняття рішення по суті проблеми на рівні зазначеного органу.</p>
Типове положення про комісію з охорони	<p><u>Взаємодія Комісії</u></p> <p>1.10. Голова і члени Комісії взаємодіють з іншими представниками профспілки</p>

<p>праці виборного органу первинної профспілкової організації</p>	<p>(профспілок) підприємства, громадськими інспекторами з охорони праці структурних підрозділів, відповідними службами та посадовими особами підприємства, а також з представниками органів державного управління і нагляду за охороною праці, виконавчими органами Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, технічними інспекторами праці та іншими фахівцями вищих профспілкових органів.</p>
<p>Типове положення про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації</p>	<p><u>Звітність Комісії</u> 1.11. Комісія звітує про свою роботу за півріччя і рік (або частіше – за необхідності) на засіданні відповідного виборного профспілкового органу або на зборах членів профспілки.</p>
<p>Типове положення про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації</p>	<p><u>Навчання з питань охорони праці членів Комісії</u> 1.12. Роботодавець за свій рахунок організовує разом з виборним профспілковим органом підприємства навчання членів Комісії, придбання для них відповідних засобів і нормативних документів з охорони праці, а також забезпечує збереження їм середнього заробітку протягом періоду навчання і виконання громадських обов'язків, визначених колективним договором.</p>
<p>Типове положення про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації</p>	<p><u>Зміст роботи комісії з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації</u> 2.1. Комісія сприяє виборному профспілковому органу підприємства (структурного підрозділу) у виконанні повноважень, передбачених для профспілок Кодексом законів про працю України, законами України «Про охорону праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», іншими нормативно-правовими актами та Статутом профспілки. З цією метою Комісія 2.1.1. Перевіряє стан умов і безпеки праці,</p>

	<p>забезпечення працівників санітарно-побутовими приміщеннями, засобами індивідуального й колективного захисту, мийними та знешкоджувальними засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком, газованою підсоленою водою, проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій та виконання рекомендацій заключних актів медичного огляду, домагається від роботодавця усунення недоліків у роботі з цих питань.</p> <p>2.1.2. Бере участь у формуванні розділу «Охорона праці» колективного договору, в опрацюванні роботодавцем комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів і підвищення існуючого рівня охорони праці, проводить перевірки виконання затверджених заходів</p> <p>2.1.3. Аналізує причини виробничого травматизму та професійної захворюваності, якість складання актів за встановленими формами (Н-1, Н-5, П-4), готує пропозиції стосовно вимог до роботодавця щодо вжиття ефективних профілактичних заходів, а також з приводу безпідставного звинувачення потерпілих, необґрунтованої відмови від складання акта за формою Н-1 або внесення до нього необхідних змін.</p> <p>2.1.4. Контролює усунення причин нещасних випадків і професійних захворювань, визначених комісіями з їх розслідування, додержання роботодавцем установленого порядку реєстрації та подання звітності про зазначені випадки.</p> <p>2.1.5. Перевіряє наявність і повноту інструкцій з охорони праці для всіх професій, своєчасну розробку й затвердження нормативних та інших актів з охорони праці, що діють у межах підприємства, ведення журналів інструктажу працівників, журналів періодичного технічного огляду машин,</p>
--	--

механізмів, устаткування підвищеної небезпеки та іншої документації згідно з вимогами норм і правил.

2.1.6. Вивчає додержання вимог законодавства про охорону праці жінок, неповнолітніх, інвалідів та вносить пропозиції щодо усунення порушень з цих питань.

2.1.7. Здійснює громадський контроль за своєчасним проведенням атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці, вивчає додержання вимог законодавства щодо надання працівникам пільг і компенсацій за роботу з важкими та/або шкідливими умовами праці, готує пропозиції про встановлення для окремих осіб додаткових пільг відповідно до умов колективного договору.

2.1.8. Сприяє своєчасному й повному одержанню потерпілими або членами сімей загиблих на виробництві сум відшкодування шкоди, одноразової допомоги та всіх інших страхових виплат чи видів соціальної допомоги, передбачених законодавством, за необхідності готує на розгляд виборного профспілкового органу підприємства проект подання з цих питань до робочих органів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

2.1.9. Сприяє виплаті вихідної допомоги (у розмірі не менше тримісячного заробітку), якщо працівник розриває трудовий договір через порушення роботодавцем вимог законодавства та умов колективного договору з питань охорону праці.

2.1.10. Організовує і контролює роботу громадських інспекторів з охорони праці.

2.1.11. Здійснює громадський контроль за створенням та ефективною роботою кабінету охорони праці, наявністю і станом куточків, стендів та інших засобів пропаганди охорони

	<p>праці; спільно з роботодавцем організовує огляди-конкурси стану охорони праці на підприємстві.</p> <p>2.1.12. За необхідності порушує перед виборним профспілковим органом підприємства питання про проведення незалежної експертизи умов праці на діючому виробництві, небезпечності певних машин, механізмів, устаткування, будівель і споруд, відповідності нормативно-правовим актам з охорони праці проектної документації, нових або реконструйованих виробничих об'єктів.</p>
<p>Типове положення про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації</p>	<p><u>Участь у роботі інших комісій та інші повноваження</u></p> <p>2.2. Голова Комісії або за його дорученням будь-який інший член Комісії бере участь у роботі комісій:</p> <ul style="list-style-type: none"> - з проведення атестації робочих місць за умовами праці; - з розслідування (спеціального розслідування) нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві; - з атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці; - з перевірки знань посадовими особами і працівниками нормативно-правових актів з охорони праці; - з прийняття в експлуатацію нового або реконструйованого об'єкта виробничого чи соціально-культурного призначення на відповідність його вимогам охорони праці; - з перевірки або комплексного обстеження стану охорони праці на підприємстві (у структурному підрозділі), що проводиться представниками органів державного нагляду за охороною праці, пожежною охороною, експертами Фонду соціального страхування від нещасних випадків, технічними інспекторами праці профспілок тощо. <p>2.3. Голова, члени Комісії реалізують</p>

	інші повноваження, передбачені Типовим положенням про представників профспілок з питань охорони праці, затвердженим постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 № П-16-11 (додаток 2), та іншими актами.
Типове положення про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації	<p><u>Повідомлення про нещасний випадок</u></p> <p>2.4. Голова або будь-який член Комісії негайно повідомляє голову виборного профспілкового органу підприємства про кожен груповий нещасний випадок, нещасний випадок зі смертельним або тяжким наслідком, що стався на виробництві, з метою термінового повідомлення про це вищому профспілковому органу та забезпечення участі в спеціальному розслідуванні такого випадку представників профспілок згідно з установленим Порядком.</p>
Типове положення про комісію з охорони праці виборного органу первинної профспілкової організації	<p><u>Основні права членів Комісії</u></p> <p>Голова і члени Комісії мають право:</p> <p>3.1. Безперешкодно і в будь-який час перевіряти стан умов і безпеки праці, санітарно-побутового обслуговування і забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком, газованою солоною водою, мийними та знешкоджувальними засобами, а також хід виконання зобов'язань з охорони праці колективного договору, відповідних програм та заходів з цих питань</p> <p>3.2. Вносити роботодавцю подання з будь-якого питання охорони праці та одержувати від нього аргументовану відповідь</p> <p>3.3. Вимагати від роботодавця (керівників підприємства, його структурних підрозділів) негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах підприємства у разі виникнення загрози життю або здоров'ю працівників.</p> <p>3.4. Подавати свої висновки про обставини й причини нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також про</p>

	<p>відповідальність посадових осіб, дії або бездіяльність яких призвели до цих випадків</p> <p>3.5. Одержувати від роботодавця, посадових осіб і працівників необхідні пояснення, інформацію та документи з питань, що належать до компетенції Комісії</p> <p>Виборний профспілковий орган підприємства (структурного підрозділу) може відкликати рішення Комісії чи подання (висновок) голови або члена Комісії, якщо вони суперечать законам, іншим нормативно-правовим актам з охорони праці, не відповідають вимогам захисту законних прав та інтересів працівників.</p> <p>Особи, які створюють перешкоди в діяльності голови або члена Комісії, притягаються до дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності згідно із законодавством.</p> <p>За неналежне виконання обов'язків, передбачених цим Положенням, будь-який член Комісії може бути притягнутий до відповідальності згідно зі Статутом профспілки, а також достроково усунутий від виконання цих громадських обов'язків у тому ж порядку, за яким його було обрано.</p>
--	---

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЗІ СКЛАДАННЯ РОЗДІЛУ «ОХОРОНА ПРАЦІ» В КОЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРІ (УГОДІ) ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ, ПРАЦІВНИКИ ЯКИХ Є ЧЛЕНАМИ АТОМПРОФСПІЛКИ

До складання даного розділу колективного договору між сторонами проводяться колективні переговори, які починаються за три місяці до укладання або переукладання договору.

Для успішного проведення переговорів та забезпечення ефективності заходів, включених в розділ, необхідно:

- Провести обстеження умов праці та вивчити фактори ризику травмування і захворювань працівників на виробництві, проаналізувати результати атестації робочих місць на предмет наявності на робочих місцях небезпечних і шкідливих виробничих факторів і їх параметрів;
- Вивчити стан виробничого травматизму, професійної та виробничо-обумовленої захворюваності;
- Забезпечити збір і вивчення пропозицій працівників щодо поліпшення умов праці;
- Розробити ефективні заходи підвищення безпеки та умов праці у виробничих підрозділах підприємства;
- Провести з відповідними фахівцями економічні розрахунки, визначити обсяги робіт, порядок фінансування заходів та матеріально-технічного забезпечення.

Оскільки після схвалення і підписання колективного договору затверджені заходи з питань охорони праці стають обов'язковими для виконання в межах підприємства, при формуванні зобов'язань в колективний договір слід включати тільки ті, які не суперечать законодавству України. При цьому зобов'язання повинні бути всебічно обґрунтованими і реальними,

Необхідно враховувати, що гарантії, передбачені законами України «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди», «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», Кодексом законів про працю повинні вважатися мінімальними і обов'язковими для виконання (ст. 9 КЗпП і ст. 20 Закону «Про охорону праці»). При наявності на підприємстві, в об'єднанні, відповідних економічних можливостей, можуть встановлюватися додаткові гарантії, пільги та компенсації для працівників.

Для того, щоб не перевантажувати текст колективного договору, конкретні переліки професій і посад працівників, яким відповідно до

загальнодержавних нормативів надаються певні права та пільги (скорочений робочий день, додаткова відпустка, отримання спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту і т.д.) рекомендується вказувати в додатках до колективного договору, а у текстовій частині обумовити тільки обов'язки керівництва щодо дотримання цих норм.

З огляду на досвід профспілкових організацій з формування розділу «Охорона праці» колективного договору, їх напрацювань, Атомпрофспілка рекомендує передбачати та надавати до затвердження такі зобов'язання:

I. Роботодавець (правління, власник) зобов'язується:

1. Виділити на охорону праці _____ тис. Грн.

(ст. 19 Закону України «Про охорону праці». Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації. (*Частина четверта статті 19 в редакції Закону № 77-VIII від 28.12.2014*).

Для того, щоб відповідні кошти на охорону праці передбачались у кошторисах бюджетних установ, їх профкомам рекомендовано намагатись від керівництва установи включення видатків на охорону праці до бюджетних запитів, що подаються міністерствам для складання бюджетів на наступні періоди.

2. Створювати в кожному підрозділі, на кожному робочому місці умови праці, відповідні встановленим нормам. На виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також підвищення існуючого рівня охорони праці виділити _____ тис. Грн. (додаток №1).

(ст. 153 КЗпП, ст. 19, 20 Закону «Про охорону праці»).

При розробці комплексних заходів з охорони праці колективного договору слід врахувати зміст Постанови Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 р. № 994 «Про затвердження переліку заходів та

засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до витрат», особливо важливо простежити за тим, щоб виділені на передбачені цілі кошти направлялися за призначенням і не використовувались інші заходи, що не відносяться до розділу «Охорона праці».

До цих витрат належать:

- Приведення основних фондів у відповідність з вимогами нормативно-правових актів з охорони праці.
- Усунення впливу на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів або приведення їх рівнів на робочих місцях до вимог нормативно-правових актів з охорони праці.
- Проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці та аудиту з охорони праці, оформлення стендів, оснащення кабінетів, виставок, придбання необхідних нормативно-правових актів, наочних посібників, літератури, плакатів, відеофільмів, макетів, програмних продуктів тощо з питань охорони праці.
- Проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників у процесі трудової діяльності, організація лекцій, семінарів та консультацій із зазначених питань.
- Забезпечення працівників спеціальним одягом, взуттям та засобами індивідуального захисту відповідно до встановлених норм (включаючи забезпечення мийними засобами та засобами, що нейтралізують небезпечну дію на організм або шкіру шкідливих речовин)
- Надання працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці, спеціального харчування, молока чи рівноцінних харчових продуктів, а також газованої солоної води.
- Проведення обов'язкового попереднього, періодичного і позапланового медичного огляду працівників, зайнятих на важких роботах, роботах з небезпечними чи шкідливими умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі.

Необхідно не допускати змішування та дублювання комплексних заходів колективного договору з планом економічного і соціального розвитку підприємства, планом організаційно-технічних, технологічних та інших заходів, які спрямовані на підвищення ефективності та пошук резервів виробництва.

Прикладом деяких заходів, які можна віднести до цільових заходів і які можна включити в впровадження нових, більш ефективних інженерно-технічних рішень з охорони праці та попередження травматизму (засобів сигналізації та контролю, запобіжних і захисних пристосувань і т.п.);

- реконструкція системи природного та штучного освітлення;
- вдосконалення систем вентиляції;
- заходи по виключенню, або зниженню до санітарних норм рівня пилу, шуму, вібрації, шкідливих випромінювань та інших факторів;
- установка устаткування і пристроїв із забезпечення електробезпеки;
- обладнання спеціальних механізмів та пристроїв для безпечного ведення робіт;
- заходи щодо захисту і попередження від контакту з шкідливими речовинами та матеріалами;
- конкретні заходи щодо дотримання температурного режиму, поліпшення санітарно-побутових умов, створенню відповідних умов праці для жінок, неповнолітніх, інвалідів.

Перелік цих заходів не є вичерпним може бути продовженим, але важливо чітко визначати кінцеву мету, джерела фінансування, терміни і відповідальних за їх виконання.

Комплекс заходів, щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також щодо підвищення існуючого рівня охорони праці доцільно оформити їх у вигляді додатку.

3. Розробити та забезпечити функціонування системи управління охороною праці на підприємстві.

(ст. 13, 15 Закону «Про охорону праці», Типове положення «Про службу охорони праці», затверджене наказом Держгірпромнагляду України від 15.11.2004 року №255, «Рекомендації щодо побудови системи управління охороною праці на виробництві», затверджені наказом МНС України від 27.06 .06 №398).

4. При укладенні трудового договору ознайомити працівника з колективним договором та інформувати під розписку про умови праці, пільги та компенсації, а також провести інструктаж (навчання) з питань охорони праці.

(ст. 5 Закон України «Про охорону праці», ст. 29 КЗпП України).

5. Забезпечити дотримання керівниками структурних підрозділів та спеціалістами законодавчих актів з охорони праці. (При необхідності записати - створити (укомплектувати) службу охорони праці).

(ст. 15 Закону «Про охорону праці», Типове положення «Про службу охорони праці», затверджене наказом Держгірпромнагляду України від 15.11.2004 року №255).

6. До _____ закінчити (провести) атестацію робочих місць, розробити заходи щодо приведення умов праці на робочих місцях у відповідність вимогам стандартів нормативних актів охорони праці. Ознайомити працівників під розпис про результати атестації їх робочих місць.

7. Проводити атестацію на новостворених робочих місцях і на місцях, де сталися зміни технологічних процесів на відповідність нормативним актам з охорони праці.

(стаття 13 Закону України «Про охорону праці», «Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці», затверджений Постановою КМУ №442 від 01.08.1992 року).

