

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Менеджмент у VUCA-світі: пошук рівноваги

Монографія

За загальною редакцією Г. О. Дорошенко

Харків – 2023

УДК 005.334:330.131.7
М 50

Рецензенти:

П. Г. Перерва – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин НТУ «ХП»;

В. Л. Дикань – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту;

Л. Г. Мельник – доктор економічних наук, професор кафедри економіки, підприємництва і бізнес-адміністрування Сумського державного університету, директор Науково-дослідного інституту економіки розвитку МОН України та НАН України.

Авторський колектив:

Бабич Д. В., д.е.н., проф. – розділ 1, Сукрушева Г. О., к.е.н., доц. – розділи 2, 8; Матросова Л. М., д.е.н., проф. – розділ 3, Бабич С. М., к.е.н., доц. – розділ 4; Кононенко Я. В., к.е.н., доц. – розділ 5; Дорошенко Г. О., д.е.н., проф. – розділ 6; Заднепровська Г. І., к.е.н., доц. – розділ 7; Пенська І. О., к.е.н., доц. – розділ 9; Павліченко В. М., д.ю.н., доц. – розділ 10; Павліченко О. В., д.ю.н., доц. – розділ 12; Фрідман О. А., к.е.н., доц. – розділ 11; Пуртов В. Ф., к.е.н., доц. – розділ 13.

*Затверджено до друку рішенням Вченої ради
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
(протокол № 7 від 11 квітня 2022 року)*

Менеджмент у VUCA-світі: пошук рівноваги : монографія / кол. авт.; за заг. ред. Г. О. Дорошенко. – М 50 Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2023. – 348 с.

ISBN 978-966-285-766-5

Мінливе сьогоднішнє, як прийнято його називати – VUCA-світ, змушує економічні системи шукати компроміс між різноспрямованими поточними завданнями, об'єднувати їх і реалізовувати через єдину стратегію, передбачаючи інноваційні виклики, адаптуючись до змін у механізмах державного регулювання, що в цілому визначає загальні тенденції та характер економічних перетворень, стійкість та конкурентоспроможність економіки країни, зростання рівня життя населення.

Будь-які трансформації в економічних системах повинні ґрунтуватися на певних прийомах, методах, результатах фундаментальних та прикладних досліджень, тому ця монографія стане у нагоді практикам, чия діяльність реалізується у сфері менеджменту на мікро-, мезо- та макрорівнях, крім того інформація, представлена у монографії, буде цікавою для науковців, викладачів, здобувачів вищої освіти.

УДК 005.334:330.131.7

ISBN 978-966-285-766-5

© Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2023

© Дорошенко Г. О., заг. ред., кол. авторів, 2023

© Дончик І. М., макет обкладинки, 2023

Наукове видання

Дорошенко Ганна Олександрівна
Бабич Дмитро Володимирович
Бабич Світлана Миколаївна
Заднепровська Ганна Ігорівна
Кононенко Яна Володимирівна
Матросова Людмила Миколаївна

Павліченко Володимир Миколайович
Павліченко Олена Володимирівна
Пенська Ірина Олександрівна
Пуртов Володимир Федорович
Сукрушева Ганна Олегівна
Фрідман Олена Анатоліївна

Менеджмент у VUCA-світі: пошук рівноваги

Монографія

За загальною редакцією Г. О. Дорошенко

Коректор *О. В. Анцибора*

Комп'ютерне верстання *В. В. Савінкова*

Макет обкладинки *І. М. Дончик*

Формат 60x84/16. Ум. друк. 20,30 арк. Наклад 300 пр. Зам. № 1/22.

Видавець і виготовлювач

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна,
61022, м. Харків, майдан Свободи, 4.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3367 від 13.01.2009

Видавництво ХНУ імені В. Н. Каразіна

Тел. 705-24-32



ЗМІСТ

Передмова	4
Розділ 1. Комплексне забезпечення економічної безпеки в системі управління бізнес-процесами підприємства	5
Розділ 2. Управління людськими ресурсами та мотивація персоналу на основі зарубіжного досвіду	30
Розділ 3. Проектний менеджмент (project management) як сучасна стратегія розвитку бізнесу	59
Розділ 4. Концепція формування стратегії управління ризиками на підприємстві	81
Розділ 5. Формування стратегії цінової політики підприємства.....	109
Розділ 6. Формування прибутку підприємств, що займаються інноваційною діяльністю: теоретичні підходи	137
Розділ 7. Фандрайзинг у фінансуванні соціокультурних проектів	160
Розділ 8. Визначення рівня економічної безпеки регіону як одного з елементів антикризового управління на регіональному рівні.....	194
Розділ 9. Податковий контроль як інструмент впливу на економіку України	222
Розділ 10. Стратегія цифровізації України: аспекти фінансово-економічної безпеки	249
Розділ 11. Значення інноваційного підприємництва в умовах цифрової економіки	270
Розділ 12. Правові та організаційні основи охорони праці	308
Розділ 13. Державне регулювання у сфері охорони здоров'я України ...	334



РОЗДІЛ 12

ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Основні права громадян щодо охорони праці проголошено Конституцією України, яка декларує усім громадянам рівні права на вільний вибір праці, що відповідає безпечним умовам, забороняє використовувати працю жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах (ст. 43). Конституція гарантує право працівників на відпочинок, відпустки, скорочення робочого дня для представників окремих професій (ст. 45), а також право громадян на соціальний захист, який передбачає право на матеріальне забезпечення в разі втрати працездатності, годувальника тощо (ст. 46) [1, 2].

