**Міністерство охорони здоров’я України**

**Національна академія медичних наук України**

**Національний медичний університет імені О.О. Богомольця**

**Державна установа «Інститут громадського здоров’я
імені О.М. Марзєєва НАМН України»**

**ПРАВОВІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

**У МЕДИЧНІЙ ГАЛУЗІ**

**(інформаційний довідник)**

**Київ – 2022**

## Установи-розробники:

Національний медичний університет імені О.О. Богомольця МОЗ України

Державна установа «Інститут громадського здоров’я імені О.М. Марзєєва НАМН України»

Укладачі:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ЯВОРОВСЬКИЙ О.П.  | – | д. мед. н., проф., академік НАМН України, Національний медичний університет імені О.О. Богомольця |
| СКАЛЕЦЬКИЙ Ю.М.  | – | д. мед. н., проф., ДУ «Інститут громадського здоров’я імені О.М. Марзєєва НАМН України» |
| БАБКІНА О.П.  | – | д. мед. н., проф., Національний медичний університет імені О.О. Богомольця |
| БРУХНО Р.П.  | – | к. мед. н., доц., Національний медичний університет імені О.О. Богомольця |
| ЗІНЧЕНКО Т.О.  | – | к. мед. н., доц., Національний медичний університет імені О.О. Богомольця |

**Рецензенти:**

|  |  |
| --- | --- |
| ПАРІЙ В.Д.  | доктор медичних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту охорони здоров’я Національного медичного університету імені О.О. Богомольця, медичний директор клініки «Оберіг» |
| БОГОМАЗОВА І.О. | кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри медичного права ФПДО Львівського національного медичного університету імені Данила Галицького |

Рекомендовано до видання:

вченою радою Національного медичного університету імені О.О. Богомольця МОЗ України від 23.02.2022 р. (протокол № 7)

вченою радою ДУ «Інститут громадського здоров’я ім. О.М. Марзєєва НАМН України» від 05.10.2021 р. (протокол № 5)

Інформаційний довідник для студентів, лікарів-інтернів, викладачів медичних закладів вищої освіти, лікарів-практиків, спеціалістів з охорони здоров’я

**Вступ.** Законодавство України про охорону праці складається з законів України та розроблених на основі цих законів спеціальних нормативно-правових(підзаконних) актів; є правовою базою забезпечення обов’язковості створення роботодавцем належних безпечних і здорових умов праці працівників, впровадження необхідних заходів щодо запобігання виникненню у них нещасних випадків і професійних захворювань, а також необхідності дотримання працівниками вимог охорони праці при здійсненні ними трудового процесу. До законів, в яких наведено вимоги до охорони праці, окрім відповідних статей Конституції України, відноситься Кодекс законів про працю України, Кодекс Цивільного захисту України, закони України «Про охорону праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про колективні договори і угоди», «Про санітарно-епідеміологічне благополуччя населення», «Про об’єкти підвищеної небезпеки», «Про захист людини від впливу іонізуючого випромінювання» та інші.

**ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ**

**Конституційні засади**

**Стаття 21.** Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними.

**Стаття 24.** Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров’я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

**Стаття 27.** Кожна людина має невід’ємне право на життя. Ніхто не може бути свавільно позбавлений життя. Обов’язок держави – захищати життя людини. Кожен має право захищати своє життя і здоров’я, життя і здоров’я інших людей від протиправних посягань.

**Стаття 32.** Ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України. Не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини. Кожний громадянин має право знайомитися в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, установах і організаціях з відомостями про себе, які не є державною або іншою захищеною законом таємницею. Кожному гарантується судовий захист права спростовувати недостовірну інформацію про себе і членів своєї сім’ї та права вимагати вилучення будь-якої інформації, а також право на відшкодування матеріальної і моральної шкоди, завданої збиранням, зберіганням, використанням та поширенням такої недостовірної інформації.