Інформувати працівників під підпис у процесі виробничої діяльності про зміни умов праці на робочому місці, про результати атестації робочого місця.

8. Забезпечити систематичний контроль стану умов праці на робочих місцях, включаючи лабораторний контроль стану виробничого середовища, наявності шкідливих і небезпечних речовин і факторів у робочій зоні

(ст. 13 Закон України «Про охорону праці», ст. 160 КЗпП України).

9. Провести навчання і перевірку знань з питань охорони праці працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою (додаток № 2) - перелік професій із зазначенням термінів навчання). Допуск до роботи осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань, забороняється. Проводити навчання представників профспілкової організації, що є членами постійно-діючих комісій з перевірки знань з питань охорони праці відповідно до типового положення, в тому ж порядку, як і членів комісії з охорони праці підприємства.

(ст.18 Закону України «Про охорону праці», Типове положення «Про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» затверджено наказом Держгірпромнагляду України від 26.01.05 року №15).

10. Провести навчання членів комісії з охорони праці профкому, громадських інспекторів, представників профспілки з охорони праці в тримісячний термін після їх затвердження (обрання).

(Типове положення «Про громадського інспектора з охорони праці», «Порядок навчання представників профспілок з питань охорони праці»- Постанови президії ФПУ № П-16-11(12) від 28 лютого 2013 року, ст. 41 Закону України «Про охорону праці»).

11. Надавати представникам профспілкової організації з охорони праці та технічним інспекторам праці Атомпрофспілки всю запитувану ними інформацію з питань умов, охорони праці, техніки безпеки, санітарно-побутового та медичного забезпечення, вживати заходів на підставі їх приписів, подань та пропозицій і давати аргументовані відповіді.

(ст. 21, 40, 45 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 251 КЗпП)

12. Забезпечити умови представникам профспілки з питань охорони праці для здійснення ними громадського контролю стану умов і охорони праці працівників. Звільняти їх на час перевірок та навчання від роботи із збереженням середнього заробітку (не менше 2 годин на тиждень).

(ст. 41, 42 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» ст. 119, 252 КЗпП України, ст. 41 Закону України «Про охорону праці»).

13. Заохочувати представників профспілки з охорони праці та інших працівників підприємства, які беруть активну участь в профілактиці виробничого травматизму та професійної захворюваності (додається до колективного договору окремим положенням або включається в загальне положення про преміювання).

(Типове положення «Про громадського інспектора з охорони праці», затверджене постановою Президії ФПУ від 28.02.2013 № П-16-11, ст. 9, 252 КЗпП України, ст. 25 Закону України «Про охорону праці»).

14. Забезпечити, відповідно до затверджених норм і термінів, видачу працівникам спецодягу, спецвзуття, засобів індивідуального захисту, а також мила. Своєчасно (за графіком) проводити прання та ремонту спецодягу та спецвзуття (додаток №3, додаток №4, додаток №5). Засоби індивідуального захисту, в тому числі і видавані понад встановлені норми, є власністю підприємства, видаються працівникові

на час виконання трудових обов'язків, і якщо нормативний термін їх використання не минув, підлягають поверненню, в разі звільнення того з роботи.

Забезпечити компенсацію працівнику витрат на придбання спецодягу та інших засобів індивідуального захисту, якщо встановлений нормами строк їх видачі порушено і працівник був змушений придбати їх за власні кошти.

(ст. 163, 164, 165 КЗпП України, ст. 8 Закону України «Про охорону праці», п.п. 41, 129 Інструкції по санітарному утриманню приміщень і обладнання виробничих підприємств, затверджені Головним санітарно-епідеміологічним управлінням МОЗ СРСР від 31.12.66 р №658-66, лист Держсаєпідслужби України від 14 жовтня 2011 р. № 01.03/3093 «Щодо нормативно-правових засад надання безоплатного мила, мийних та знешкоджуючих засобів працівникам»). Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, затверджене наказом Держкомітету з промбезпеки, охоронпраці та гірничого нагляду №53 від 24.03.2008.

15. Працівників, зайнятих на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, безплатно забезпечувати лікувально-профілактичним харчуванням молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою згідно з доданим переліком (додаток №6), а зайнятих на роботах з особливо шкідливими умовами праці - лікувально-профілактичним харчуванням

(норми і порядок видачі молока затверджені постановою Держкомпраці СРСР від 16.12.87 р №731, лікувально-профілактичного харчування затверджені постановою Держкомпраці СРСР і Президії ВЦРПС від 07.01.77 г. №4 / П-1, ст. 7 Закону України «Про охорону праці»).

16. Забезпечити безкоштовне та якісне проведення медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, із шкідливими і небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного, обов'язкового медогляду осіб віком до 21 року.

У разі необхідності проведення додаткового медичного обстеження при формуванні заключного висновку медичного огляду працівника, за висновками ПМО та за погодженням з відділом охорони здоров'я (якщо такий є на підприємстві), направляти на обстеження (лікування) у

спеціалізовані медичні заклади області, або України за рахунок коштів роботодавця, надавати транспорт для доставки працівників за рахунок коштів підприємства або компенсувати працівникам транспортні витрати згідно наданих підтверджуючих документів та документів лікувально-профілактичної установи, які підтверджують оплату за надання послуг.

(ст. 17 Закону України «Про охорону праці» ст. 169 КЗпП України, Наказ Міністерства охорони здоров'я України № 246 від 21.05.2007 р)

17. Відсторонювати від роботи осіб, які ухиляються від проходження обов'язкового медичного огляду, без збереження заробітної плати.

(ст. 17 Закону України «Про охорону праці», ст. 46 КЗпП)

18. Забезпечити працевлаштування працівників, що мають станом здоров'я протипоказання для роботи в шкідливих умовах, відповідно до медичного висновку (ЛКК, МСЕК, заключний акт за підсумками періодичного медогляду).

(ст. 170 КЗпП України)

19. Виділяти кошти на профілактичне лікування вагітних жінок та осіб, які перебувають на диспансерному спостереженні.

(ст. 9¹, 13 КЗпП України)

20. Надавати працівникам матеріальну допомогу на придбання медикаментів в разі стаціонарного лікування і необхідності оперативного втручання.

(ст. 9¹, 13 КЗпП України)

21. Надавати (при можливості) вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей до 14 років або дітей-інвалідів путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, забезпечувати продуктами харчування, виробленими в підсобному господарстві (для АПК - в господарстві), створювати умови для годування грудних дітей.

(ст. 183, 185, 186 КЗпП України)

22. Забезпечити регулярне вивчення причин захворюваності та травматизму та вживати заходів щодо їх усунення.

(ст. 13 Закону України «Про охорону праці»)

23. Забезпечити систематичну інформацію працівників про проблеми пов'язані з ВІЛ / СНІДом та заходи щодо їх профілактики.

(Генеральна угода про регулювання соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні).

24. Забезпечити своєчасне і якісне розслідування нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, аварій відповідно до чинного «Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві», затвердженим постановою КМУ від 30.11.2011г. №1232. Не допускати проведення розслідування без участі представників профспілкової організації.

25. При нещасних випадках і профзахворювань забезпечити необхідну матеріальну допомогу і сприяння потерпілим в отриманні в повному обсязі медичної допомоги.

(ст. 9¹, 13, 173 КЗпП України, ст. 4, 9 Закону України «Про охорону праці»)

У разі ушкодження здоров'я працівника підприємства внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, проводити відшкодування моральної шкоди відповідно до статті 1167 Цивільного кодексу України.

26. При тимчасовій непрацездатності внаслідок нещасного випадку на виробництві виплачувати допомогу в таких розмірах від середньомісячного заробітку:

наприклад:

а) при непрацездатності до 10 днів - 0,2;

б) від 11 днів до 1 місяця - 0,5;

в) від 1 міс. до 3 міс. - 1,0;

г) понад 3 міс. - 2,0.

Розміри виплат за термінами непрацездатності встановлюються залежно від економічного стану підприємства за наявності прибутку і можливостей. (З урахуванням можливостей підприємства може встановлюватися і розмір одноразової допомоги залежно від наслідків травм).

(ст. 9¹, 13 КЗпП України, ст. 4, 9 Закону «Про охорону праці»)

27. Вживати заходів щодо переведення працівника, який втратив працездатність внаслідок нещасного випадку на виробництві або профзахворювання на легшу роботу відповідно до висновку ЛКК або МСЕК.

(ст. 114, 170 КЗпП України, ст. 9 Закону «Про охорону праці»)

Зберігати місце роботи та середній заробіток, розрахований відповідно до Постанови КМУ від 08.02. 1995р №100, за працівниками, які проходять обстеження за направленням СМСЧ в профпатологічних центрах, клініках, науково-дослідних і медичних інститутах України для уточнення діагнозу або визначення ролі виробничих факторів у розвитку захворювань, за узгодженням зі службою охорони праці підприємства організації) та з профспілковим комітетом.

28. Не допускати застосування праці жінок та осіб віком до 18 років на роботах з важкими і шкідливими умовами праці. Продовжити роботу з обмеження використання праці жінок у нічний час. До даного пункту слід докласти перелік робіт, на яких заборонено працю (в тому числі і в нічний час) жінок та осіб молодше 18 років.

(ст. 10, 11 Закону України «Про охорону праці», ст. 174, 175, 190 КЗпП України. Накази Міністерства охорони здоров'я від 29.12.1993 р №256 «Про перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок »; від 10.12.93 р №241« Про граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками »; від 22.03.96 р №59 «Про граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми »).

29. Встановити оплачувані перерви для обігрівання і відпочинку працівників, що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях згідно з доданим переліком (додаток №7)

Власник або уповноважений ним орган, зобов'язаний обладнувати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників.

(Ст. 168 КЗпП України)

30. Визначити перелік робіт, на яких працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час обідньої перерви на свій розсуд (Додається у вигляді таблиці).

(Генеральна угода про регулювання соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні).

31. За несприятливі умови праці надавати за рахунок коштів підприємства додаткові відпустки, встановлювати скорочений робочий день (додаток №8)

32. Встановити працівникам, які мають дітей до 14 років, тривалість робочого часу на 1 годину на тиждень менше встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати.

(Генеральна угода про регулювання соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні).

33 Організувати за рахунок коштів підприємства (організації) проходження психофізіологічної експертизи працівниками, робота яких пов'язана з підвищеною небезпекою або тих, де є необхідність у професійному відборі

(Ст. 5 ЗУ "Про охорону праці")

Дозволити за письмовою заявою працівника та за погодженням керівника і профкому проходження повторної психофізіологічної експертизи, якщо результат первинної психофізіологічної експертизи був віднесений до 4 групи відповідності.

34. У разі, коли працівник звільняється з роботи через невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного договору, вихідна допомога виплачується в розмірі грн. (не менше трьох середньомісячних заробітків).

(ст. 38 КЗпП)

35. Зберегти за працівником підприємства місце роботи на час припинення виробничої діяльності підрозділу, цеху чи устаткування органами державного регулювання та нагляду та службою охорони праці підприємства.

36. Звертатися до Фонду соціального страхування України щодо здійснення своєчасних страхових виплат та матеріального забезпечення у формі:

- допомоги з тимчасової непрацездатності;
- страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частки) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності та одноразової допомоги;
- страхової виплати непрацездатним членам сім'ї у разі смерті потерпілого;
- страхової виплати на медичну та соціальну допомогу, в тому числі на додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний догляд, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, протезування, санаторно-курортне лікування, придбання спеціальних засобів пересування тощо, якщо потребу в них визначено висновками МСЕК.

II. Профком і працівники підприємства зобов'язуються:

1. Вивчати і виконувати вимоги правил і нормативних актів з охорони праці.

(ст. 159 КЗпП ст. 14 Закону України «Про охорону праці»)

2. В установленому порядку проходити попередні і періодичні медичні огляди.

(ст. 17 Закону України «Про охорону праці», ст. 159, 169 КЗпП України)

3. Вносити пропозиції по ліквідації можливих аварійних ситуацій, попередженню травм і профзахворювань на виробництві.

(ст. 153, 247 КЗпП України, ст. 41, 42 Закону України «Про охорону праці», Закон «Про профспілки ...»)

4. Забезпечити формування та активну роботу представників профспілкової організації з питань охорони праці у вирішенні питань створення здорових і безпечних умов праці, попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, оздоровлення та працевлаштування.

(Типове положення про представників профспілок з питань охорони праці затверджене постановою президії ФПУ № П-16-11 від 28.02.2013 р., Ст. 41 Закону України «Про охорону праці»)

5. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства з питань охорони праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, відповідних виробничих і санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту та вносити відповідні подання керівникам підприємств.

(ст. 41 Закону України «Про охорону праці»)

6. Здійснювати громадський контроль за реалізацією прав громадян у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги та вносити відповідні пропозиції керівникам підприємств, державним контролюючим органам, Кабінету Міністрів України.

(ст. 38, 40 Закону України «Про профспілки...»)

7. Забезпечити регулярне заслуховування керівників підприємства, цехів, дільниць та інших виробничих підрозділів про стан умов і охорони праці (можна вказати терміни заслуховування - щомісяця, щокварталу).

(Типове положення про представників профспілок з питань охорони праці затверджене постановою президії ФПУ № П-16-11 від

28.02.2013 р., Ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 248 КЗпП України).

8. Захищати права трудящих на здорові і безпечні умови праці. У разі виникнення небезпеки для життя і здоров'я працівників вимагати припинення робіт.

(ст. 21 Закону «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 41 Закону України «Про охорону праці»)

9. Сприяти керівництву підприємства, профспілковим і державним органам у здійсненні заходів щодо забезпечення виконання на підприємстві вимог Законів України «Про охорону праці», «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», КЗпП України, інших нормативних актів, які зачіпають питання охорони праці та здоров'я трудящих.

10. Чітко виконувати Правила внутрішнього розпорядку, належно дотримуватися трудової дисципліни, а також положень колективного договору щодо охорони праці та здоров'я і посадових інструкцій з охорони праці.

11. Безпечно проводити роботи, дотримуватися правил поведінки з машинами, механізмами, інструментами, шкідливими та небезпечними речовинами.

12. Використовувати засоби колективного захисту та застосувати засоби індивідуального захисту, а в разі їх відсутності чи незабезпечення ними - відмовлятися від виконання дорученої роботи.

13. Проходити навчання і перевірки знань з питань охорони праці, проходити періодичні медичні огляди та виконувати рекомендації заключного акту медогляду.

14. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства.

15. Співпрацювати з роботодавцем задля створення здорових і безпечних умов праці, охорони праці та здоров'я.

16. Організовувати роботу громадських інспекторів праці, комісії з питань охорони праці, спільно з роботодавцем проводити їх навчання.

17. Брати активну участь у комісіях підприємства з:

- розслідування нещасних випадків і профзахворювань;

- прийняття в експлуатацію нових об'єктів виробничого та соціального призначення, нових виробничих ділянок і нового технологічного обладнання; перевірки знань з охорони праці;

- обстеження умов і безпеки праці на робочих місцях працівників підприємства (в тому числі з участю представників контролюючих органів та служб).

18. Контролювати та сприяти виконання роботодавцем і працівниками зазначених вимог законодавчих і нормативно-правових актів з охорони праці та здоров'я, регулярного заслуховування стану виконання положень розділу «Охорона праці» колективного договору на конференціях (загальних зборах) трудового колективу.

19. Контролювати проведенню повного і своєчасного відшкодування особам, що потерпіли від нещасних випадків на виробництві, та їхнім сім'ям за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків, а також за наданням власником підприємства або уповноваженим ним органом постраждалим від нещасних випадків на виробництві додаткової матеріальної допомоги.

* * *

Наведений вище перелік зобов'язань керівництва та профспілкового комітету для включення в розділ «Охорона праці» колективного договору є основою для ведення переговорів по формуванню розділу і винесенню їх на розгляд трудового колективу підприємства Атомної енергетики та промисловості.