Основним документом, який забезпечує виконання службових обов'язків і спрямований на охорону трудових прав працівника, є Кодекс законів про працю України (КЗпП), який регулює трудові відносини та трактує вимоги до трудової діяльності громадян, які сприяють зростанню продуктивності та якості праці. КЗпП конкретизує нормативні положення чинного законодавства. Законодавство України про охорону праці – це система взаємозалежних нормативно-правових актів, які регулюють відносини в галузі реалізації державної політики щодо правових, соціально-економічних, організаційно-технічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я та працездатності людини в процесі трудової діяльності, та складається з [3–9]:

– Закону України «Про охорону праці» (зі змінами) Постанова ВР № 2694-ХІІ від 14.10.1992 р.;

– «Основ законодавства України про охорону здоров'я» (зі змінами) Постанова ВР № 2801-ХІІ від 19.11.1992 р.;

– Закону України «Про загальнообов'язкове соціальне державне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності» (зі змінами) Постанова ВР № 1105-ХІV від 23.09.1999р.;

– Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (зі змінами) Постанова ВР № 877-V від 05.04.2007 р.;

–Закону України «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення» (зі змінами) Постанова ВР № 4004-ХІІ від 24.02.1994 р.

Закон України «Про охорону праці»

Основним законодавчим документом з реалізації права громадян на працю є закон України «Про охорону праці» (зі змінами), який було прийнято Верховною Радою України 14.10.1992 року. Цей Закон містить преамбулу та дев'ять розділів. Стисло розглянемо основні. У розділі 1 «Загальні положення» визначено дію Закону щодо фізичних і юридичних осіб, поняття «охорона праці», «роботодавець», «працівник», проголошено основні принципи державної політики в галузі охорони праці: пріоритет життя та здоров'я людини перед будь-якими результатами виробничої діяльності, її соціальний захист і відшкодування збитків, заподіяних здоров'ю, повну відповідальність роботодавця за створення безпечних і здорових умов праці шляхом суцільного контролю та ін.

У розділі 2 «Гарантії прав на охорону праці» викладено такі положення: зобов'язання роботодавця інформувати працівника про умови праці; виплати компенсації працівникові за шкідливі умови праці або родині в разі його загибелі; забезпечення соціального захисту працівників шляхом страхування від нещасних випадків і професійних захворювань (відшкодування збитків, заподіяних працівникові на виробництві, за рахунок виплат з Фонду соціального страхування від нещасних випадків); зобов'язання роботодавця письмово інформувати (не пізніше ніж за 2 місяці) працівника про зміни умов праці або пільг; право працівника відмовлятися від виконання роботи, яка загрожує його здоров'ю або життю; забезпечення працівників спецодягом і засобами індивідуального захисту (ЗІЗ); гарантування прав на охорону праці жінкам, неповнолітнім, інвалідам та ін.

У розділі 3 «Організація охорони праці» йдеться про обов'язки працівників і роботодавців.

Працівники зобов'язані: дбати про безпеку та здоров'я, як особисту, так і людей, які його оточують; знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці; у встановлений законодавством термін проходити медичні огляди. Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Роботодавець зобов'язаний створити органи управління охороною праці на підприємстві (в установі) і забезпечити їх функціонування для виконання та досягнення встановлених нормативів і підвищення рівня охорони праці.

Службу охорони праці створюють відповідно до Типового положення, що затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань нагляду за охороною праці. На підприємстві з кількіс-

ттю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку. На підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку. Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю. Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб. Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.

На підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися *комісія з питань охорони праці*.

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. Рішення комісії мають рекомендаційний характер.

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця *інструктаж, навчання з питань охорони праці* [10], з надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії. Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. 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. Порядок проведення навчання та перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці визначається типовим положенням, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Фінансування охорони праці здійснює роботодавець в обсягах, передбачених Законом. У *колективному договорі* мають бути визначені соціальні гарантії для працівників, гарантії з питань охорони праці та шляхи їх фінансування.

Будівлі, споруди, устаткування, машини, механізми, транспортні засоби мають відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці і перед початком експлуатації проходити відповідну експертизу.

Роботодавець організовує розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до Постанови КМУ № 337 від 17.04.2019 р. «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» (зі змінами) та надає інформацію про стан охорони праці у Фонд соціального страхування від нещасних випадків [11]. Із цією інформацією мають бути ознайомлені всі працівники підприємства, а також представники органів державного управління та державного нагляду. Громадяни, працівники та спеціалісти можуть, відповідно до Закону, створювати добровільні об'єднання для поліпшення охорони праці.

У розділі 4 «Стимулювання охорони праці» Закону висвітлено питання економічного стимулювання працівників за ініціативу й активну участь у впровадженні заходів з підвищення рівня безпеки праці, яке здійснюють згідно з колективним договором, та відшкодування збитків за порушення правил охорони праці державі, юридичним і фізичним особам та ін.

У розділі 5 «Нормативно-правові акти з охорони праці» розглянуто нормативно-правові акти з охорони праці: правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання. Нормативні документи щодо засобів праці та технологічних процесів мають містити вимоги до охорони праці і бути узгоджені з органами державного нагляду за охороною праці; їх переглядають за потреби, але не рідше 1 разу на 10 років.

Розділ 6 «Державне управління охороною праці» визначає органи державного управління охороною праці та їх компетенцію:

– *Кабінет Міністрів України* — забезпечує проведення державної політики в галузі охорони праці; подає на затвердження Верховною Радою України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; спрямовує і координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці; встановлює єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці;

– *Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці*, – 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; здійснює комплексне

управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику в цій галузі та здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування; розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування України, всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролює її виконання; здійснює нормопроектну діяльність, розробляє правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці або зміни до них та вносить відповідні пропозиції на розгляд центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у зазначеній сфері; координує роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності в галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; одержує безоплатно від міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів статистики, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності відомості та інформацію, необхідні для виконання покладених на нього завдань; видає дозволи на початок виконання робіт підвищеної небезпеки та початок експлуатації (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки; бере участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, вивчає, узагальнює і поширює світовий досвід з цих питань, опрацьовує та подає у встановленому порядку пропозиції щодо удосконалення і поступового наближення чинного законодавства про охорону праці до відповідних міжнародних та європейських норм.

Рішення, прийняті центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

– *Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади:* проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці; розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни

праці та виробничого середовища за участю профспілок; здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці; укладають з відповідними галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці; беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці; організують навчання і перевірку знань з питань охорони праці; створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи; здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі.

Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою міністерства та інші центральні органи виконавчої влади створюють у межах граничної чисельності структурні підрозділи з охорони праці або покладають реалізацію повноважень з охорони праці на один з існуючих структурних підрозділів чи окремих посадових осіб відповідних органів.

Для координації діяльності органів державного управління охороною праці створено Національну раду з питань безпечної життєдіяльності населення Постановою КМУ № 404 від 27.05.2020 р., яку очолює віцепрем'єр-міністр України [12].

Відповідно до положень розділу 7 «Державний нагляд і громадський контроль за охороною праці» державний нагляд за охороною праці здійснюють спеціально уповноважені центральні органи: Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці здійснюють: центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства у сферах пожежної і техногенної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників.

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. 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 працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектується, 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.

У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог щодо охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці.

Для виконання цих обов'язків роботодавець за свій рахунок організовує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

Не можуть бути ущемлені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці. Їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Якщо уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств чи виробництв фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, цими органами.

Уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці діють відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

У розділі 8 «Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці» розглянуто види відповідальності за порушення вимог охорони праці, а саме: дисциплінарна, адміністративна, матеріальна та кримінальна. Оговорено максимальний розмір штрафу (5 % місячного фонду заробітної плати юридичної чи фізичної особи, яка використовує найману працю), який передбачено за порушення законодавства про охорону праці. Кошти, отримані від стягнення штрафів, перераховують до державного бюджету.

У розділі 9 «Прикінцеві положення» зазначено, що Закон набирає чинності від дня його опублікування.

Права й обов'язки громадян з охорони праці ретельно розглянуті в КЗпП. Структура КЗпП містить такі розділи: «Загальні положення»; «Охорона праці»; «Гарантії та компенсації»; «Праця жінок»; «Праця молоді»; «Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю».

У розділі «Загальні положення» викладено основні права й обов'язки працівників, особливості міжнародних угод або договорів з питань трудового законодавства, а також додаткові пільги, які можуть бути надані працівникам.

У розділі «Охорона праці» наголошено, що роботодавець має створювати здорові та безпечні умови праці завдяки впровадженню ефективних і сучасних засобів охорони праці, які дають змогу запобігти виробничому травматизму та професійним захворюванням. Він не має права вимагати від працівника виконання роботи в умовах, які суперечать чинному законодавству з охорони праці. Роботодавець або уповноважені ним органи (особи) повинні дбати про довкілля, поліпшення умов праці, дотримання правил й інструкцій з техніки безпеки, забезпечувати контроль за здоров'ям працівників, надавати працівникам спецодяг і засоби захисту від шкідливого впливу речовин, які використовуються у процесі праці, а також створювати умови для здійснення контролю за виробничим середовищем тощо.

Трудові угоди. КЗпП України містить закон про *колективний договір*. Згідно із чинним законодавством, на кожному підприємстві (в установі, організації) щорічно або через три роки (залежно від галузі та відповідно до рішення трудового колективу) укладають колективний договір (угоду) між роботодавцем (або уповноваженим органом чи особою) і трудовим колективом.

Проект договору має бути обговорений і затверджений на зборах трудового колективу. Кошти та матеріальні ресурси, що передбачені на виконання заходів з охорони праці, заборонено використовувати з іншою метою.

У колективному договорі сторони узгоджують такі питання: забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці не нижче передбаченого законодавством рівня; обов'язки, комплексні заходи щодо

встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; підвищення рівня охорони праці; запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій; обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Колективний договір містить такі розділи:

1. «Загальні положення» – визначено коло працівників, на яких буде поширюватися договір, термін його дії та коло уповноважених осіб.

2. «Загальні обов'язки сторін» – наведено основні обов'язки сторін, які забезпечать безпечні умови праці та побуту.

3. «Трудовий договір».

4. «Зайнятість» – містить інформацію про наявні робочі місця та перспективи розвитку підприємства (установи).

5. «Робочий час і час відпочинку» – визначено тривалість робочого часу і його скорочення для працівників певних професій, пільги на змінну роботу та ін.

6. «Підвищення кваліфікації, перепідготовка, перенавчання» – відповідно до планів підприємства (установи) наведено чисельність працівників, які підлягають підвищенню кваліфікації, та тих, кому потрібна перепідготовка.

7. «Охорона праці» – вміщує інформацію про: терміни проведення атестації робочих місць; поліпшення умов праці; встановлення пільг і компенсацій працівникам; заохочення робітників за дотримання вимог з охорони праці; впровадження громадського контролю за станом охорони праці тощо.

8. «Оплата праці» – наведено розміри та порядок преміювання, доплат за показники праці.

9. «Нормування праці» – викладено нормативи та стандарти праці, яких дотримуються на підприємстві (в установі).

10. «Житлово-побутові та соціально-культурні умови» – передбачено виділення коштів на будівництво житлово-побутових і оздоровчих закладів. Наведено питання медичного обстеження, громадського харчування, лікувально-профілактичного харчування, транспортного забезпечення, придбання житла, палива тощо.

11. «Додаткові пільги» – визначено розміри додаткової одноразової допомоги працівникам у разі хвороби, народження дитини тощо.

12. «Участь працівників в управлінні підприємством» – зазначено чисельне представництво від трудового колективу у складі ради підприємства.

13. «Порядок підготовки, укладання та перегляду колективного договору» – викладено конкретний список комісії від сторін «адміністрація – колектив», яка бере участь у підготовці договору до затвердження, а також встановлено термін обговорення договору.

14. «Порядок виконання та контроль за реалізацією колективного договору» – визначено список осіб, які отримали повноваження контролерів від колективу й адміністрації та термін їх звітування на загальних зборах (але не менше 2 разів на рік).

15. «Заклучні положення» – містить прізвища та назви посад осіб, які підписують колективний договір.

Згідно із законодавчою базою України, адміністративним правопорушенням вважають ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або заповнення колективного договору; порушення строків переговорів або ухилення від переговорів роботодавців, уповноважених трудових колективів, або незабезпечення роботи комісій із представників сторін з укладання, зміни або доповнення колективного договору. За скоєння згаданого правопорушення передбачено стягнення штрафу в розмірі 10 мінімальних заробітних плат.