Залежно від конкретного стану справ, та умов, що склалися на підприємстві, можуть застосовуватися й інші зобов'язання адміністрації, профспілки та працівників підприємства. Наприклад, з питань атестації робочих місць, з проведення незалежної експертизи безпеки та умов праці, за визначенням заходів відповідальності роботодавця та працівників за порушення вимог охорони праці та здоров'я, по включенню додаткових гарантій і компенсацій неповнолітнім, жінкам, інвалідам, з лікування, оздоровлення та працевлаштування, щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також підвищення існуючого рівня охорони праці станом здоров'я та інші.

Додатки

Додаток № 1

Комплексні заходи

щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, попередження випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій

№ п/п	Найменування заходів (робіт)	Вартість робіт, тис. грн.		Ефективність заходів		Строк виконання	Особи, відповідальні за виконання
		план	факт	план	факт		
1	2	3	4	5	6	7	8

Додаток № 2

План

проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою

№ п/п	Найменування професій, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою	Термін навчання
1	2	3

Додаток № 3

Перелік

професій і посад, яким безкоштовно видається спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту згідно з нормами.

№ п/п	Найменування виробництв, цехів, професій і посад	Найменування спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту	Термін експлуатації (місяців)
1	2	3	4

**Перелік
професій і посад працівників, робота яких пов'язана із
забрудненням і яким безкоштовно видається мило.**

№ п/п	Найменування виробництв, цехів, професій і посад	Кількість мила на місяць
1	2	3

Примітка: даний перелік може не складатися і мило не видається, якщо власник бере на себе зобов'язання забезпечити постійну наявність достатньої кількості мила та інших миючих засобів в душових.

Незалежно від видачі працівникам мила на руки власник зобов'язаний забезпечити наявність мила близько умивальників.

**Перелік
професій і посад працівників, яким безкоштовно видаються
знешкоджуючі, змиваючі засоби, захисні креми у зв'язку з
можливістю дії на шкіру шкідливих речовин.**

№ п/п	Найменування виробництв, цехів, професій і посад	Найменування знешкоджуючих, змиваючих засобів	Кількість на зміну (на місяць), грамів
1	2	3	4

**Перелік
професій і посад працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими
умовами праці, які мають право на отримання безкоштовно
молока, або інших рівноцінних харчових продуктів**

№ п/п	Найменування виробництв, цехів, професій і посад	Примітки
1	2	3

У примітці слід вказати: «молоко 0,5 літра на зміну», або один з інших рівноцінних продуктів, у кількості: кисломолочні продукти 500 г.

або сир – 100 г., Сир 24% - 60г., Молоко згущене - 200 г., молоко сухе - 55 г., яйце куряче - 2 шт., яловичина -70 г., риба - 90 г.

(ст. 9 Закону України «Про охорону праці» ст. 166 КЗпП України, рекомендації інституту НДІ Гігієни харчування 1992 рік, лист Держгірпромнагляду України від 13.03.2015 р. № 1475/0/8-5/6/15 «Щодо питань, пов'язаних з безплатною видачою працівникам молока або інших рівноцінних харчових продуктів»)

Додаток № 7

Перелік

професій та посад працівників підприємства, робота на яких дає право на безкоштовне отримання лікувально-профілактичного харчування в зв'язку з особливо шкідливими умовами праці
(Постанова Держкомпраці СРСР та Президії ВЦРПС від 07.01.1977 №4 (дод. 1))

№ п/п	Робоче місце (професія, посада)	№ робочого місця	Розділ
1	2	3	3

Додаток № 8

Перелік

професій і посад працівників, яким у зв'язку з шкідливими умовами праці надаються оплачувані перерви для обігріву та відпочинку

№ п/п	Найменування виробництв, цехів, професій і посад	Тривалість однієї перерви, хв.	Кількість перерв за зміну	Загальна тривалість перерв за зміну, хв.
1	2	3	4	5

Перелік

**професій і посад працівників, яким надаються додаткові
оплачувані відпустки і скорочений робочий день за несприятливі
умови праці понад передбаченої законодавством тривалості**

№ п/п	Найменування виробництв, цехів, професій і посад	Тривалість додаткової відпустки, робочих днів	Тривалість скороченого робочого дня, год.
1	2	3	4

Перелік

**виробництв, робіт, цехів, професій та посад працівників
підприємства, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-
емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в
умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну
додаткову відпустку за особливий характер праці.**

*(Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.97р. №1290 додаток
№2 в редакції постанови Кабінету Міністрів від 13.05.2003р. 679)*

№ п/п	Робоче місце (професія, посада)	№ робочого місця	Максимальна тривалість додаткової відпустки (календарні дні)
1	2	3	4

Перелік

**професій та посад працівників підприємства, яким встановленні
доплати за шкідливі, важкі, особливо шкідливі та особливо важкі
умови праці**

*(Постанова Держкомпраці СРСР І Секретаріату ВЦРПС від
03.10.86р. №387/22-78)*

№ п/п	Робоче місце (професія, посада)	№ робочого місця	Розмір доплати
1	2	3	4

В разі згоди обох сторін (роботодавець та представники працівників) з метою додаткового інформування працівників та зручності доступу до цієї інформації до колективного договору можуть бути додані нижчеперелічені додатки.

Додаток № 12

**Перелік
робочих місць , виробництв, робіт, професій та посад, працівникам
яких підтверджено право на пільгове пенсійне забезпечення за
Списком №1.**

(Постанова Кабінету Міністрів України від 16.01.2003р. №36)

№ п/п	Робоче місце (професія, посада)	№ робочого місця	Код професії (посади) згідноз ДК 003:2005	Розділ, позиція
1	2	3	4	5

Додаток № 13

**Перелік
робочих місць, виробництв, робіт, професій та посад, працівникам
яких підтверджено право на пільгове пенсійне забезпечення за
Списком №2.**

(Постанова Кабінету Міністрів України від 16.01.2003р. №36)

№ п/п	Робоче місце (професія, посада)	№ робочого місця	Код професії (посади) згідноз ДК 003:2005	Розділ, позиція
1	2	3	4	5

Додаток № 14

**Перелік
професій та посад, яким через умови виробництва не можна
установити перерву для відпочинку та харчування**

№ п/п	Найменування виробництв, цехів, професій і посад
1	2

**Перелік
робочих місць (посад) і професій, для яких час приймання-
передавання зміни включається до робочого часу**

№ п/п	Найменування виробництв, цехів, професій і посад
1	2

**Перелік
виробництв, робіт, цехів, професій та посад працівників
підприємства, із шкідливими та важкими умовами праці,
зайнятість на роботах в яких дає право на щорічну додаткову
відпустку**

*(Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.97р. №1290 додаток
№1 в редакції постанови Кабінету Міністрів від 13.05.2003р. 679)*

№ п/п	Робоче місце (професія, посада)	№ робочого місця	Календарні дні	Розділ, позиція
	2	3	4	5

**Перелік
робочих місць, виробництв, професій і посад працівників
підприємства із шкідливими умовами праці, робота в яких дає
право на скорочену тривалість робочого тижня**

(Постанова Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р. №163)

№ п/п	Робоче місце (професія, посада)	№ робочого місця	Години	Розділ
1	2	3	4	5

Перелік
професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, яким
надається право на додаткову відпустку

№ п/п	Найменування посад, професій	Тривалість додаткової відпустки (в календарних днях)
1	2	3

ПАМ'ЯТКА
ДЛЯ ЧЛЕНІВ АТОМПРОФСПІЛКИ З ОРГАНІЗАЦІЇ
ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ ЗА ПРОВЕДЕННЯМ АТЕСТАЦІЇ
РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ

Цю пам'ятку розроблено відповідно до статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та нормативно-правових актів щодо організації і проведення атестації робочих місць за умовами праці (далі – Атестація) з метою покращення правової обізнаності працівників, які є членами Атомпрофспілки, що має сприяти активізації, систематизації та поліпшенню здійснення профспілками громадського контролю за станом організації і проведення Атестації на підприємствах, в установах і організаціях, які використовують найману працю і де діють шкідливі та небезпечні виробничі фактори.

Атестація проводиться на виконання вимог Закону України «Про охорону праці» (ст. 7, 13) згідно з порядком, затвердженим постановою КМ України від 01.08.92 р. №442, і відповідно до Методичних рекомендацій щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджених постановою Міністерства праці України № 41 від 01.09.92 р. і Головним санітарним лікарем України 01.09.92 р., та інших нормативно-правових актів України.

Основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Завдання проведення атестації робочих місць за умовами праці - встановлення об'єктивних показників умов праці на робочому місці працівника на підставі конкретних даних санітарно-гігієнічних досліджень з метою усунення чи зменшення впливу шкідливих і небезпечних виробничих факторів або надання працівникам підприємства згідно зі статтею 7 Закону України «Про охорону праці» пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці, коли за технологічним процесом їх не можна повністю усунути.

Атестація спрямована насамперед на збереження здоров'я працівників.

На підставі конкретних даних про встановлення на робочому місці несприятливих та шкідливих факторів виробництва (збільшений рівень радіоактивного забруднення, надмірна наявність хімічних речовин або пилу в повітрі робочої зони, вібрації, шум, несприятливий мікроклімат, біологічні фактори тощо), важкості та напруженості праці розробляються Комплексні плани поліпшення безпеки, гігієни праці та виробничого середовища. Їх реалізація є запорукою збереження трудового потенціалу підприємства.

Зменшенню негативної дії шкідливих виробничих факторів на працівників сприяє також використання спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту (насамперед, органів дихання та слуху, очей, голови та шкіри), якими працівники мають безоплатно забезпечуватись згідно зі статтею 8 Закону України «Про охорону праці» та Типовими нормами у Порядку, передбаченому наказом Держгірпромнагляду від 24.03.2008 № 53 «Про затвердження Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям іншими засобами індивідуального захисту»

Здійснення на підставі матеріалів Атестації заходів із поліпшення умов праці, профілактична дія лікувально-профілактичного харчування, яким безоплатно мають забезпечуватись працівники, які працюють в особливо важких та особливо шкідливих умовах праці, а також молока, забезпечення газованою підсоленою водою, дозволяють істотно уповільнити виникнення у працівника професійного захворювання.

Скорочення тривалості робочого тижня і збільшення періоду відпочинку працівника шляхом надання йому додаткової оплачуваної відпустки, проведені на підставі матеріалів Атестації, сприяють відновленню працездатності працівника, усуненню негативних наслідків втоми та дії шкідливих виробничих факторів.

Результати атестації є основою для вирішення питань надання пенсій за віком на пільгових умовах, інших пільг та компенсацій (таких як - щорічна додаткова відпустка, доплата працівникам за умови праці, скорочена тривалість робочого тижня, видача лікувально-профілактичного харчування, молока та інших рівноцінних продуктів тощо), а також розроблення і реалізації організаційних, технічних, економічних та соціальних заходів (включаючи і відповідні положення колективного договору) щодо покращання умов трудової діяльності.

Періодичність Атестації встановлюється підприємством у колективному договорі, але не може бути рідше одного разу на 5 років.

Позачергова атестація проводиться в разі докорінної зміни умов і характеру праці з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, профспілкового комітету первинної профспілкової організації Атомпрофспілки, трудового колективу або його виборного органу, органів Державної експертизи умов праці.

Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на роботодавця.

Атестація робочих місць на підприємствах полягає у:

- виявленні на робочому місці шкідливих і небезпечних виробничих факторів та причин, що їх створюють;
- проведенні санітарно-гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища, важкості та напруженості праці на робочому місці;
- комплексній оцінці факторів виробничого середовища щодо відповідності їх характеристик стандартам, санітарним нормам і вимогам нормативно-правових документів;
- обґрунтуванні віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими умовами праці;
- підтвердженні і встановленні права працівника на пільгове пенсійне забезпечення, додаткову відпустку, скорочений робочий день та інші пільги і компенсації залежно від умов праці;
- перевірці правильності застосування Списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення;
- вирішенні спірних питань, які можуть виникнути між роботодавцем та працівниками щодо умов праці і оздоровлення.

Організаційне, методичне керівництво і контроль за проведенням всіх етапів атестації на підприємстві здійснює призначена наказом керівника постійно діюча атестаційна комісія. На великих підприємствах із цеховою структурою (наприклад АЕС) можуть створюватися цехові атестаційні комісії.

Своєчасне і належне проведення атестації робочих місць за умовами праці є надійною основою для здійснення на підприємстві цілої низки заходів щодо виявлення реальної дії шкідливих і небезпечних факторів на робочих місцях, поліпшення умов праці та соціального захисту працівників за роботу у важких та шкідливих умовах праці.

Ці заходи, в свою чергу, дозволять зберегти високу працездатність працівників підприємства, запобігти розвитку у них професійних захворювань, що буде вагомим внеском роботодавця в збереження кадрів та трудового потенціалу України.

І. ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ ЗА ПРОВЕДЕННЯМ АТЕСТАЦІЇ

1. Планування контролю та розподіл обов'язків

Для здійснення громадського контролю профкому на підприємствах до 1000 працюючих необхідно створити комісію у складі 3–5 працівників. На підприємствах, де працює понад 1000 працівників, такі комісії можуть створюватися цеховими профспілковими комітетами.

Бажано, щоб члени цієї комісії пройшли відповідну підготовку з методики проведення громадського контролю на семінарах і тренінгах, які організовують профспілки, або на спеціальних курсах, організованих представниками Державної експертизи умов праці.

Далі потрібно розподілити обов'язки між членами комісії профкому щодо контролю за основними етапами проведення Атестації та наданням працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці за її результатами.

Метою громадського контролю профкому за організацією і проведенням атестації робочих місць за умовами праці є:

- підвищення якості її проведення, усунення виявлених недоліків із боку служб підприємства та комісії з проведення атестації;
- повне і вчасне виконання роботодавцем рекомендованих комісією заходів щодо поліпшення умов праці, а також для усунення або максимального зменшення негативної дії шкідливих виробничих факторів;
- надання роботодавцем працівникам у повному обсязі пільг і компенсацій за роботу у важких та шкідливих умовах праці для збереження високої працездатності працівників та попередження виникнення у них виробничо-обумовлених і професійних захворювань.

Перед здійсненням контролю у профкомі потрібно сформувати законодавчу і нормативну базу стосовно проведення атестації робочих місць за умовами праці з урахуванням особливостей конкретного

підприємства (допускається використання нормативної бази, яка була створена атестаційною комісією).

До початку роботи комісії профкому потрібно з нормативно-правових актів вибрати професії і посади працівників, які включені до штатного розпису підприємства та на робочих місцях яких було проведено або буде проводитись Атестація.

Членам комісії профкому (цехкому), як і членам комісії підприємства з проведення атестації, в межах своєї компетенції та згідно з розподілом обов'язків перед здійсненням громадського контролю необхідно ретельно вивчити вимоги нормативно-правових актів із проведення Атестації, адже під час проведення контролю членам комісії профкому (цехкому) потрібно буде спілкуватися з фахівцями відділу кадрів підприємства, служби охорони праці, служби головного технолога (інженера), бухгалтерії та інших підрозділів підприємства, працівники яких брали участь у проведенні Атестації.

При здійсненні контролю результатів проведеної атестації комісія профкому, аналізуючи її матеріали (накази, карти умов праці та інші документи), може також опитати для уточнення даних членів комісії підприємства з проведення Атестації, які були відповідальними за їх заповнення (стаття 251 Кодексу законів про працю України, частини 1-3 статті 23 Закону України «Про охорону праці»).

За межами підприємства голова комісії профкому із здійснення громадського контролю за проведенням Атестації може уточнювати матеріали проведеної Атестації в санепідемстанції та у державного експерта з умов праці.

Результати громадського контролю профкому за організацією і проведенням атестації оформлюються, як правило, відповідним актом, з матеріалами якого має бути обов'язково ознайомлений керівник підприємства (роботодавець).

Виявлені під час громадського контролю недоліки або порушення щодо проведення Атестації потрібно усунути шляхом проведення позачергової Атестації.

Громадський контроль здійснюється за належним і повним виконанням членами атестаційної комісії підприємства вимог, передбачених методичними рекомендаціями з проведення Атестації, що наводяться нижче.

2. Формування нормативної бази та її актуалізація відповідно до виду економічної діяльності підприємства.

Під час перевірки контролюється повнота складення відповідальним членом комісії нормативної бази чинних нормативних актів (рекомендується додати до бази і нормативні акти, які діяли раніше), зазначених вище.

Перевіряється, чи актуалізовані матеріали нормативних актів у відповідності до виду економічної діяльності підприємства, переліку професій і посад, зазначених у штатному розписі підприємства.

Важливо перевірити наявність у базі не тільки нормативних актів стосовно безпосереднього проведення атестації робочих місць за умовами праці, а також, наприклад, нормативних актів щодо надання працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці, передбачених статтею 7 Закону України «Про охорону праці», забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту згідно зі статтею 8 цього закону.

Результати перевірки цього розділу громадського контролю за проведенням Атестації в акті перевірки можна сформулювати так:

- «на підприємстві створена (повна, достатня) нормативна база з проведення Атестації»;
- «нормативна база з проведення Атестації на підприємстві неповна, недостатня (перераховуються відсутні у базі нормативні акти)»;
- «нормативна база з проведення Атестації актуалізована повністю, частково (перераховуються професії і посади, які не актуалізовані)»;
- «нормативна база з проведення Атестації не актуалізована (наводяться, як приклад, декілька назв професій і посад зі штатного розпису підприємства, які не актуалізовані, тобто не вибрані із переліків нормативно-правових актів)».

3. Контроль за формуванням комісії підприємства з проведення атестації робочих місць за умовами праці

Контроль за формуванням комісії підприємства з проведення Атестації – важливий етап, від якого значною мірою залежить

дотримання Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці та отримання достовірних результатів при її проведенні.

У склад комісії підприємства з проведення Атестації мають бути введенні, насамперед, працівники, які зацікавлені не у формальній участі в роботі комісії, а які вивчили нормативні акти з проведення Атестації і будуть повністю дотримуватися вимог методичних рекомендацій з її проведення.

Особливо це стосується працівників, які будуть складати Карти умов праці та фотографії робочого дня – визначення періоду зайнятості працівника основною роботою і тривалості дії на працівника шкідливих факторів виробництва (хронометраж).

При аналізі стану проведення Атестації громадський контроль направлений насамперед на аналіз якості та повноти заповнених членами комісії документів Атестації відповідно до вимог Порядку і методики проведення Атестацій та закріплених за членами комісії обов'язків.

За результатами громадського контролю комісія профкому може надати роботодавцю пропозиції щодо коригування складу комісії підприємства для проведення наступної Атестації.

3.1. До складу комісії відповідно до вимог методичних рекомендацій із проведення Атестації потрібно включати представників таких підрозділів підприємства:

Відділ кадрів:

– для підготовки проекту наказу по підприємству про організацію і проведення Атестації;

– формування і актуалізації нормативно-правової бази з проведення Атестації відповідно до штатного розпису підприємства;

– складання на підставі матеріалів актуалізації списків працівників, робочі місця яких підлягають Атестації;

– заповнення паспортних даних та даних про код професії працівників відповідно до Класифікатора професій у Картах умов праці та фотографіях робочого дня, за якими визначається тривалість дії шкідливих факторів виробництва та зайнятість працівника на основній, допоміжній та інших видах робіт протягом робочої зміни;

– ведення журналу і складання протоколів засідань комісії підприємства з проведення Атестації;

- участі у складанні фотографії робочого часу під час Атестації;
- підготовки проекту наказу про підбиття підсумків проведеної Атестації та узгодження її матеріалів в установі Державної експертизи умов праці;
- формування списків працівників, яким за результатами Атестації буде підтверджено право на пільги і компенсації згідно зі статтею 7 Закону України «Про охорону праці»;
- підготовки документів працівників для оформлення пенсійних справ із призначення пенсій за віком на пільгових умовах.

Відділ головного технолога (інженера):

а) для оцінки організаційного рівня робочого місця, а саме:

- порівняння матеріалів переліку і технічного стану виробничого обладнання, а також планів його раціонального розміщення на виробничих площах цехів, виробничих ділянках території підприємства (особливо при обладнанні тимчасових робочих місць) з даними проекту і технологічних вимог;
- відповідність технічного стану виробничого обладнання, устаткування і оснастки, інструменту, контрольно-вимірювальних приладів, засобів безпеки тощо вимогам паспортних даних заводу-виробника, сертифікаційним документам, стандартам безпеки, санітарним нормам і правилам;

Особливу увагу при цьому слід приділити тим характеристикам обладнання, які можуть стати джерелами шкідливих факторів виробництва, наприклад, таким як збільшені рівні шуму, вібрації, іонізуючого випромінювання, неіонізуючого електромагнітного випромінювання різних видів та інфрачервоного випромінювання.

– наявність та розміщення біля робочого місця колективних засобів захисту, відповідність їх вимогам проектних даних і стандартів безпеки;

– забезпеченість відповідно до Типових норм і положень колективного договору підприємства та застосування працівниками спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту (голови, органів дихання, органів зору, органів слуху, рук і ніг, шкіри);

б) оцінки технічного рівня організації робочого місця, яка включає:

– проведення аналізу існуючого технологічного процесу (використовуваної сировини, матеріалів і продуктів виробництва) у виробничих цехах і на виробничих дільницях з матеріалами проекту виробництва **з метою визначення потенційних шкідливих і небезпечних факторів виробництва на кожному робочому місці**, яке підлягає Атестації;

– відповідність застосовуваної технології вимогам нормативно-технічної документації, санітарним правилам проведення видів робіт, які виконуються на робочому місці, стандартам безпеки, протипожежним правилам та правилам виконання робіт підвищеної небезпеки;

– вивчення можливого впливу технологічного процесу на даному робочому місці на працівників, які працюють на інших робочих місцях, особливо в разі відсутності або неефективної дії колективних засобів захисту;

в) здійснення комплексної оцінки характеру праці та її відповідності вимогам стандартів безпеки, санітарних правил і норм;

г) виготовлення плану розміщення робочих місць, із зазначенням межі кожного робочого місця у виробничому підрозділі і на виробничих дільницях, розташування виробничого обладнання та колективних засобів захисту;

д) нумерація робочих місць та подання на розгляд і затвердження комісією переліку робочих місць, умови праці на яких підлягають Атестації;

е) заповнення розділу II «Оцінка технічного та організаційного рівня Карт умов праці».

Відділ охорони праці:

а) для уточнення і узгодження визначених видів шкідливих виробничих факторів шляхом порівняння матеріалів головного технолога (інженера) і даних акту визначення категорій працівників, що підлягають періодичному медичному огляду;

б) комплексної оцінки визначених факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідність їх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;

в) визначення місця проведення певних видів лабораторних санітарно-гігієнічних досліджень шкідливих факторів виробництва на робочих місцях;

г) участі у складанні фотографій робочого часу під час проведення Атестації;

д) заповнення в Картах умов праці розділу IV «Рекомендації щодо покращення умов праці, їх економічне обґрунтування»;

е) розроблення на підставі матеріалів Атестації плану Комплексних заходів з поліпшення стану умов праці, безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Відділ праці та заробітної плати:

а) для участі у складанні фотографій робочого часу під час проведення Атестації;

б) розрахунку розміру надбавок і доплат до посадових окладів за ступенем усіх шкідливих факторів виробництва, які потрібно визначити на конкретному робочому місці та періодом їх дії на працівника.

Економічний відділ (бухгалтерія):

а) для участі у складанні фотографій робочого часу під час проведення Атестації;

б) розрахунку щорічних витрат підприємства на забезпечення надання працівникам пільг і компенсацій, визначених комісією з проведення Атестації, відповідно до статті 7 Закону України «Про охорону праці»;

в) заповнення в Картах умов праці розділу V «Пільги і компенсації».

3.2. До складу комісії рекомендується також включати представників інших організацій, зокрема:

Санітарно-епідеміологічної станції, яка здійснює поточний державний санітарний нагляд за підприємством, установою чи організацією:

а) для узгодження виду шкідливих факторів виробництва, визначених головним технологом і представником служби охорони праці підприємства на робочих місцях, які підлягають Атестації;

б) організації та проведення необхідних санітарно-гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища, важкості і напруженості праці на робочих місцях, які підлягають Атестації;

в) встановлення ступеня шкідливості і небезпечності праці та її характеру за гігієнічною кваліфікацією праці;

г) обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;

д) коригування і погодження плану Комплексних заходів щодо поліпшення стану умов праці, безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

е) підтвердження відсутності змін у технологічному процесі та умовах праці на робочих місцях, які підлягають Атестації, порівняно з матеріалами попередньої Атестації або, навпаки, – наявності змін умов і характеру праці;

є) заповнення частини «Гігієнічна оцінка умов праці» розділу I «Оцінка факторів виробничого середовища і трудового процесу Карт умов праці»;

ж) погодження розділу II «Оцінка технічного і організаційного рівня Карт умов праці».

Установи Державної експертизи умов праці:

а) для здійснення контролю за дотриманням порядку та методичних рекомендацій з проведення Атестації;

б) коригування, експертизи матеріалів Атестації;

в) оформлення висновку Державної експертизи умов праці щодо затвердження матеріалів Атестації.

Профкому (цехкому) підприємства:

а) для здійснення громадського контролю за дотриманням порядку і методичних рекомендацій з організації та проведення Атестації;

б) контролю за заповненням Карт умов праці;

в) перевірки правильності встановлення працівникам, робочі місця яких атестовані, пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці згідно зі статтею 7 Закону України «Про охорону праці» та відповідно до вимог чинних нормативно-правових актів.

Проектних або науково-дослідних установ:

а) для науково-технічної оцінки умов праці, особливо при атестації робочих місць працівників, зайнятих на нових технологічних лініях, з новими технологічними процесами, сировиною та продукцією;

б) участі в розробленні заходів щодо усунення шкідливих виробничих факторів, зокрема у випадках, коли відповідні служби підприємства не можуть їх вирішити самі тому, що ці заходи технічно чи технологічно складні.

Під час здійснення громадського контролю профспілок за формуванням комісії підприємства з проведення Атестації уточняється повнота формування комісії, кількість її членів, що залежить від кількості робочих місць, які підлягають Атестації, та виду економічної діяльності підприємства, розподіл обов'язків та пропорційна участь членів комісії на різних етапах проведення Атестації.

3.3. Засідання комісії – оформлення протоколів

Важливим розділом громадського контролю профспілок за проведенням Атестації є контроль матеріалів засідань комісії підприємства з проведення Атестації, який рекомендується проводити на підставі аналізу відповідних протоколів.

Відповідно до вимог Порядку і методичних рекомендацій із проведення Атестації пропонується складати такі протоколи:

а) протокол № 1 – про розгляд наказу по підприємству щодо проведення чергової або позачергової атестації робочих місць за умовами праці та затвердження розподілу обов'язків між членами комісії.

Особливу увагу при цьому слід приділити призначенню осіб, відповідальних за заповнення фотографій робочого дня та Карт умов праці. Рекомендується конкретизувати за кожним членом комісії його обов'язки відповідно до вищенаведеного пункту 3.2;

в) протокол № 2 – про розгляд, затвердження та вивчення сформованої і актуалізованої нормативно-правової бази щодо організації і проведення Атестації на підприємстві;

г) протокол № 3 – про розгляд та затвердження матеріалів щодо:

- проведення аналізу технологічного процесу у виробничих цехах і на виробничих дільницях, а також джерел виникнення та поширення шкідливих факторів виробництва;

- визначення, переліку, нумерації та плану розміщення робочих місць;

- визначення виду, обсягу та місця проведення лабораторних санітарно-гігієнічних досліджень шкідливих факторів виробництва;

д) протокол № 4 – про терміни і порядок проведення власне атестації робочих місць за умовами праці (заповнення фотографій робочого дня, здійснення санітарно-гігієнічних досліджень шкідливих факторів виробництва, заповнення Карт умов праці та протоколів про встановлені пільги і компенсації);

е) протокол № 5 – про розгляд і затвердження фотографій робочого часу, протоколів про встановлені пільги і компенсації, Карт умов праці та списків працівників, яким підтверджено право на пенсійне забезпечення за віком на пільгових умовах;

є) протокол № 6 – про розгляд і затвердження проекту наказу по підприємству про підбиття підсумків проведеної Атестації, переліку робочих місць, на яких потрібно провести першочергові організаційні та технічні заходи щодо поліпшення умов праці (з орієнтовним розрахунком витрат підприємства на їх здійснення).

Особливу увагу потрібно приділити переліку професій і посад працівників підприємства, яким за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці згідно зі статтею 7 Закону України «Про охорону праці» підтверджено право:

- а) на отримання надбавки до посадового окладу (із зазначенням розміру надбавки);

- б) встановлення скороченого робочого тижня;

- в) надання додаткової оплачуваної відпустки (із зазначенням тривалості додаткової відпустки по кожній професії або посаді);

- г) безоплатне забезпечення:

- лікувально-профілактичним харчуванням;

- молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами;

- газованою підсоленою водою;

- милом, змиваючими та знешкоджуючими засобами;

- спеціальним одягом;

–спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту згідно з вимогами статті 8 Закону України «Про охорону праці» (із зазначенням назви Типових норм забезпечення, переліку видів спеціального одягу, спеціального взуття та індивідуальних захисних засобів та термінів їх носіння або застосування).

Порушення порядку і методики проведення Атестації істотно впливають на соціальний захист працівників зі шкідливими і важкими умовами праці, збереження їх здоров'я, працездатності та запобігання виникненню у працівників професійних захворювань.

Саме тому при здійсненні громадського контролю за проведенням цього етапу Атестації комісія профкому має з'ясувати:

– повноту і якість оцінки технічного та організаційного рівня робочого місця;

– оцінку відповідності цього рівня вимогам стандартів безпеки та санітарно-гігієнічних правил;

– повноту визначення шкідливих виробничих факторів і джерел їх поширення;

– наявність та правильність застосування засобів колективного та індивідуального захисту.

4. Контроль за складанням планів розташування і переліку робочих місць, що підлягають атестації робочих місць за умовами праці

Це – важливий етап проведення Атестації тому, що він дозволяє:

4.1. Скласти по кожному виробничому підрозділу підприємства (цех, виробнича дільниця, виробничий пост тощо) перелік і межі **постійних і тимчасових** робочих місць, використовуючи дані штатного розпису та технологічні картки на різні види робіт, а також скласти план-схеми розміщення постійних і тимчасових робочих місць.

Особливу увагу потрібно приділити при цьому новим технологічним лініям і дільницям виробництва, а також робочим місцям працівників із суміжними професіями.

4.2. Визначити приблизну відповідність робочих місць працівників однакових професій для того, щоб згідно з абзацом 2 Інструкції по заповненню Карт умов праці при проведенні атестації

робочих місць об'єднати ці робочі місця в групу аналогічних робочих місць, що дозволить істотно зменшити витрати на проведення Атестації.

Особливо це доцільно проводити в спеціалізованих цехах великих підприємств, наприклад, цехах холодної обробки металів, де встановлені однотипні станки (токарні, шліфувальні та інші), які однаково зорієнтовані відносно природної освітленості, а на робочих місцях працівників цеху існують майже однакові рівні освітленості, виробничого шуму, забруднення повітря робочої зони хімічними речовинами, пилом, показники мікрокліматичних умов праці, важкості та напруженості праці тощо;

4.3. Визначити особливості технічного та організаційного рівня тимчасових робочих місць, на яких, як правило, роботи проводяться за межами цехів. Тому на працівника в цих умовах можуть діяти такі додаткові шкідливі виробничі фактори, як, наприклад, несприятлива температура зовнішнього повітря (цей фактор потрібно також урахувати і в неопалюваних цехах), збільшена важкість праці через відсутність вантажопідіймальних пристроїв, збільшена напруженість праці через необхідність термінового виконання роботи та інші фактори через недостатній рівень технічної організації робочого місця.