Ненадання особами, які представляють роботодавців або інші уповноважені трудовим колективом органи, представникам трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, передбачає стягнення штрафу в розмірі 5 мінімальних заробітних плат.

У КЗпП України є положення про *трудоий договір* (ст. 21).

Трудоий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець – виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови, необхідні для виконання роботи, передбачені чинним законодавством і угодою сторін.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, або фізична особа, яка використовує найману працю.

Працівник – особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором.

Трудоий договір може бути: безстроковим, строковим та таким, що його укладають на період виконання певної роботи.

Трудоий договір укладають у письмовій формі та оформлюють наказом або розпорядженням по підприємству про зарахування працівника на роботу.

Умови договору не можуть містити положень, які суперечать чинній законодавчій і нормативній базі.

Під час укладання документа роботодавець повинен поінформувати (під розписку) працівника про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих чинників, можливі наслідки їх вилу на здоров'я та про пільги і компенсації за умови праці.

Відомості про умови праці можуть міститися в самому трудовому договорі або в правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

Роботодавець зобов'язаний до початку роботи за укладеним договором роз'яснити працівникові його права та обов'язки, ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами захисту, проінструктувати з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та пожежної безпеки.

Працівникові не може бути запропонована робота, яка протипоказана йому через стан здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, які потребують професійного добору, допускають осіб за наявності висновку спеціальної медичної експертизи (наркологічної, психофізіологічної тощо).

Згідно із чинним законодавством, усі працівники підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. *Страхування* – важливий чинник соціального захисту працівників, оскільки це система прав і гарантій, які спрямовані на матеріальну підтримку працівників і членів їх родин у разі втрати ними заробітку через захворювання, нещасний випадок на виробництві тощо.

Трудовий договір може бути розірваний:

- 1) за власним бажанням працівника;
- 2) за домовленістю сторін;
- 3) у разі ліквідації установи (підприємства);
- 4) у разі професійної непридатності працівника;
- 5) за постійного порушення працівником трудової дисципліни;
- 6) у разі скорочення штатів;

7) у разі розголошення комерційної або державної таємниці (якщо такий пункт було внесено до трудового договору).

У наказі про звільнення працівника та в його трудовій книжці має бути зазначено причину звільнення, оскільки існують різні правові наслідки його (наприклад, збереження безперервного стажу, виплата компенсацій та ін.).

Особливою формою трудового договору є *контракт*.

У контракті за угодою сторін встановлюють строк дії, права, обов'язки сторін і їх відповідальність, умови матеріального забезпечення й організації роботи працівника, порядок розірвання договору.

До такої форми трудової угоди вдаються лише у випадках, передбачених чинним законодавством. Так, постанова КМУ № 170 від 19.03.94 р. «Про порядок використання контрактної форми трудового договору» регламентує укладання контрактів лише з певними категоріями працівників.

Охорона праці жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю

Конституція України у ст. 24 проголошує рівність прав і свобод жінок з чоловіками. З метою фактичного забезпечення рівноправності, з урахуванням особливостей жіночого організму, трудовим законодавством передбачено спеціальні правила охорони праці жінок, пільги і додаткові гарантії їх трудових прав [13].

Охорона праці жінок є важливим інститутом трудового права, котрий диференціює цілий комплекс правових норм у регулюванні взаємовідносин працівників – жінок з роботодавцем з додержанням специфіки жіночої праці.

Відповідно до ст. 174 КЗпП України забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Не дозволяється використання праці жінок на підземних роботах у гірничодобувній промисловості та на будівництві підземних споруд, за винятком жінок, які:

- а) займають керівні пости і не виконують фізичної роботи;
- б) зайняті санітарним та побутовим обслуговуванням;
- в) проходять курс навчання та допущені до стажування у підземних частинах стажування;
- г) повинні спускатися час від часу під землю.

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256, яким передбачалося близько 450 професій, які стосуються будівництва, видобутку нафти і газу, хімічного виробництва тощо, які не могли обіймати жінки. З 22.12.2017 р. цей наказ Міністерством охорони здоров'я України визнано таким, що втратив чинність (наказ МОЗ від 13.10.2017 № 1254), крім глави 3 розділу I Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затвердженого Наказом № 256, яка втрачає чинність із дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45.

Наразі з 2018 р. жінки можуть обіймати посади, характерні для важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці.

Разом з тим чинним законодавством забороняється залучати жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для жінок норми.

Відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993р. № 241 «Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками» гранично допустиме навантаження для

жінок при переміщенні вантажів почергово з іншою роботою (до 2 разів на годину) складає 10 кг, а переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни – 7 кг.

Загальна маса вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні – 350 кг, з підлоги – 175 кг.

Також не допускається залучення жінок до робіт у нічний час (з 22:00 до 6:00 ранку), за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід (ст. 175 КЗпП України).

Але зазначені обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

Перелік галузей народного господарства, де допускається застосування праці жінок у нічний час, із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час, затверджується Кабінетом Міністрів України. Однак й дотепер такий перелік Кабінетом Міністрів України не затверджено.

В той же час, залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, взагалі забороняється.

Слід також відзначити, що забороняється залучення до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.

Жінки, що мають дітей у віці від 3 до 14 років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їх згоди.

Окрім вищезазначеного, у законодавстві про працю приділяється значна увага наданню пільг вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до трьох років. Вагітним жінкам, відповідно до медичного висновку, знижують норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (ст. 178 КЗпП України).

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Необхідно наголосити, що у випадку більш високого заробітку по роботі, на яку переводиться жінка, їй виплачується фактичний заробіток.

З метою захисту жінок, які готуються стати мамою, та їх права на працю, чинним законодавством передбачена заборона на відмову жінкам у прийнятті на роботу і знижування їм заробітної плати з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до 3-х років, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до 14-ти років або дитини з інвалідністю.

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена у судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років (до 6-ти років – частина шоста статті 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14-ти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше 3-х місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

У зв'язку з вагітністю і пологами жінкам надаються соціальні відпустки, їх тривалість становить 70 календарних днів до пологів і 56 – після пологів. У разі ненормальних пологів або народження 2-х або більше дітей відпустка після пологів надається тривалістю 70 календарних днів.

Після відпустки по вагітності і пологах жінка, за своїм бажанням, може взяти відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею віку 3-х років. Ця відпустка надається без збереження заробітної плати.

Також ст. 186 КЗпП України передбачено, що на підприємствах і в організаціях з широким застосуванням жіночої праці організуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок.

Жінкам, що мають дітей віком до 1,5 року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через 3 години тривалістю не менше 30 хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше 1 години.

Строки і порядок надання перерв устанавлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприєм-

ства, установи, організації і з врахуванням бажання матері. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.

Охорона праці неповнолітніх. Кодекс законів про працю України містить окрему главу, яка регламентує права неповнолітніх у трудових правовідносинах та їх особливості. Пунктом 1 частини першої статті 51 КЗпП України для неповнолітніх працівників віком від 16 до 18 років встановлено скорочену тривалість робочого часу – 36 год. на тиждень; для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 год. на тиждень. Для учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, тривалість робочого часу не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому пункту 1 статті 51 КЗпП України для осіб відповідного віку [14].

Особи, які не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України. Закон дозволяє приймати на роботу осіб не молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків може прийматись на роботу особа, яка на момент працевлаштування досягла 15-річного віку. Учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів можуть виконувати легку роботу, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків.

На кожному підприємстві має вестися спеціальний облік працівників, які не досягли 18-ти років, із зазначенням дати їх народження. Заборонено використовувати працю осіб, які молодше вісімнадцяти років, на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучати їх до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Усі особи молодше вісімнадцяти років можуть бути прийняті на роботу лише після попереднього медичного огляду. Вони також підлягають щорічному медогляду до досягнення 21 року.

Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Праця працівників молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими

для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

Молоді працівники мають право на щорічну відпустку, яка надається у зручний для них час. Щорічні відпустки працівникам віком до 18-ти років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання 6-тимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації. Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Це встановлено статтею 75 КЗпП України та частиною 8 статті 6 Закону України «Про відпустки».

Не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці, визначається положенням, яке затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Виробниче навчання (професійну підготовку) та підвищення кваліфікації *неповнолітніх* проводять індивідуально або в бригадах за рахунок підприємства (установи). Законодавство вимагає створення належних умов для поєднання роботи з навчанням. Виробниче навчання та підвищення кваліфікації робітників може бути проведене і в робочий час.

Після закінчення виробничого навчання працівникові присвоюють кваліфікацію згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником і надають роботу відповідно до набутої кваліфікації. За період навчання працівник отримує середньомісячну заробітну плату.

Молодим працівникам для складання вступних іспитів до вищих і середніх спеціальних закладів освіти надають відпустку:

- для вступу у ВНЗ – 15 календарних днів;
- для вступу до середніх навчальних закладів – 10 календарних днів.

Молодь, яка навчається, може отримати один вільний день на тиждень без збереження заробітної плати. Студентам заочних і вечірніх відділень ВНЗ і технікумів надають певні пільги. Студентам-заочникам 1 раз на рік оплачують проїзд до місця навчання і назад.

Підприємства (установи), які використовують *працю осіб зі зниженою працездатністю та осіб з інвалідністю*, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії й індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткові заходи з безпеки праці, що відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування осіб із інвалідністю, відповідно до медичних рекомендацій. Заборонено залучення осіб із інвалідністю до понаднормових робіт і робіт у нічний час [15, 16].

Зниження працездатності у людини може настати з 2-х причин: досягнення похилого віку, внаслідок чого людина вже не може виконувати роботу в такому ж обсязі і з такою ж інтенсивністю, як це було раніше, а також інвалідності, що може настати внаслідок трудового каліцтва, професійного захворювання, нещасного випадку, загального захворювання або з дитинства.

Особи із зниженою працездатністю володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і обов'язків. Відповідно до ст. 1 Закону України від 21 березня 1991 року «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» дискримінація інвалідів заборонена і переслідується законом.

Особами із інвалідністю вважаються особи із стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм, або з уродженими дефектами, що призводять до обмеження життєдіяльності, необхідності в соціальній допомозі і захисті. Як міра втрати здоров'я інвалідність визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи Міністерства охорони здоров'я України.

Відповідно до «Положення про порядок організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності», затвердженого постановою КМУ № 221 від 04.04.1994 р., громадяни можуть бути визнані тимчасово або постійно непрацездатними за станом здоров'я до професійної або іншої діяльності, пов'язаної з підвищеною небезпекою для оточуючих. Рішення про обмеження прав громадян, пов'язані зі станом їх здоров'я, можуть бути оскаржені в судовому порядку.

Експертиза тривалої або стійкої втрати працездатності здійснюється медико-соціальними експертними комісіями (МСЕК), які встановлюють ступінь та причину інвалідності, визначають для інвалідів роботи та професії, доступні їм за станом здоров'я, перевіряють правильність використання праці інвалідів згідно з висновком експертної комісії та сприяють

відновленню працездатності інвалідів. Висновки органів медико-соціальної експертизи про умови і характер праці інвалідів є обов'язковими для власників підприємств чи уповноважених ними органів.

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах зі звичайними умовами праці, а також займатися індивідуальною та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Відмова в укладенні трудового договору або у просуванні по службі, звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, переведення інвалідів на іншу роботу без їх згоди з мотивів інвалідності не допускаються, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан здоров'я інваліда перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенням здоров'я інваліда.

Підбір робочого місця здійснюється органами Міністерства праці і соціальної політики України, місцевими Радами народних депутатів, громадськими організаціями інвалідів на підприємствах, де сталася інвалідність. При цьому повинні враховуватись побажання осіб з інвалідністю, наявність у нього професійних навичок і знань.