Результати визначення переліку робочих місць у вигляді відповідних план-схем доповідаються, обговорюються і затверджуються на засіданні комісії підприємства з проведення Атестації. Перелік робочих місць є одним з головних документів щодо здійснення лабораторних санітарно-гігієнічних досліджень умов праці, який повинен додаватися до Карти умов праці.

При здійсненні профкомом (цехкомом) громадського контролю за проведенням цього етапу Атестації визначаються:

а) повнота врахування робочих місць відповідно до актуалізованої бази нормативно-правових актів і штатного розпису підприємства;

б) правильність складання групи аналогічних робочих місць;

в) урахування нових робочих місць на новостворених виробничих лініях і цехах та на робочих місцях, працівники яких працюють за новою технологією.

5. Контроль за оцінкою технічного і організаційного рівня робочого місця та за аналізом технологічного процесу і складанням переліку шкідливих факторів виробничого середовища.

Аналіз технологічного процесу на робочому місці починається з аналізу виду робіт, які повинні виконувати працівники, внесені в штатний розпис відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик працівників.

Розглядаючи поетапно технологічний процес, головний технолог або головний інженер визначає одночасно шкідливі виробничі фактори, які їх супроводжують.

Особлива увага при цьому приділяється питанням механізації та автоматизації виробничих процесів, застосування засобів колективного захисту, облаштуванню засобів виробничої санітарії, які істотно зменшують або повністю усувають негативну дію шкідливого фактора на організм працівника.

Види шкідливих факторів також коригуються відповідно до виду сировини, з якої виробляється продукція, або проміжних продуктів, які в подальшому використовуються при її виготовленні.

Важливо при проведенні аналізу технологічного процесу максимально врахувати вид та час дії шкідливих виробничих факторів, особливості технологічного процесу, які утворюють небезпечні або додаткові виробничі шкідливі фактори (наприклад, важкість праці, збільшену напруженість праці, незручну робочу позу, роботу на висоті тощо).

Ретельному аналізу має бути підданий кожний етап технологічного процесу при виконанні робіт підвищеної небезпеки або при використанні у виробничому процесі обладнання, приладів, машин і механізмів, включаючи інструментарій, підвищеної небезпеки. Насамперед – це використання електроінструменту, пневмоінструменту, вантажопідіймальних механізмів, електро- і газозварювальної апаратури, ємностей під тиском, а також проведення робіт на висоті, верхолазних робіт, водолазних робіт і робіт у кесонах, замкнутих просторах тощо.

Повний і ретельний аналіз технологічного процесу дозволяє встановити відхилення його від проектних розробок або навіть виявити грубі порушення проектного завдання, встановити перелік шкідливих і важких виробничих факторів на кожному робочому місці (аналогічній групі робочих місць), параметри яких (рівень і ступінь шкідливості)

будуть визначені при проведенні лабораторних санітарно-гігієнічних досліджень.

Важливо відзначити також повноту забезпечення працівників засобами колективного захисту, а також спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту відповідно до Типових норм та положень колективного договору.

Про результати аналізу технологічного процесу головний технолог доповідає на засіданні комісії підприємства з проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Співдоповідачем на цьому засіданні комісії виступає інженер з охорони праці, який у свою чергу надає комісії матеріали Акта узгодження контингентів працівників, які підлягають періодичному медичному огляду, в якому також перераховуються шкідливі виробничі фактори, притаманні певному виробничому цеху (дільниці).

Обговоривши ці доповіді, комісія з проведення Атестації затверджує по кожному робочому місцю перелік шкідливих факторів, параметри яких потрібно визначити при проведенні санітарно-гігієнічних лабораторних досліджень або розрахунків та хронометражних спостережень (фотографій робочого часу).

Громадський контроль профкому за цим розділом роботи комісії підприємства з проведення Атестації передбачає:

- вибіркову перевірку повноти визначення шкідливих факторів виробництва на робочих місцях працівників різних професій;***
- уточнення видів відхилень від проектів та їх вплив на виробничий процес, особливо на виділення шкідливих факторів виробництва;***
- контроль за оцінкою технічного стану виробничого обладнання, яке застосовується при технологічних процесах, його відповідність стандартам безпеки;***
- дотримання санітарних норм і правил та стандартів безпеки праці при виконанні різних технологічних операцій.***

6. Контроль за організацією і проведенням санітарно-гігієнічних лабораторних та інструментальних досліджень

Керуючись аналізом технологічного процесу, а також затвердженим комісією підприємства з проведення Атестації переліком шкідливих факторів, представник комісії (зазвичай це інженер з

охорони праці) узгоджує з санітарно-епідеміологічною станцією або лабораторією іншого підприємства, атестованою на проведення санітарно-гігієнічних досліджень з метою атестації робочого місця за умовами праці, організацію і перелік лабораторних санітарно-гігієнічних досліджень.

Він також контролює місце проведення досліджень (замірів), використання при цьому метрологічно повірених приладів на відповідність вимогам, дотриманню методики проведення досліджень, а також наявності на робочому місці характерних (типових) виробничих умов праці, застосування ефективно діючих засобів колективного та індивідуального захисту.

Заміри повинні проводитися на робочих місцях як на початку зміни так і в середині зміни. В зимовий і літній час заміри температури на робочих місцях які знаходяться на відкритих територіях наводяться середньомісячні та максимальні показники мікроклімату в холодну і теплу пори року у разі можливості.

Якщо протягом зміни виробнича діяльність працюючого проходить в різних умовах мікроклімату, слід окремо їх оцінити, а потім розрахувати середньозважений в часі клас та ступінь шкідливості.

При громадському контролі, який проводиться на підставі аналізу даних протоколів досліджень шкідливих факторів, протоколів визначення напруженості та важкості праці, матеріалів хронометражних спостережень тощо, перевіряється не тільки дотримання при проведенні санітарно-гігієнічних досліджень відповідних методичних вказівок та технічних умов Міністерства охорони здоров'я України, стандартів Державної системи забезпечення єдності вимірів, ГОСТів, а й повнота визначення шкідливих факторів виробництва, які встановлені на підставі аналізу технологічних процесів.

Перевіряється також правильність оформлення результатів досліджень, а також визначення ступеня дії встановлених шкідливих факторів виробництва у порівнянні з нормативними значеннями цього фактору у Гігієнічній кваліфікації праці, тривалість дії цих факторів протягом робочої зміни (у відсотках до загальної тривалості зміни). Важливо, щоб дані санітарно-гігієнічних досліджень були повністю і без помилок перенесені у відповідний розділ Карти умов праці.

7. Контроль за складанням фотографії робочого дня

Складання фотографії робочого дня базується на даних хронометражних спостережень, які проводяться за кожним видом основної та допоміжної роботи працівника, а також іншими видами робіт або витрат робочого часу на персональні потреби, які виникають у працівника протягом робочої зміни.

Це дуже напружений і відповідальний етап проведення Атестації, тому до його проведення потрібно залучати по 2–3 члена комісії підприємства з проведення Атестації, кожний з яких веде спостереження для того, щоб потім об'єднати і скоригувати підсумовані дані хронометражу.

Важливість правильності визначення цих видів робіт зумовлена тим, що для підтвердження права на пенсійне забезпечення за віком на пільгових умовах за Списком № 1 і Списком № 2 працівник повинен працювати у шкідливих умовах праці не менш як 80% робочого часу, а для підтвердження права на надання додаткової оплачуваної відпустки – не менше 50%.

При цьому виконання підготовчих, допоміжних та поточних ремонтних робіт, а також робіт за межами робочого місця для забезпечення працівнику його основних трудових функцій, повинно бути зараховане до робочого часу, який дає право на пенсійне забезпечення за віком на пільгових умовах за Списком № 1 і Списком № 2 або на надання додаткової оплачуваної відпустки.

Саме тому на підприємствах повинен бути налагоджений персональний облік тривалості роботи працівника у важких і шкідливих умовах праці, підтверджених атестацією робочих місць за умовами праці.

Громадський контроль профкому повинен бути спрямований на:

- повне врахування основної виробничої діяльності працівника та його допоміжної роботи, як основного виробничого процесу;***
- чітке визначення періоду дії визначених шкідливих факторів виробництва;***
- наявність і проведення на підприємстві персонального обліку тривалості роботи працівника в шкідливих умовах праці.***

8. Контроль за складанням Карти умов праці

Складання Карти умов праці, підсумовуючого документу з визначення умов праці на робочому місці, дозволяє:

- визначити кількісні параметри визначених на робочому місці шкідливих факторів виробництва, а також ступінь і тривалість їх дії протягом робочої зміни;
- дати гігієнічну оцінку умовам праці на підставі комплексної оцінки впливу на працівника всіх шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу на робочому місці, та віднести робоче місце до одного з видів умов праці;
- оцінити стан технічного та організаційного рівня робочого місця на підставі сукупних факторів аналізу технологічного процесу;
- розробити на підставі Атестації рекомендації щодо поліпшення умов праці та визначити їх економічне обґрунтування,
- визначити і, в разі необхідності, скоригувати за матеріалами Атестації пільги і компенсації за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці, на отримання яких має право працівник;
- визначити витрати підприємства на повне надання працівнику або працівникам пільг і компенсацій, визначених комісією.

Заповнення Карти умов праці організується відповідальним членом комісії підприємства з проведення Атестації, керуючись методичними рекомендаціями для проведення атестації робочих місць за умовами праці, а також Інструкцією по заповненню Карти умов праці при проведенні атестації робочих місць, затвердженою наказом Міністерства праці України та МОЗ від 27.11.1992 № 06-41-48.

При здійсненні громадського контролю профспілок перевіряється правильність заповнення відповідних граф у розділах Карти умов праці щодо:

- загальних даних про підприємство та працівника, атестоване робоче місце, професію (посаду працівника відповідно до Національного Класифікатора професій 003:2005);
- об'єктивних даних про вид, рівні шкідливих факторів виробництва та ступеня їх шкідливості, які ґрунтуються на результатах проведених санітарно-гігієнічних досліджень;
- гігієнічної оцінки умов праці;
- оцінки стану технічного та організаційного рівня робочого місця;

- узагальненої оцінки атестації робочого місця (групи аналогічних робочих місць);*
- повноти розроблення рекомендацій щодо покращення умов праці, їх економічного обґрунтування;*
- встановлення відповідно до нормативних актів виду та розміру пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці;*
- наявності підписів працівника (працівників), що ознайомлений з проведеною на його (їх) робочому місці (робочих місцях) Атестацією;*
- наявності підписів голови та членів атестаційної комісії підприємства, які зазначені в наказі підприємства з проведення атестації робочих місць за умовами праці.*

9. Контроль за складанням розпорядчих документів підприємства за результатами проведеної атестації робочих місць за умовами праці

За результатами розгляду і підписання комісією підприємства з проведення атестації робочих місць Карт умов праці готується наказ по підприємству, яким затверджуються:

а) Перелік робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги і компенсації, передбачені законодавством, види пільг та їх розмір або тривалість указуються по кожній спеціальності (професії) окремо.

Необхідно зазначити, що витяги з наказу додаються до трудової книжки кожного працівника, професії та посади яких внесені у перелік.

б) Перелік робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких повинні надаватись пільги і компенсації за рахунок коштів підприємства, передбачені колективним договором підприємства.

в) Перелік робочих місць зі шкідливими і важкими умовами праці, на яких потрібно здійснити заходи з покращення умов праці в першу чергу. Як правило, це робочі місця, на яких шкідливі фактори виробництва мають 3-й ступінь шкідливої дії.

При громадському контролі профкомом (цехкомом) перевіряється повнота складання переліків, повнота обліку пільг і

компенсацій та відповідність їх нормативним актам, наявність витягів з наказу в трудових книжках всіх працівників, на робочих місцях яких була проведена атестація умов праці.

II. ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА НАДАННЯМ ПРАЦІВНИКАМ ПІЛЬГ І КОМПЕНСАЦІЙ ЗА РОБОТУ У ВАЖКИХ І ШКІДЛИВИХ УМОВАХ ПРАЦІ

Після здійснення громадського контролю за проведенням Атестації профком (цехком) повинен організувати громадський контроль за наданням працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці відповідно до результатів Атестації, вимог статті 7 Закону України «Про охорону праці» та відповідних положень колективного договору, які бажано внести у його розділ «Охорона праці».

Законодавством передбачені такі пільги і компенсації:

1. Надбавки і доплати до посадового окладу.

Надаються відповідно до нормативного акту (наводиться мовою оригіналу): «Постановление Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» – пункт 1.3 та 1.6.

Необхідно підкреслити, що розмір надбавок – від 4 до 24% – залежить від кількості визначених на робочому місці шкідливих і важких факторів виробництва, ступеня та тривалості їх дії.

Зрозуміло, що чим більше шкідливих факторів на робочому місці буде визначено, тим більший розмір надбавки отримає працівник. Так само більшим буде розмір надбавки, якщо на робочому місці працівника буде визначено більш високий ступінь та більшу тривалість дії шкідливого фактору.

Пояснимо це на **першому прикладі**: на робочому місці електрозварника ручного зварювання, який працює на судноремонті в закритих ємностях, в результаті проведеної Атестації при санітарно-гігієнічному дослідженні повітря робочої зони та умов праці було визначено, що на нього діяли шкідливі фактори наступних ступенів дії та тривалості робочого часу:

- окис марганцю – III ступінь, окис заліза – II; запиленість – I – названі шкідливі фактори діяли протягом 85% робочого часу;
- виробничий шум – II ступінь – 75%;
- електромагнітні поля неіонізуючого випромінювання – I – 50%;
- температура повітря у приміщенні – II – 75%;
- інфрачервоне випромінювання – I – 50%;
- напруженість праці (за виробничою позою) – I – 40%;
- важкість праці – I – 60% робочого часу.

Розмір надбавки, який визначається як сумарний розмір коефіцієнта добутку ступеня дії шкідливого фактору на коефіцієнт тривалості його дії протягом загальної тривалості робочої зміни, вираховується таким чином:

$$\begin{aligned}
 K, \text{ окис марганцю,} &= 3 \times 0,85 = 2,55 \\
 K, \text{ окис заліза,} &= 2 \times 0,85 = 1,7 \\
 K, \text{ запиленість,} &= 1 \times 0,85 = 0,85 \\
 K, \text{ виробничого шуму,} &= 2 \times 0,85 = 1,7 \\
 K, \text{ неіонізуючого випромінювання,} &= 1 \times 0,5 = 0,5 \\
 K, \text{ температури повітря,} &= 2 \times 0,75 = 1,5 \\
 K, \text{ інфрачервоне випромінювання,} &= 1 \times 0,5 = 0,5 \\
 K, \text{ напруженість праці,} &= 1 \times 0,4 = 0,4 \\
 K, \text{ важкість праці,} &= 2 \times 0,6 = 1,2.
 \end{aligned}$$

Сумарна величина коефіцієнта за дев'ятьма показниками шкідливих умов праці складає – 10,90.

Тому, згідно із таблицею нормативного документа (п. 1.6), цьому працівнику потрібно встановити надбавку в розмірі 24%.

Наведемо другий приклад розрахунку розміру надбавки робітнику такої ж професії – електрозварник ручного зварювання, але який працює на дільниці виготовлення збірної залізної арматури на заводі залізобетонних виробів.

У результаті проведеної Атестації при санітарно-гігієнічному дослідженні повітря робочої зони та умов праці було визначено, що на робочому місці на нього діяли шкідливі фактори наступних ступенів дії та тривалості робочого часу:

- окис марганцю – I ступінь, окис заліза – I, протягом 80% робочого часу;
- виробничий шум – I ступінь – 75%;
- зовнішня температура повітря – I – 80%;
- напруженість праці (за виробничою позою) – I – 60%;

– важкість праці – II – 75% робочого часу.