Інваліди війни мають право на першочергове працевлаштування за спеціальністю відповідно до підготовки та висновків медико-соціальної експертизи, переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності або штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці та на працевлаштування у разі ліквідації підприємства. Інваліди війни мають право на використання щорічної оплачуваної відпустки у зручний для них час, а також на одержання відпустки без збереження заробітної плати до двох тижнів на рік.

Кабінет Міністрів України 03.05.1995 р. прийняв постанову № 314 «Про організацію робочих місць та працевлаштування осіб з інвалідністю» і затвердив Положення про робоче місце інваліда і про порядок працевлаштування осіб з інвалідністю.

Визнано, що робоче місце осіб з інвалідністю – це окреме робоче місце або ділянка виробничої площі на підприємстві, незалежно від форм власності і господарювання, де створено необхідні умови для праці інваліда. Робоче місце інваліда може бути звичайним, якщо за умовами праці та з урахуванням фізичних можливостей інваліда воно може бути використано для його працевлаштування, і спеціалізованим, тобто обладнаним спеціальним технічним оснащенням, пристосуванням і пристроями для праці інвалідів залежно від анатомічних дефектів.

Підприємства, незалежно від форм власності і господарювання, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації та забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством.

Місцеві Ради народних депутатів спільно з підприємствами, громадськими організаціями інвалідів за участю відділень Фонду України соціального захисту інвалідів щорічно визначають для всіх підприємств нормативи робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів у розмірі не менш як 4 відсотки від загальної чисельності працюючих. При зайнятості на підприємстві від 15 до 25 чоловік для працевлаштування інвалідів встановлюється норматив у кількості одного робочого місця.

Постановою Кабінету Міністрів України № 1335 від 01.12.1997 р. встановлені пільги в оподаткуванні товарів, робіт і послуг, що надаються підприємствами, заснованими всеукраїнськими громадськими організаціями осіб з інвалідністю.

За інвалідами внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, які проходять професійну реабілітацію, якщо з моменту встановлення інвалідності минуло не більше одного року, зберігається середній заробіток за попереднім місцем роботи із зарахуванням пенсії по інвалідності протягом реабілітації. Відшкодування витрат з урахуванням сплачених сум пенсій здійснюється підприємством, у період роботи на якому сталася інвалідність.

Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці

На всіх підприємствах (в установах) України мають діяти законодавчі та нормативні вимоги з безпеки праці. Порушення таких нормативів, а також трудової дисципліни, невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, створення перешкод діяльності посадових осіб і органів державного нагляду, громадянського та регіонального контролю передбачає покарання, від якого залежить вид наслідків порушення [16, 17].

Посадові особи за скоєні порушення можуть бути притягнуті до дисциплінарної, адміністративної та кримінальної відповідальності, згідно з чинним законодавством. Підставами до цього є невиконання або порушення представником адміністративно-технічного персоналу своїх обов'язків із забезпечення адекватних умов праці для робітників і службовців, а також нездійснення залежних від неї заходів із запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням. Незнання правил і норм безпеки не звільняє від відповідальності за їх порушення.

Працівники несуть відповідальність за порушення вимог охорони праці, інструкцій з техніки безпеки та трудової дисципліни, що встановлені Правилами внутрішнього трудового розпорядку. Згідно з КЗпП, вони можуть бути притягнуті як до дисциплінарної, так і до матеріальної відповідальності. Адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення вимог охорони праці вони не несуть.

Дисциплінарна відповідальність посадових осіб настає тоді, коли порушення вимог охорони праці не мало тяжких наслідків. Воно полягає у накладенні дисциплінарного стягнення: догана, звільнення з посади. Стягнення оголошують у наказі і ознайомлюють з ним працівника під розписку.

Підставами для притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників є порушення законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці та дії, що спрямовані на створення перешкод виконанню посадовими особами органів державного нагляду за охороною праці їх повноважень.

За кожне порушення трудових обов'язків може бути накладено лише одне дисциплінарне стягнення. Під час вибору виду дисциплінарного стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь важкості й обставини вчиненого проступку, заподіяну ним шкоду та попередні заслуги працівника. До накладання стягнення необхідно одержати письмове пояснення від винного.

Адміністративна відповідальність полягає у накладанні інспекторами органів державного нагляду грошових штрафів, які вираховують із заробітної плати винної посадової особи. Підставою для адміністративного стягнення може бути порушення законодавства про охорону праці або створення перешкод діяльності інспекторів державного нагляду, громадських інспекторів, порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору тощо.

Юридичних і фізичних осіб, які використовують найману працю, за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень інспекторів державного контролю притягають до сплати штрафу в порядку, встановленому законом. Максимальний розмір штрафу не може перевищувати 5 % місячного фонду заробітної плати підприємства (установи). У разі несплати штрафу нараховують пеню в розмірі 2 % за кожний прострочений день.

Застосування штрафних санкцій до посадових осіб за виявлені порушення нормативно-правових актів з охорони праці здійснюють відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення. Особи, на яких накладено штраф, вносять його в касу підприємства за місцем роботи.

Матеріальна відповідальність посадової особи настає в тих випадках, коли в результаті порушення заподіяно шкоду здоров'ю працівника. Вона полягає у вирахуванні із зарплати особи, що порушила вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, грошових сум для відшкодування підприємству чи органам соціального страхування виплат потерпілому, спрямованих на відновлення його працездатності.

Матеріальна відповідальність працівників настає за прямої дійсної шкоди, заподіяної підприємству з вини працівника навмисно або через необережність, протиправні дії або бездіяльність. Розмір відшкодування

дорівнює розміру прямої дійсної шкоди, але не має перевищувати третини місячної тарифної ставки (окладу).

Кримінальна відповідальність настає тоді, коли неправомірні дії посадової особи призвели до нещасного випадку або коли внаслідок порушення правил з охорони праці виникла загроза життю та здоров'ю працівників. До кримінальної відповідальності можуть бути притягнуті особи, які, згідно з посадовими інструкціями, несуть відповідальність за технічний нагляд за роботою та відповідають за техніку безпеки.

Нормативні акти з охорони праці

Нормативно-правові акти з охорони праці – це правила, норми, регламенти, положення, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання. Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці провадяться центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, за участю професійних спілок і Фонду соціального страхування України та за погодженням з органами державного нагляду за охороною праці.

Санітарні правила та норми затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я [18, 19]. Нормативно-правові акти з охорони праці переглядаються в міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють поліпшенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років.

У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити про це відповідний орган державного нагляду за охороною праці. Він може звернутися до зазначеного органу з клопотанням про встановлення необхідного строку для виконання заходів щодо приведення умов праці на конкретному виробництві чи робочому місці до нормативних вимог.

Відповідний орган державного нагляду за охороною праці розглядає клопотання роботодавця, проводить у разі потреби експертизу запланованих заходів, визначає їх достатність і за наявності підстав може, як виняток, прийняти рішення про встановлення іншого строку застосування вимог нормативних актів з охорони праці.

Роботодавець зобов'язаний невідкладно повідомити заінтересованих працівників про рішення зазначеного органу державного нагляду за охороною праці.

Нормативно-правові акти з охорони праці є обов'язковими для виконання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на дільницях та в інших місцях трудового і професійного навчання, облаштованих у будь-яких навчальних закладах.

Організація охорони праці на зазначених об'єктах, а також порядок розслідування та обліку нещасних випадків з учнями і студентами під час трудового та професійного навчання у навчальних закладах визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти і науки, за погодженням з відповідним профспілковим органом.

До учнів і студентів, які проходять трудове і професійне навчання (виробничу практику) на підприємствах під керівництвом їх персоналу, застосовується законодавство про охорону праці у такому ж порядку, що й до працівників підприємства.

Навчання й інструктажі з охорони праці

Навчання та інструктажі працівників з питань охорони праці є складовою системи управління охороною праці. 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 [20].

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на 3 роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок.

Порядок проведення навчання та перевірки знань посадових осіб з питань охорони праці визначається типовим положенням [21], що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Не допускаються до роботи працівники, у тому числі посадові особи, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці. У разі виявлення у працівників, у тому числі посадових осіб, незадовільних знань з питань охорони праці, вони повинні у місячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань.

Вивчення основ охорони праці, а також підготовка та підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці з урахуванням особливостей виробництва відповідних об'єктів економіки забезпечуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти і науки, в усіх навчальних закладах за програмами, пого-

дженими із центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці.

Інструктажі з питань охорони праці проводять на всіх підприємствах, установах і організаціях, незалежно від характеру їх діяльності та форми власності.

Мета інструктажу – навчити працівника діяти на своєму робочому місці так, щоб не завдавати шкоди собі й особам, які його оточують.

За характером і часом проведення інструктажі поділяють на:

Вступний інструктаж проводять з усіма працівниками під час прийняття на постійну або тимчасову роботу, незалежно від рівня їх освіти, стажу роботи за професією, посади. Відповідальний за його проведення спеціаліст відділу охорони праці або особа, призначена наказом роботодавця. Програму вступного інструктажу розробляють у відділі охорони праці, відповідно до вимог наказу, після чого її затверджує роботодавець.

У спеціальний журнал та документ про прийняття працівника на роботу вносять запис про проведення вступного інструктажу, який скріплюють підписами осіб, які провели та прослухали інструктаж.

Первинний інструктаж проводять на робочому місці до початку роботи. Основою такого виду інструктажу є інструкції з охорони праці для окремих професій, видів робіт, дільниць, служб, які встановлюють правила виконання робіт і поведінки на підприємстві та робочому місці для збереження здоров'я і працездатності робітників. Інструкції розробляють на підставі державної нормативно-технічної документації та типових інструкцій для відповідних професій.

Інструкції мають містити правила безпеки перед початком, під час та після завершення роботи, описання дій в аварійних ситуаціях, вказівки щодо відповідальності за їх порушення та обов'язки адміністрації. Інструкції розробляють керівники структурних підрозділів за участі головних спеціалістів і узгоджують зі службою охорони праці. Після затвердження роботодавцем (головним інженером) їх уводять в дію наказом.

Інструкції з охорони праці видають кожному працівникові під розписку та розміщують на кожному робочому місці.

Загальні правила безпеки праці для структурних підрозділів вивішують у приміщенні на видному місці.

Усі робітники та випускники навчальних закладів після первинного інструктажу мають пройти стажування під керівництвом досвідчених кваліфікованих робітників або спеціалістів, які призначають наказом (розпорядженням) по підприємству, цеху, відділу, дільниці. Якщо працівник має стаж роботи за професією не менше 3 років і ознайомлений з інструкцією з охорони праці на попередньому місці роботи, він може не проходити стажування.

Повторний інструктаж здійснюють за програмою первинного з усіма працівниками один раз на півроку, а на роботах підвищеної небезпеки — один раз на квартал.

Позаплановий інструктаж проводять з працівниками в обсязі та за темою, які визначаються обставинами кожного конкретного випадку, а саме:

- введенням в експлуатацію нових або внесенням змін у чинні нормативні акти з охорони праці;
- зміною технологічного процесу, заміною або модернізацією устаткування, приладів, інструментів, вихідної сировини, матеріалів та ін.;
- порушенням працівником нормативних вимог, що може призвести до травмування, отруєння або аварії;
- виявленям недостатньої ознайомленості працівника з безпечними прийомами праці та нормативними актами з охорони праці;
- перервою в роботі понад 60 днів, а для робіт підвищеної небезпеки – понад 30 днів.

Проведення первинного, повторного та позапланового інструктажів реєструють у спеціальних журналах. Журнали інструктажів мають бути пронумеровані, прошнуровані, скріплені печаткою й обов'язково підписані особами, що проходили та проводили інструктаж.

Цільовий інструктаж проводять з працівниками під час:

- виконання разових робіт, які безпосередньо не пов'язані з основною роботою;
- ліквідації наслідків аварії та стихійного лиха;
- виконання робіт, які оформлюють нарядом-допуском, письмовим дозволом та ін.;
- проведення практик, екскурсій та ін.