К, окис марганцю, $= 1 \times 0,8 = 0,8$

К, окис заліза, $= 1 \times 0,8 = 0,8$

К, виробничого шуму, $= 1 \times 0,75 = 0,75$

К, температури зовнішнього повітря, $= 1 \times 0,8 = 0,8$

К, напруженість праці, $= 1 \times 0,6 = 0,6$

К, важкість праці, $= 2 \times 0,75, = 1,5$.

Сумарна величина коефіцієнта за шістьма показниками шкідливих умов праці складає – 5,25. Тому, згідно із таблицею нормативного документа (п.1.6) цьому працівнику потрібно встановити надбавку в розмірі 12%.

При громадському контролі перевіряється правильність підрахунку сумарного коефіцієнта за матеріалами Карти умов праці, а також виплата надбавки при розрахунку щомісячних виплат заробітної плати за відповідними відомостями (розрахунковими листками).

2. Скорочений робочий тиждень.

Встановлюється згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 162 «Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня», матеріали якої актуалізовані відповідно до виду економічної діяльності підприємства.

При громадському контролі профкомом (цехкомом) перевіряється встановлення працівникам, перерахованим у штатному розписі підприємства і зазначеній постанові, скороченого робочого тижня, складання відповідного табеля робочого часу працівників та збереження за працівником повного розміру заробітної плати.

3. Безоплатне забезпечення працівників лікувально-профілактичним харчуванням.

Здійснюється на підставі нормативного акту (наводиться мовою оригіналу): «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов этого питания, норма бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» – Постановление Госкомитета Совета

Министров СССР по труду и социальным вопросам и Президиума ВЦСПС № 4/П-1 от 07.01.1977 (с изменениями и дополнениями).

Лікувально-профілактичне харчування надається працівникам, як правило, у вигляді обіду з трьох страв, які виготовлені з певного набору харчових продуктів. Перелік і кількість продуктів залежить від виду хімічних речовин, які виробляються або застосовуються на підприємстві.

Доповнюється лікувально-профілактичне харчування безоплатним забезпеченням працівників комплексними вітамінними препаратами, вид яких також залежить від виду хімічних речовин.

Проблеми в наданні працівникам лікувально-профілактичного харчування виникають тому, що роботодавці, посилаючись на світову фінансово-економічну кризу і відсутність коштів, максимально зменшують кількість об'єктів соціальної спрямованості, в тому числі їдальні, буфети, пункти роздачі їжі та інші об'єкти організованого гарячого харчування.

При здійсненні профкомом (цехкомом) громадського контролю (особливо це стосується таких підприємств, як хімічні, чорної і кольорової металургії, електротехнічні та радіотехнічні, харчової промисловості, а також виконання робіт з радіоактивними речовинами, з перевантаження апатиту та інших) важливо перевірити наступні питання:

– чи повністю враховані та забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням працівники певного виду професій і посад підприємства, перерахованих в штатному розписі підприємства і зазначених у нормативному акті;

– чи дотримуються при приготуванні їжі для лікувально-профілактичного харчування вид і норми закладки харчових продуктів;

– чи повністю забезпечуються працівники необхідними вітамінними препаратами;

– яким чином буде забезпечене надання лікувально-профілактичного харчування при відсутності на підприємстві закладу організованого гарячого харчування.

4. Безоплатне забезпечення працівників молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами.

Здійснюється на підставі чинного нормативного акта (наводиться мовою оригіналу): Постановление Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам и Президиума ВЦСПС № 731/П-13 от 16.12.1987 «Порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных

пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда».

До порядку додається Перелік хімічних речовин, при роботі з якими з профілактичною метою рекомендується вживання молока або інших рівноцінних харчових продуктів, затверджений Мінохорони здоров'я СРСР

4 листопада 1987 р. № 4430-87.

Згідно п. 1а зазначеного нормативного акта, «молоко выдається по 0,5 литра за смену, независимо от ее продолжительности в дни фактической занятости работника на работах, связанных с производством или применением химических веществ, предусмотренных в Перечне».

За відсутності на підприємстві об'єкта гарячого харчування при організації видачі молока виникають зазначені вище проблеми. Адже для видачі молока на підприємстві потрібно організувати його доставку на підприємство, пункт збереження і видачі молока, а також призначити відповідального за видачу молока працівника, в якого є особиста санітарна книжка з відміткою про проходження медичного огляду відповідно до наказу МОЗ від 23.07.2002 р. № 280 «Щодо організації проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій, виробництв і організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб».

При здійсненні профкомом (цехкомом) громадського контролю щодо забезпечення працівників молоком перевіряються ті ж питання, що й при здійсненні контролю за організацією лікувально-профілактичного харчування.

5. Безоплатне забезпечення працівників газованою підсоленою водою.

Здійснюється відповідно до нормативного акта (наводиться мовою оригіналу): «Обязательное постановление Секретариата ВЦСПС от 11 июня 1934 г. «О снабжении рабочих горячих цехов газированной подсолённой водой» (с дополнением постановления Секретариата ВЦСПС от 15 апреля 1935 г.).

Згідно з п.1 цієї постанови, газованою підсоленою водою повинні забезпечуватись робітники гарячих цехів підприємств, до яких, згідно з п. 2 постанови, належать доменні, мартенівські, прокатні цехи, відпалювальні та інші цехи металопромисловості, гутні скляних заводів, горна фарфоро-фаянсових і цегельних заводів тощо.

Разом з цим, згідно з нормативним актом «Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень» (ДСН 3.3.6.042-99), несприятливі мікрокліматичні умови праці, зокрема температура повітря, при якій умови праці належать до шкідливих, залежать від періоду року та категорії робіт за важкістю праці (легкі фізичні роботи, фізичні роботи середньої важкості та важкі фізичні роботи), які виконує працівник.

Тому в несприятливих мікрокліматичних умовах, особливо в теплу пору року (влітку), в Україні можуть працювати не тільки працівники гарячих цехів, а й працівники АЕС, які виконують роботи у ВРУ(відкриті розподільчі установки), також будівельники, машиністи кранів та інші працівники, які працюють на відкритому повітрі улітку або в закритих ємностях нагрітих на сонці, та інші. По аналогії – відповідно до умов праці та вимог нормативного акту – названі працівники також повинні забезпечуватись безоплатно газованою підсоленою водою.

При здійсненні громадського контролю перевіряється повнота забезпечення працівників водою, а саме – перелік професій і посад, які забезпечуються водою, а також кількість води, якою забезпечується кожний працівник.

Важливим при контролі є вирішення питання закупівлі води, її зберігання на підприємстві, а також порядок та період, з якого цією водою будуть забезпечуватись працівники підприємства, які виконують роботи різної важкості праці та на робочих місцях яких відмічаються підвищені порівняно із санітарними нормами температури повітря.

6. Безоплатне забезпечення працівників милом.

Здійснюється згідно з нормативним актом (наводиться мовою оригіналу): «Постановление Народного Комиссариата труда РСФСР 26.08.1922 № 383 «О выдаче спецмыла на дом» (с изменениями и дополнениями 1928 г. и разъяснением Наркомтруда СССР 22.07.1924 № 328/433).

Милом, у кількості 0,4 кг щомісячно, згідно із зазначеним нормативним актом, безоплатно забезпечуються працівники металопромисловості (23 категорії працівників), поліграфічного виробництва (3), письмово-паперової промисловості (8) і гірничої та гірничо-заводської промисловості (2 категорії, зокрема – всі підземні робітники, зайняті на роботах з видобутку вугілля і руд та пресувальники на брикетних і сушильних заводах) – усього працівники 36 професій.

Слід підкреслити, що названий нормативний акт давно вступив у протиріччя з існуючими умовами праці працівників різних категорій, посад і професій, що зайняті на роботах з підвищеним забрудненням шкіри рук та тіла (наприклад, механіки з ремонту деталей двигунів, токарі, шліфувальники та інші працівники, зайняті холодною обробкою металів, слюсарі з ремонту тросів, обладнання, муляри, механізатори комплексних бригад портів, вантажники та інші). Тому оновлення цього нормативного акта вкрай важливе.

При громадському контролі профкому (цехкому) важливо з'ясувати професії і посади, зайнятість працівників на яких супроводжується збільшеним забрудненням, а також потребує забезпечення їх милом у достатній кількості.

7. Додаткова оплачувана відпустка.

Надається згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 13 травня 1997 р. № 679 «Про нову редакцію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290».

Згідно зі статтею 7 Закону України «Про відпустки» за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці максимальна тривалість додаткової оплачуваної відпустки може складати 35 календарних днів.

У зазначеній постанові наводиться перелік професій, яким надається додаткова відпустка та рекомендована максимальна її тривалість згідно з постановою.

Проте в Порядку застосування Списку виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку, затверджені наказом Мінпраці від 30 січня 1998 року № 16, зазначається, що:

- для отримання відпустки повної тривалості потрібно, щоб працівник був зайнятий на роботах з умовами праці, які належать до важких і шкідливих, не менш як 50% робочого часу;

- тривалість відпустки встановлюється за результатами атестації робочих місць за умовами праці.

Причому **ця тривалість**, згідно з наказом МОЗ від 31.12.1997 № 383/55 «Про затвердження Показників та критеріїв умов праці, за якими надаватимуться щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів» (спільний з Міністерством праці та соціальної політики України), залежить від кількості та ступеня дії шкідливих факторів виробництва, визначених на робочому місці працівника.

Наприклад, якщо на робочому місці буде визначена наявність виробничого шуму 3-го ступеня тривалість додаткової відпустки за роботу під дією тільки зазначеного фактора повинна становити 8 календарних днів, при перевищенні гранично-допустимої концентрації хімічної речовини 3-го ступеня – 8 днів і несприятливої температури повітря в приміщенні 3-го ступеня – 4 дні, то загальна тривалість додаткової відпустки цього працівника повинна складати 12 днів.

При громадському контролі профкому (цехкому) перевіряється повнота:

– визначення всіх шкідливих факторів виробництва на робочому місці, що атестується;

– загальної тривалості додаткової оплачуваної відпустки працівнику, яка визначається як сума кількості днів додаткової відпустки згідно з визначеним ступенем дії кожного шкідливого фактору, наявного на робочому місці.

8. Право на пенсійне забезпечення за віком на пільгових умовах.

Виникає у працівників, які працюють у важких (особливо важких) і шкідливих (особливо шкідливих) умовах праці, професії і посади яких зазначені в постановах Кабінету Міністрів України:

– від 16 січня 2003 р. № 36 «Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах»;

– від 11 березня 1994 р. № 162 «Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах», а також інших нормативних актах Радянського Союзу.

Умови надання такої пенсії викладені у статтях 13 та 100 Закону України «Про пенсійне забезпечення», а зарахування стажу роботи відбувається згідно з наказом Мінпраці України від 18 листопада 2005 р. № 383 «Про Порядок застосування Списків № 1 і № 2 виробництв, цехів, професій, посад і умов праці при обчисленні стажу роботи, що дає право на пенсію за віком на пільгових умовах» та іншими нормативними актами Пенсійного фонду України.

При здійсненні громадського контролю профкомом (цехкомом) перевіряється:

– підтвердження у працівника стажу роботи у важких і шкідливих умовах праці за результатами атестації;

– своєчасність подання відділом кадрів повного обсягу документів для оформлення працівнику пенсійної справи про призначення пенсії за віком на пільгових умовах;

– перелік місць, виробництв, професій і посад підрозділу працівникам яких підтверджено або не підтверджено право на пільгове пенсійне забезпечення за Списком № 1 і №2;

– перелік місць, виробництв, професій і посад підрозділу працівникам яких встановлено право на пільгове пенсійне забезпечення за Списком № 1 і №2.

Показники

**факторів виробничого середовища, важкості і напруженості
трудового процесу для потвердження права на пільгове пенсійне
забезпечення**

1. Право на пенсію за віком на пільгових умовах потверджується при наявності на робочому місці шкідливих і небезпечних виробничих факторів III класу умов і характеру праці

За списком N 1:

- 1) Не менше двох факторів III ступеня відхилення від норм; або
- 2) одного фактору III ступеня і трьох факторів I чи II ступеня відхилення від норм; або
- 3) чотирьох факторів II ступеня відхилення від норм; або
- 4) наявності в повітрі робочої зони хімічних речовин гостронаправленої дії 1 чи 2 класу небезпеки.

За списком N 2:

- 1) Одного фактору III ступеня відхилення від норм; або
 - 2) трьох факторів I, II ступеня відхилення від норм; або
 - 3) чотирьох факторів I ступеня відхилення від норм.
2. Орієнтовні показники може бути використано при встановленні дострокових пенсій за рахунок коштів підприємств.

Примітка. Ці показники розроблено на підставі "Гігієнічної класифікації праці", апробовано на підприємствах різних галузей народного господарства.

9. Відповідальність і наслідки за не проведення атестації

По-перше, якщо атестація не проводилася, але підприємство несе затрати на виплату компенсацій і надання гарантій працівникам

(додаткові відпустки, підвищена оплата праці, спецодяг і т.д.) при перевірці можуть виникнути питання з приводу правомірності таких виплат, а також проблеми з оподаткуванням таких виплат.

По-друге, якщо підприємство не проведе атестацію і не надаватиме працівникам належні гарантії та виплачуватиме компенсації, то кожний працівник, що працює в шкідливих умовах може звернутися до суду і вимагати відшкодування матеріального і морального збитку. У такому разі не проведення атестації не тільки не врятує роботодавця від відповідальності, але навпаки стане доказом його провини.

По-третє, не проведення атестації робочих місць є порушенням законодавства про охорону праці, зокрема Постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р № 442. Порушник - керівник підприємства може бути притягнений до адміністративної відповідальності.

Одним із заходів впливу на керівників підприємств, де не проводиться атестація робочих місць або порушуються терміни її проведення, є адміністративні заходи впливу.

Статтею 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачена відповідальності за порушення вимог законодавства про працю.

Зокрема, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

III. ЗАКОНОДАВЧА ОСНОВА І НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ З ПРОВЕДЕННЯ АТЕСТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ

КОНСТИТУЦІЯ УКРАЇНИ

(Витяг)

Стаття 3. Людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю.

Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність.

Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

Стаття 43. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Стаття 45. Кожен, хто працює, має право на відпочинок.

Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого тижня 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.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Основи законодавства України про охорону здоров'я

(Витяг)

Стаття 6. Право на охорону здоров'я

Кожний громадянин України має право на охорону здоров'я, що передбачає:

г) безпечні і здорові умови праці.

Стаття 28. Створення сприятливих для здоров'я умов праці, навчання, побуту та відпочинку

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, пов'язаних з діяльністю людей, а також до якості машин, обладнання, будівель, споживчих товарів та інших об'єктів, які можуть мати шкідливий вплив на здоров'я. Всі державні стандарти, технічні умови і промислові знаки обов'язково погоджуються з органами охорони здоров'я в порядку, встановленому законодавством.

Власники і керівники підприємств, установ і організацій зобов'язані забезпечити в їх діяльності виконання правил техніки безпеки, виробничої санітарії та інших вимог щодо охорони праці, передбачених законодавством про працю, не допускати шкідливого впливу на здоров'я людей і навколишнє середовище.

Держава забезпечує нагляд і контроль за створенням сприятливих для здоров'я умов праці, навчання, побуту і відпочинку, сприяє громадському контролю з цих питань.

КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ (КЗпП)

(Витяг)

Стаття 13. Зміст колективного договору

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема... **умов і охорони праці.**

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності

(Витяг)

Стаття 38. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації

Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:

12) здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

13) здійснює контроль за підготовкою та поданням роботодавцем документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про охорону праці

(Витяг)

Стаття 7. Право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці

Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

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

Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.

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.

Стаття 8. Забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами

На роботах із 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 знешкоджувальні 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.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором.

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.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про колективні договори й угоди

(Витяг)

Стаття 7. Зміст колективного договору

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо врегулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема... **умов і охорони праці.**

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення

(Витяг)

Стаття 22. Вимоги до жилих та виробничих приміщень, територій, засобів виробництва і технологій

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.