Проведення цільового інструктажу фіксують у відповідних документах, які є підставою для допуску до роботи.

Список використаних джерел:

1. Москаленко В. Ф., Грузева Т. С., Іншакова Г. В. Право на охорону здоров'я у нормативно-правових актах міжнародного та європейського рівня. Харків: Контраст, 2006. 296 с.
2. «Кодекс законів про працю» (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Закон України про охорону праці (зі змінами) Постанова ВР № 2694-XII від 14.10.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
4. Основи законодавства України про охорону здоров'я (зі змінами) Постанова ВР № 2801-XII від 19.11.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>
5. Закон України «Про загальнообов'язкове соціальне державне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності» (зі змінами) Постанова ВР № 1105-XIV від 23.09.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>

6. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення» (зі змінами) Постанова ВР № 4004-XII від 24 лютого 1994 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12#Text>.

7. Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (зі змінами) Постанова ВР № 877-V 05.04.2007 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text>

8. Безопасность, охрана здоровья и условия труда [учебное пособие Шведского Объединенного Совета по охране труда в промышленности, разработанное в сотрудничестве с МОТ]. Москва-Пермь: МОТ, 2004. 160 с.

9. Гігієна та охорона праці медичних працівників: навчальний посібник / В. Ф. Москаленко, О. П. Яворовський, Д. О. Ластоков та ін.; за ред. В. Ф. Москаленка, О. П. Яворовського. Київ: Медицина, 2009. 176 с.

10. Типове положення про «Порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці», затверджене наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. № 15, URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/407/>

11. «Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві», затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 337 від 17.04.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text>

12. Про створення Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення» Постанова КМУ № 404 від 27.05.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/733-93-%D0%BF#Text>

13. Охорона праці жінок. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=17983>

14. Особливості праці молоді та права неповнолітніх у трудових правовідносинах. URL: <https://te.dsp.gov.ua/osoblyvosti-pratsi-molodi/>

15. Праця осіб зі зниженою працездатністю. URL: <https://oppb.com.ua/news/pracya-osib-zi-znyzhenoyu-pracezdatnistyu>

16. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці. Львів: УАД, 2006. 336 с.

17. Касевич Н. М. Охорона праці та безпека життєдіяльності медичних працівників / Н. М. Касевич, К.І. Шаповал. Київ: Медицина, 2010. 248 с.

18. Медицинское право Украины / В. Д. Волков, Л. Н. Дебіко, В. П. Заблоцкий. Донецк: Дон НУ, 2005. 268 с.

19. «Гігієнічна класифікація праці та небезпечних чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджена наказом МОЗ № 528 від 27.12.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0528282-01#Text>

20. Основи права України / за ред. О. І. Комарова. Київ: Здоров'я, 2004. 304 с.

21. Типове положення про «Порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці», затверджене наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. № 15. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/407/>

22. Закон України «Про запобігання захворюванню на синдром набутого імунodefіциту (СНІД) та соціальний захист населення» (зі змінами) Постанова ВР N 2861-VI від 23.12.2010 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2861-17#Text>

23. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» щодо запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) Постанова ВР № 1113-IX від 17 грудня 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1113-20#Text>

24. «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві», затверджений Постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#n12>

25. «Гігієнічна класифікація праці та небезпечних чинників виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджена наказом МОЗ № 528 від 27.12.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0528282-01#Text>

26. Даценко І. І., Шегедин М. Б., Москвяк Н. В., Назар О. Ю. Гігієна праці і виробнича санітарія. Київ: Здоров'я, 2002. 230 с.
27. Постанова КМУ № 442 від 01.08.92 р. «Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF#Text>
28. Постанова Міністерства праці України № 41 від 01.09.1992 р. «Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0041205-92#Text>
29. Тарасюк В. С., Кучанська Г. Б. Охорона праці в лікувально-профілактичних закладах. Безпека життєдіяльності. Київ: Медицина, 2013. 520 с.
30. Закон України «Про пенсійне забезпечення» (постанова ВР № 1788-XII від 5 листопада 1991 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text>
31. Наказ МОЗ № 383/55 від 31.12.97 р. «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. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0050-98#Text>
32. «Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві», затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 337 від 17.04.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text>
33. Законодавство України про охорону здоров'я. Коментарі та постатейні матеріали. Київ: АТІКА, 2000. 408 с.
34. Хміль І. Ю., Михайличенко Б. В., Артеменко О. І. Законодавче забезпечення лікарської діяльності. Київ: Медицина, 2010. 208 с.
35. Ясинский В. И., Бабанин А. А., Соколова И. Ф. Правовые основы деятельности медицинских и фармацевтических работников. Симферополь, 2001. 364 с.
36. Ясинський В. І., Бабанін А. А., Соколова І. Ф. Правові основи діяльності медичних і фармацевтичних працівників. Симферополь: КДМУ, 2002. 432 с.
37. «Перелік професійних захворювань», затверджений постановою КМУ № 1662 від 08.11.2000 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1662-2000-%D0%BF#Text>
38. Охорона праці у фармацевтичній галузі: навчальний посібник / О. В. Жуковина, О. І. Зайцев, О. І. Жуковина, Г. А. Грецька. Київ: Медицина, 432 с.
39. Тимченко Г. М. Регламентация діяльності в галузі валеологічних досліджень. *Інтегративна антропологія*. № 1 (23), 2014. С. 31–37.
40. «Перелік професійних захворювань», затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 1662 від 08.11.2000 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1662-2000-%D0%BF#Text>
41. Наказ МВС № 1417 від 30.12.2014 р. «Про затвердження Правил пожежної безпеки в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0252-15#Text>
42. Наказ Мінсоцполітики «Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями» №207 від 14.02.2018 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-18#Text>
43. Тимченко Г. М., Тимченко А. М. Етика і деонтологія валеологічних досліджень: IV Всеукраїнська заочна науково-практична конференція з міжнародною участю «Педагогіка здоров'я» (7 квітня 2014 р., Харків: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди). С. 555–557.