Постанови Кабінету Міністрів України:

а) від 01 серпня 1992 року № 442 «Про затвердження Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці»;

б) від 21 лютого 2001 року № 163 «Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу»;

в) від 13 травня 2003 року № 679 «Про нову редакцію додатків 1 і 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290»;

г) від 16 січня 2003 року № 36 «Про затвердження списків виробництв, робіт, професій і показників, робота в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах».

Документи Міністерства праці та соціальної політики України:

а) Постанова від 01 вересня 1992 року № 41 «Про затвердження методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці»;

б) Інструкція від 27 листопада 1992 року № 06-41-48 «Про затвердження Інструкції щодо заповнення Карти умов праці при проведенні атестації робочих місць»;

в) наказ від 18 листопада 2005 року № 383 «Про Порядок застосування Списків № 1 і № 2 виробництв, цехів, професій, посад і умов праці при обчисленні стажу роботи, що дає право на пенсію за віком на пільгових умовах»;

г) наказ від 30 січня 1998 року № 16 «Про Порядок застосування Списку виробництв, цехів, професій, посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку»;

д) від 30 січня 1998 року № 16 «Про Порядок застосування Списку виробництв, цехів, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці».

Наказ Міністерства охорони здоров'я України (МОЗ):

– спільний з Мінпраці наказ від 31 грудня 1997 року № 383/55 «Про затвердження Показників та критеріїв умов праці, за якими надаватимуться щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів» (спільний з Міністерством праці та соціальної політики України).

Інші нормативні акти (наводяться мовою оригіналу):

а) постановление Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»;

б) постановление Секретариата ВЦСПС от 11 июня 1934 года «О снабжении рабочих горячих цехов газированной подсоленной водой» (с дополнением постановления Секретариата ВЦСПС от 15 апреля 1935 года.);

в) постановление Народного Комиссариата труда СССР от 20 сентября 1923 года № 80 «О выдаче спецмыла на дом» (с

изменениями и дополнениями от 2 марта 1928 года № 149 и разъяснением Наркомтруда СССР от 22 июля 1924 года № 328/433);
г) постановление Госкомитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и Президиума ВЦСПС № 4/П-1 от 07 января 1977 года «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов этого питания, норма бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» (с изменениями и дополнениями).

РЕКОМЕНДАЦІЇ **ЩОДО ПОРЯДКУ РОБОТИ ПРЕДСТАВНИКІВ ПРОФСПІЛКИ У** **КОМІСІЯХ З РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА** **ВИРОБНИЦТВІ**

Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (далі – Порядок) затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 року № 1232 «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві».

Цей Порядок визначає процедуру проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, що сталися з працівниками на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності або їх філіях, представництвах, інших відокремлених підрозділах. (Пункт 1 Порядку).

Відповідно до пункту 33 Порядку громадський контроль здійснюють профспілки через свої виборні органи і представників.

Представники профспілки, які беруть участь в роботі комісій з розслідування нещасного випадку на виробництві, повинні досконало вивчити вимоги цього документу.

У випадку будь-якої події на виробництві, яка призвела до ушкодження здоров'я працівника, перед представниками профспілки стоять наступні завдання:

- домагатися, щоб всі події, що призвели до нещасних випадків на виробництві, були зафіксовані і розслідувані;

- вести роз'яснювальну роботу з працівниками підрозділів про неприпустимість приховування нещасних випадків, так як це несе скриту небезпеку для травмованого працівника в майбутньому;

- контролювати правильність і своєчасність ведення розслідування нещасних випадків;

- брати участь у розслідуванні обставин і причин нещасних випадків на виробництві, виявляючи справжні причини події і не допускаючи огульного звинувачення самого постраждалого;

- підбирати і готувати для комісії з охорони праці підприємства матеріали, що дозволяють оцінити ступінь вини потерпілого;

- контролювати виконання заходів щодо запобігання подібних нещасних випадків.

Розслідувати обставини і причини всіх випадків травматизму необхідно з двох основних причин:

1) профілактика виробничого травматизму (виявлення причин травматизму дозволяє намітити та вжити заходів щодо недопущення надалі подібних нещасних випадків: чим більше обсяг аналізованих подій, тим більш безпечним можна зробити виробництво);

2) соціальний захист працівника, постраждалого на виробництві (будь-який нещасний випадок при визначених умовах може в подальшому призвести до стійкої втрати працездатності, якщо нещасний випадок або травма були приховані, тобто не зафіксовані; працівник, що втратив працездатність, не зможе довести, що випадок стався на виробництві, і претендувати на якісь виплати).

Обидві причини необхідно роз'яснювати працівникам, щоб вони не погоджувалися на приховування нещасних випадків і травм. Приховувати нещасні випадки - це провокувати їх повторення: випадків як би немає, так що і ніякі заходи приймати не треба. Однак те, що сьогодні обійшлося як мікротравма або легкий нещасний випадок, завтра може обернутися нещасним випадком, який може закінчитися інвалідністю або смертю.

Роз'яснюючи це, слід домагатися розуміння, що, йдучи сьогодні на дрібні компроміси заради миттєвої вигоди, працівники можуть згодом залишитися без засобів до існування.

Головною метою представників Атомпрофспілки під час проведення цих розслідувань є максимальний захист соціальних прав потерпілого або членів сім'ї загиблого працівника на повне матеріальне і моральне відшкодування шкоди, яку вони отримали внаслідок настання нещасного випадку.

Це здійснюється на всіх стадіях роботи комісії – від отримання повідомлення про настання нещасного випадку на виробництві, призначення її членів до заповнення документів, передбачених Порядком, за результатами його розслідування.

1. Дії представників профспілки у разі отримання повідомлення про нещасний випадок.

Голова профкому, або представник виборного органу профспілкової організації, відповідальний за цей напрямок роботи у разі отримання повідомлення про настання нещасного випадку на

виробництві повинен повідомити про це профспілкові органи вищого рівня та проконтролювати, чи вирішені належним чином роботодавцем у відповідності до вимог Порядку такі питання, як:

а) **надання** належної першої невідкладної допомоги потерпілому у відповідності до стану його здоров'я після травмування, отриманого внаслідок настання нещасного випадку на виробництві, та забезпечення у разі потреби постраждалого його доставку до лікувально-профілактичного закладу (п.8. Порядку);

б) **збереження** на робочому місці працівника, з яким відбувся нещасний випадок, обстановки у стані, в якому вона перебувала під час настання нещасного випадку (п.8.), (доцільно, наприклад, використовувати для цього можливості фотографування виробничої обстановки за допомогою мобільного телефону);

в) **визначення чи:**

– поширюється дія Порядку на працівника, який отримав травму внаслідок даного нещасного випадку (п.2);

– відноситься нещасний випадок до таких, що підлягають розслідуванню згідно Порядку (п.7);

г) передача роботодавцем протягом однієї години – з використанням засобів зв'язку, та протягом доби – на паперовому носії, повідомлення про нещасний випадок згідно з додатком 2 до Порядку:

- Фондові за місцезнаходженням підприємства, на якому стався нещасний випадок;
- керівникові первинної організації профспілки незалежно від членства потерпілого в профспілці ;
- керівникові підприємства, де працює потерпілий, якщо потерпілий є працівником іншого підприємства;
- органів державного пожежного нагляду за місцезнаходженням підприємства у разі настання нещасного випадку внаслідок пожежі;
- закладів державної санітарно-епідеміологічної служби, який здійснює санітарно-епідеміологічний нагляд за підприємством (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння));

е) **утворення** протягом доби роботодавцем комісії з розслідування даного нещасного випадку складі не менш, як три особи (п. 10,11), створення належних умов для роботи комісії та сприяння у об'єктивному і неупередженому розслідуванні нещасного випадку (п.10.);

Голова комісії зобов'язаний письмово поінформувати потерпілого або уповноважену ним особу, яка представляє його інтереси, про його права і з початку роботи комісії запросити до співпраці.

До складу комісії з розслідування нещасного випадку входять представники які визначені пунктом 11 Порядку і які пройшли навчання та перевірку знань з питань охорони праці, порядок якого регламентовано Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженим наказом Держрнаука від 26.01.2005 №15. До програм навчання з охорони праці в обов'язковому порядку включається питання щодо вивчення основних вимог Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.

Потерпілий або уповноважена ним особа, яка представляє його інтереси, не входить до складу комісії, але має право брати участь у її засіданнях, вносити пропозиції, подавати документи щодо нещасного випадку, давати відповідні пояснення, в тому числі викладати в усній і письмовій формі особисту думку щодо обставин і причин настання нещасного випадку та одержувати від голови комісії інформацію про хід проведення розслідування (п.11).

2. Дії представників профспілки в ході роботи комісії

2.1. Представник профспілки приступає до роботи в комісії у строки, визначені наказом роботодавця про створення даної комісії, з участю в її першому організаційному засіданні. Надалі він працює під безпосереднім керівництвом голови комісії та відповідно до плану роботи комісії.

Представнику профспілки необхідно слідкувати за дотримання процедури проведення розслідування, а саме:

- комісія повинна проводити засідання, які проводяться за необхідності, але не менше ніж двічі за час розслідування та проведення необхідних дій, визначених Порядком;
- перше засідання комісії з розслідування нещасного випадку на виробництві організовується її головою у найкоротший термін після видання наказу про утворення комісії, під час першого засідання комісії проводиться розподіл обов'язків між її членами.

2.2. В ході розслідування нещасного випадку представник профспілки, як член комісії, бере участь у (п. 14):

- обстеженні місця події (робочого місця, інструментів і механізмів, при роботі з якими стався нещасний випадок), виробничої дільниці, цеху;
- опитуванні постраждалого (ознайомленні з отриманими його письмовими поясненнями, якщо є можливість у потерпілого їх скласти) та очевидців нещасного випадку;
- вивченні діючих в організації нормативних та організаційно-розпорядчих документів, що регламентують вимоги безпеки, обов'язки і відповідальність конкретних посадових осіб за забезпечення здорових та безпечних умов праці;
- розгляді (заслуховуванні) пояснень посадових та інших осіб, свідчення яких можуть бути необхідні;
- встановленні причин події та осіб, які допустили порушення законів, інших нормативних правових актів про працю та охорону праці;
- кваліфікації нещасного випадку;
- розробці необхідних заходів щодо попередження подібних нещасних випадків.

2.2.1. Своєчасний і ретельний огляд місця події є першочерговим елементом розслідування нещасних випадків, тому що інформація, отримана в ході огляду місця події, як правило, стає визначальною при встановленні дійсних обставин та причин нещасного випадку.

У цьому зв'язку представнику профспілки рекомендується оглянути:

- робоче місце, агрегати, машини, механізми, транспортні засоби, де стався нещасний випадок;
- частини споруди, споруди, обладнання, машини і механізми, а також матеріал, інструмент, пристосування та інші предмети, якими була нанесена травма;
- засоби індивідуального захисту, спецодяг та спецвзуття, якими користувався постраждалий, з метою з'ясування їх придатності та відповідності нормативним правовим актам з охорони праці;
- захисні огорожі, блокування, сигналізацію та інші захисні і запобіжні засоби.
- територію підприємства де стався нещасний випадок, на предмет освітлення, стан пішохідних доріжок розміщених просто неба, чи проводилось очищення від снігу, льоду , проводилась посипка

піском, чи указаний безпечний маршрут у інструкції з питань охорони праці.

При проведенні огляду аналізується вплив шкідливих або небезпечних виробничих факторів на працівника, що виникли при експлуатації машин, верстатів, устаткування, приладів та інших засобів виробництва, а також в результаті порушень технологічних процесів.

2.2.2. Якщо представник профспілки бере участь у опитуванні постраждалого та очевидців нещасного випадку, їм слід запропонувати докладно і послідовно описати обставини нещасного випадку. Виходячи з практики розслідування різних нещасних випадків, в загальному вигляді коло цих питань може бути зведений до наступної схеми:

- ким і коли доручено виконання роботи, при виконанні якої стався нещасний випадок;
- коли і яку операцію (роботу) здійснював потерпілий у момент нещасного випадку, в якому він перебував положенні;
- за допомогою яких інструментів (пристосувань) виконувалася дана робота;
- в якому стані безпосередньо перед нещасним випадком знаходився потерпілий, як він себе при цьому відчував;
- в якому стані перед нещасним випадком знаходився верстат, машина (устаткування), інструмент, які порушення правил техніки безпеки були помічені;
- коли, хто і як навчав і інструктував потерпілого (та інших працівників даної ділянки) з охорони праці;
- які засоби індивідуального захисту були видані потерпілому і користувався він ними.

Крім того, при опитуванні очевидців нещасного випадку рекомендується з'ясувати, що, на їхню думку, є причиною нещасного випадку, де конкретно вони перебували в момент нещасного випадку, яку роботу при цьому виконували, як повадився потерпілий до нещасного випадку і в момент події, чи були чутні сигнали про небезпеку і як на них реагував потерпілий, чи помічали вони раніше які-небудь порушення з охорони праці на ділянці (особливо аналогічні тим, за яких стався нещасний випадок), чи знало про ці порушення керівництво виробничого підрозділу (цеху, дільниці, підприємства) і які заходи приймалися.

Представнику профспілки слід пам'ятати, що результати проведеного опитування потерпілого, очевидців події нещасного випадку, посадових та інших осіб, необхідні для правильного розуміння і аналізу того нещасного випадку.

2.2.3. При вивченні діючих в організації нормативних та організаційно-розпорядчих документів розглядаються наступні матеріали:

- наряди, графіки, дорожні листи і т.д. на виконання робіт, за яких стався нещасний випадок, табель обліку робочого часу на ділянці (виробництві), де стався нещасний випадок;
- технічні паспорти, креслення, схеми машин, механізмів, устаткування, при експлуатації яких стався нещасний випадок;
- акти введення в експлуатацію споруд, технологічних процесів, обладнання, акти (відомості) про проведення періодичних випробувань та обслуговування;
- діючі на підприємстві експлуатаційні документи на обладнання та процеси, де стався нещасний випадок (інструкції з експлуатації, інструкції з технічного обслуговування і ремонту устаткування, технологічні карти, описи, регламенти та ін);
- документи, що підтверджують (дають) право потерпілого на самостійне виконання роботи, при якій стався нещасний випадок (посвідчення, допуски та ін);
- документи, що підтверджують проходження потерпілим у встановленому порядку інструктажів, стажування, навчання та перевірки знань з охорони праці (журнали, включаючи журнали відвідуваності занять, програми, протоколи та ін);
- документи, що підтверджують правомочність посадових осіб підприємства, які проводили інструктаж, навчання та перевірку знань з охорони праці потерпілого (посвідчення, протоколи), термін їх дії;
- законодавчі та інші нормативно-правові акти з охорони праці (правила, норми, стандарти та ін), які регламентують вимоги безпеки при виконанні роботи, при якій стався нещасний випадок;
- діючі на підприємстві інструкції з охорони праці для робіт (професій), при виконанні яких стався нещасний випадок;
- положення про організацію роботи з охорони праці в організації;

- накази про розподіл обов'язків з охорони праці між керівниками, посадовими особами та спеціалістами організації, включаючи обов'язок і відповідальність за нагляд та безпечну експлуатацію машин і устаткування, що завдали шкоди, їх посадові інструкції.

- вивчити первинну медичну документацію (журнал реєстрації травматологічного пункту лікувально-профілактичного закладу, звернення потерпілого до медичного пункту або медико-санітарної частини підприємства, амбулаторну карту та історію хвороби, документацію відділу кадрів відділу (служби) охорони праці тощо).

п.42 Порядку.

- посадові, робочі інструкції у яких визначено обов'язки та зони обслуговування обладнання і перелік закріпленого обладнання.

- перевірити чи потерпілий проходив медичні огляди (первинний, повторні), чи надавалась потерпілому можливість санітарно-курортного лікування за результатами медичного огляду.

В акті розслідування нещасного випадку на виробництві відбиваються виявлені недоліки в утриманні цих документів, так як встановлені порушення можуть бути однією з причин нещасного випадку.

2.2.4. У ході розслідування також розглядаються відомості про стан травматизму в організації та наявні матеріали розслідування нещасних випадків, що сталися раніше. При цьому з'ясовується:

- чи не було раніше на даному підприємстві (у виробничому підрозділі) нещасних випадків на виробництві, що сталися при обставинах і з причин, аналогічних розслідуванню;

- які були запропоновані заходи щодо попередження нещасних випадків;

- як вони були виконані і т.п.

2.3. *Рішення про покладання на потерпілого відповідальності за допущені порушення, що призвели до нещасного випадку, може бути прийняте тільки після проведеної членами комісії перевірки його підготовки з охорони праці та вжитих заходів по забезпеченню його безпеки.*

Зокрема, рішення про покладання на потерпілого відповідальності за допущені порушення може бути правомірним, якщо:

- роботодавцем забезпечені всі необхідні вимоги щодо безпеки праці працівнику, в тому числі:
- з потерпілим у встановленому порядку був проведений вступний інструктаж з розробленою і затвердженою програмою;
- з потерпілим був своєчасно проведений повторний інструктаж (первинний інструктаж на робочому місці) за розробленою і затвердженою в установленому порядку програмою первинного інструктажу на робочому місці, а також цільовий інструктаж (для робіт, здійснюваних за нарядом-допуском або разових робіт, не пов'язаних з прямими обов'язками працівника, виконуваних ним за наказом (розпорядженням, дорученням) роботодавця (керівника робіт);
- перед допуском до самостійної роботи постраждалий в установленому порядку проходив стажування під керівництвом досвідчених працівників організації протягом певного періоду часу (якщо нещасний випадок стався в період освоєння працівником нової професії);
- в установленому порядку були проведені навчання і перевірка знань потерпілого з охорони праці (для працівників, що виконують роботи, до яких пред'являються підвищені вимоги з охорони праці), і членам комісії були представлені відповідні підтверджуючі документи (програми навчання, протоколи перевірки знань, журнал відвідування занять та ін);
- керівники, які проводили інструктаж навчання і перевірку знань з охорони праці у потерпілого, пройшли в установленому порядку навчання та перевірку знань з охорони праці;
- діючі в організації інструкції з охорони праці (за професіями та видами робіт, які мають відношення до нещасного випадку) в повній мірі відображають вимоги відповідних галузевих і міжгалузевих нормативних актів з охорони праці;
- діючі в організації технологічні документи (на операції та види робіт, що мають відношення до нещасного випадку) містять необхідні заходи безпеки, включаючи вимоги щодо їх утримання, встановлені у відповідних основоположних нормативних актах;
- потерпілий був у повній мірі забезпечений сертифікованими і справними засобами індивідуального захисту, передбаченими нормами і правилами, і навчений користуванню ними;
- на робочому місці де стався нещасний випадок площадки, підмості, ліса відповідають вимогам правил, нормативним документам;

- роботи на устаткуванні проводилися за наряд-допуском, розпорядженням, у тому числі роботи на висоті проводилися з видачою наряду – допуску і виконанням заходів безпеки.

2.4 Аналіз матеріалів розслідування нещасного випадку

На підставі зібраних даних та матеріалів розслідування, комісія класифікує нещасний випадок, встановлює обставини та причини нещасного випадку, визначає відповідність умов роботи вимогам нормативно-правових актів з охорони праці, називає осіб, які допустили порушення, оцінює дію потерпілого, намічає заходи щодо усунення причин та попередження подібних нещасних випадків на виробництві. Ця відповідальна аналітична робота повинна бути гідно завершена і відповідним чином оформлена.

2.5 Оформлення результатів розслідування нещасного випадку

По закінченні наведених вище робіт комісія складає і підписує акт розслідування нещасного випадку за формою Н-5 (згідно додатку 3 до Порядку) в п'яти екземплярах. Крім того, комісія складає акт про нещасний випадок на виробництві за формою Н-1 (згідно додатку 4 до Порядку) у шести примірниках і передає його на затвердження роботодавцю.

При складанні акта за формою Н-1 члени комісія на робочих засіданнях повинні виключити можливі розбіжності по всіх його розділах.

З особливою увагою слід підходити до заповнення п. 4 «Проведення навчання потерпілого та інструктажу з охорони праці», п. 6 «Обставини, за яких стався нещасний випадок», п. 7 «Причини нещасного випадку», п. 10 «Особи, які допустили порушення законодавства з охорони праці» та п. 12 «Заходи щодо усунення причин нещасного випадку».

При заповненні п. 4 особлива увага повинна звертатися на відповідність проведеного інструктажу по виду робіт або професії з дійсним дозволом робіт, який виконував потерпілий на момент нещасного випадку, а також з його дійсної професією.

Опис обставин нещасного випадку (п. 6) слід викладати стисло в логічній послідовності подій. При цьому необхідно зазначити наступне:

- Дати коротку характеристику місця події з точки зору умов праці;
- Вказати, як протікав процес праці, хто керував роботами, що передувало нещасного випадку;

- Викласти послідовність подій і описати дії, в результаті яких стався нещасний випадок;

- Вказати пошкоджену частину тіла.

При заповненні п. 7 необхідно переконатися в тому, що виявлені комісією причини нещасного випадку впливають з наведених обставин нещасного випадку. Хоча причин може бути кілька, слід виділити основну, яка безпосередньо призвела до нещасного випадку (відкритий люк колодязя, експлуатація несправного обладнання, допуск до роботи ненавченої людини, ігнорування застосування засобів захисту тощо). Кодуються відповідно до класифікатора тільки три причини (основна причина вказується і кодується першою). Якщо, на думку комісії, причин нещасного випадку більше трьох, то інші відзначаються тільки в текстовій частині акта.

При заповненні п. 10 обов'язково зазначаються нормативні документи з охорони праці, які встановлюють обов'язки конкретних осіб (в т.ч. і потерпілого), які допустили порушення вимог нормативно-правових актів з охорони праці. При цьому треба пам'ятати, що не можна покладати відповідальність на працівника за недотримання тих вимог, які не входять у його компетенцію або не входять до його обов'язків.

Заходи щодо усунення причин нещасного випадку (п. 12) повинні логічно впливати з аналізу причин нещасного випадку, встановлених в ході розслідування. Кожен захід вказується окремо. Заходи щодо накладення стягнень і покаранню винних не слід включати в цей пункт.

Зміст акта розслідування нещасного випадку за формою Н-5 та акта про нещасний випадок на виробництві за формою Н-1 має повністю відповідати висновкам комісії з розслідування нещасного випадку. Роботодавець та посадові особи, які проводили розслідування нещасних випадків та професійних захворювань, несуть відповідальність відповідно до законодавства за своєчасне і об'єктивне їх розслідування, а також за прийняті рішення.

На вимогу потерпілого голова комісії з розслідування зобов'язаний ознайомити потерпілого або його довірену особу з матеріалами розслідування нещасного випадку.

Акти форми Н-5 і форми Н-1 підписуються головою і всіма членами комісії.

У разі незгоди із змістом зазначених актів представник профспілки, як член комісії письмово викладає свою думку, яка

додається до акта форми Н-5 і є його невід'ємною частиною, про що робиться запис в акті форми Н-5.

3. Спеціальне розслідування нещасних випадків

Спеціальному розслідуванню підлягають:

- нещасні випадки із смертельними наслідками;
- групові нещасні випадки, які сталися одночасно з двома і більше працівниками, незалежно від ступеня тяжкості отриманих ними травм;
- випадки смерті працівників на підприємстві;
- випадки зникнення працівників під час виконання трудових (посадових) обов'язків;
- нещасні випадки, що спричинили тяжкі наслідки, у тому числі з можливою інвалідністю потерпілого.

Громадський контроль при спеціальному розслідуванні нещасного випадку принципово не відрізняється від його проведення при звичайному розслідуванні, оскільки він здійснюється за тими ж напрямками і у тому ж порядку.

Проте, **особливостями розслідування є:**

- спеціальне розслідування нещасного випадку проводиться комісією із спеціального розслідування нещасного випадку (далі - спеціальна комісія), утвореною територіальним органом Держпраці за місцезнаходженням підприємства;
- **крім представника первинної організації профспілки до складу спеціальної комісії входить також представник профспілкового органу вищого рівня;**
- спеціальне розслідування нещасного випадку проводиться протягом 10 робочих днів. У разі потреби зазначений строк може бути продовжений органом, який утворив спеціальну комісію.

Спеціальне розслідування нещасних випадків, що сталися на ядерних установках, підконтрольних Держатомрегулюванню, проводиться комісією, яка утворюється Держатомрегулюванням. (Пункт 39 Порядку).

4. Дії представника профспілки після закінчення роботи комісії

Комісія, розслідувавши нещасний випадок, визначає заходи і терміни щодо усунення причин та попередження нещасних випадків на виробництві.

Обов'язком представника профспілки є:

- контроль, за своєчасним і повним виконанням намічених заходів;
- інформування відповідного профспілкового органу про результати нещасного випадку та заходи щодо їх попередження;
- надання подальшої консультативної допомоги постраждалому від нещасного випадку (або його представнику) у захисті його соціальних прав.

Відповідно до п.33 Порядку **представники профспілки мають право вимагати від роботодавця проведення повторного (додаткового) розслідування** нещасного випадку, затвердження чи перегляду затвердженого акта за формою Н-5 або Н-1, визнання нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом, і складення акта за формою Н-1 у разі, коли виявлено порушення вимог цього Порядку.

Примірники затверджених актів Н-5 і Н-1 (у раз, коли нещасний випадок визнано таким, що пов'язаний з виробництвом) і примірник картки за формою П-5 (у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння) разом з іншими матеріалами спеціального розслідування зберігаються у робочому органі виконавчої дирекції Фонду протягом 45 років, у разі реорганізації робочого органу передаються його правонаступникові, який бере на облік нещасний випадок, а у разі ліквідації робочого органу – до державного архіву. (Пункт 53 Порядку).

Нещасний випадок, про який своєчасно не повідомлено керівника підприємства чи роботодавця потерпілого або внаслідок якого втрата працездатності настала не одразу, розслідується і береться на облік згідно з цим Порядком протягом місяця після надходження заяви потерпілого чи уповноваженої ним особи, яка представляє його інтереси (незалежно від строку настання нещасного випадку).

У разі реорганізації підприємства, на якому стався нещасний випадок, розслідування проводиться його правонаступником, а у разі ліквідації підприємства встановлення факту настання нещасного випадку розглядається у судовому порядку. (Пункт 23 Порядку).

Зміст.

№	Перелік матеріалів	Стор.
1	Правові підстави здійснення профспілками громадського контролю у сфері охорони праці	1
1.1	Права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, а також перелік основних законів та нормативних документів, якими	2

	регламентуються питання охорони праці.	
1.2	Правові підстави здійснення профспілками громадського контролю за додержанням законодавства про охорону працю	7
1.3	Права та гарантії діяльності профспілок під час здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці	10
1.4	Обов'язок власника або уповноваженого ним органу надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань, відповідальність за ненадання інформації та створення перешкод у діяльності представників профспілок з питань охорони праці, їх організацій та об'єднань	42
1.5	Участь представника профспілки у підтвердженні факту наявності небезпечної виробничої ситуації для працівника або для людей, які його оточують	49
1.6	Участь профспілок, їх об'єднань у розробці та здійсненні державної політики в галузі охорони праці та соціального захисту працюючих	52
1.7	Участь професійних спілок в опрацюванні нових та перегляді чинних законодавчих актів, актів Кабінету Міністрів України, державних, міжгалузевих та галузевих нормативних актів, в тому числі нормативних актів про охорону праці	53
1.8	Участь представників професійних спілок у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань	57
1.9	Участь професійних спілок в розробці та реалізації роботодавцем комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів з охорони праці та здійснення контролю за їх виконанням, використанням коштів, призначених на охорону праці	69
1.10	Про участь профспілок у з питань регулювання охорони праці у колективному договорі, угодах та загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища	70
1.11	Навчання з питань охорони праці представників профспілок та їх участь у комісіях з перевірки знань з питань охорони праці	78

1.12	Участь представників профспілок у комісіях з питань охорони праці	91
2	Методичні рекомендації зі складання розділу «Охорона праці» в колективному договорі (угоді) підприємств, установ та організацій, працівники яких є членами Атомпрофспілки	105
2.1	I. Зобов'язання роботодавця (правління, власника)	105
2.2	II. Зобов'язання профкому і працівників підприємства	115
2.3	Додаток 1. Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, попередження випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій	120
2.4	Додаток 2. План проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою	120
2.5	Додаток 3. Перелік професій і посад, яким безкоштовно видається спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту згідно з нормами.	120
2.6	Додаток 4. Перелік професій і посад працівників, робота яких пов'язана із забрудненням і яким безкоштовно видається мило.	121
2.7	Додаток 5. Перелік професій і посад працівників, яким безкоштовно видаються знешкоджуючі, змиваючі засоби, захисні креми у зв'язку з можливістю дії на шкіру шкідливих речовин.	121
2.8	Додаток 6. Перелік професій і посад працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, які мають право на отримання безкоштовно молока, або інших рівноцінних харчових продуктів	121
2.9	Додаток 7. Перелік професій та посад працівників підприємства, робота на яких дає право на безкоштовне отримання лікувально-профілактичного харчування в зв'язку з особливо шкідливими умовами праці	122
2.10	Додаток 8. Перелік професій і посад працівників, яким у зв'язку з шкідливими умовами праці надаються оплачувані перерви для обігріву та відпочинку	122

2.11	Додаток 9. Перелік професій і посад працівників, яким надаються додаткові оплачувані відпустки і скорочений робочий день за несприятливі умови праці понад передбаченої законодавством тривалості	123
2.12	Додаток 10. Перелік виробництв, робіт, цехів, професій та посад працівників підприємства, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці.	123
2.13	Додаток 11. Перелік професій та посад працівників підприємства, яким встановленні доплати за шкідливі, важкі, особливо шкідливі та особливо важкі умови праці	123
2.14	Додаток 12. Перелік робочих місць, виробництв, робіт, професій та посад, працівникам яких підтверджено право на пільгове пенсійне забезпечення за Списком №1.	124
2.15	Додаток 13. Перелік робочих місць, виробництв, робіт, професій та посад, працівникам яких підтверджено право на пільгове пенсійне забезпечення за Списком №2.	124
2.16	Додаток 14. Перелік професій та посад, яким через умови виробництва не можна установити перерву для відпочинку та харчування	124
2.17	Додаток 15. Перелік робочих місць (посад) і професій, для яких час приймання-передавання зміни включається до робочого часу	125
2.18	Додаток 16. Перелік виробництв, робіт, цехів, професій та посад працівників підприємства, із шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку	125
2.19	Додаток 17. Перелік робочих місць, виробництв, професій і посад працівників підприємства із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня	125
2.20	Додаток 18. Перелік професій і посад працівників з ненормованим робочим днем, яким надається право на додаткову відпустку	126

3	Пам'ятка для членів Атомпрофспілки з організації громадського контролю за проведенням атестації робочих місць за умовами праці	126
3.1	I. Особливості здійснення громадського контролю за проведенням атестації	129
3.2	II. Громадський контроль за наданням працівникам пільг і компенсацій за роботу у важких і шкідливих умовах праці	147
3.3	III. Законодавча основа і нормативно-правові акти з проведення атестації робочих місць за умовами праці	158
4	Рекомендації щодо порядку роботи представників профспілки у комісіях з розслідування нещасних випадків на виробництві	165
4.1	Дії представників профспілки у разі отримання повідомлення про нещасний випадок.	166
4.2	Дії представників профспілки в ході роботи комісії	168
4.3	Спеціальне розслідування нещасних випадків	176
4.4	Дії представника профспілки після закінчення роботи комісії	177
5	Зміст	178