**Стаття 43.** Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. 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. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

**Стаття 45.** Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

**Стаття 46.** Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними.

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

**Стаття 49.** Кожен має право на охорону здоров’я, медичну допомогу та медичне страхування. Охорона здоров’я забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм. Держава створює умови для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування. У державних і комунальних закладах охорони здоров’я медична допомога надається безоплатно; існуюча мережа таких закладів не може бути скорочена. Держава сприяє розвиткові лікувальних закладів усіх форм власності. Держава дбає про розвиток фізичної культури і спорту, забезпечує санітарно-епідемічне благополуччя.

**Стаття 50.** Кожен має право на безпечне для життя і здоров’я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди. Кожному гарантується право вільного доступу до інформації про стан довкілля, про якість харчових продуктів і предметів побуту, а також право на її поширення. Така інформація ніким не може бути засекречена.

**Стаття 55.** Права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Кожен має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Кожному гарантується право звернутись із конституційною скаргою до Конституційного Суду України з підстав, установлених цією Конституцією, та у порядку, визначеному законом. Кожен має право після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна. Кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань.

**Стаття 57.** Кожному гарантується право знати свої права і обов’язки. Закони та інші нормативно-правові акти, що визначають права і обов’язки громадян, мають бути доведені до відома населення у порядку, встановленому законом. Закони та інші нормативно-правові акти, що визначають права і обов’язки громадян, не доведені до відома населення у порядку, встановленому законом, є нечинними.

**Стаття 62.** Особа вважається невинуватою у вчиненні злочину і не може бути піддана кримінальному покаранню, доки її вину не буде доведено в законному порядку і встановлено обвинувальним вироком суду. Ніхто не зобов’язаний доводити свою невинуватість у вчиненні злочину. Обвинувачення не може ґрунтуватися на доказах, одержаних незаконним шляхом, а також на припущеннях. Усі сумніви щодо доведеності вини особи тлумачаться на її користь. У разі скасування вироку суду як неправосудного держава відшкодовує матеріальну і моральну шкоду, завдану безпідставним засудженням.

**Стаття 68.** Кожен зобов’язаний неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей.

Незнання законів не звільняє від юридичної відповідальності.

**Закони України та нормативно-правові (підзаконні) акти**

**Закон України «Про охорону праці»** –викладені основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя та здоров’я в процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці. Цей закон регулює за участю відповідних державних органів відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та стану виробничого середовища, встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. В законі враховано вимоги директив ЄС, конвенцій та рекомендацій МОП, документів ООН і ВООЗ з охорони праці, визначено основні засади державної політики в галузі охорони праці. Усі інші нормативно-правові акти з охорони праці (НПАОП), які вміщують вимоги до безпечної організації конкретних трудових процесів, повинні відповідати перш за все цьому закону.

*В статті 1* цього Закону дано визначення понять і термінів: «**Охорона праці** – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров’я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. **Роботодавець** – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, ви­ду діяльності, господарювання, і 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 (контрактом)»;

*в статі 2* визначено, що «дія даного Закону поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих»;

*в статті 3* зазначено, що «законодавство про охорону праці складається з цього Закону, Кодексу законів про працю України, міжнародних договорів і прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів. Якщо міжнародним договором, згода на обов’язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору»;

***в статті 4*** проголошені принципи державної політики в галузі охорони праці;

***в статті 5*** наведені права на охорону праці під час укладання трудового договору;

***в статті 13*** зазначено про обов’язок роботодавця створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці;

***в статтях 27, 28, 29*** визначено документи, що належать до нормативно-правових актів з охорони праці: «Нормативно-правові акти з охорони праці – це правила, норми, регламенти, положення, інструкції та інші документи, обов’язкові для виконання *{Стаття 27 із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 124-IX від 20.09.2019*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-20#n346)*}*», особливості опрацювання, прийняття та скасування нормативно-правових актів з охорони праці та тимчасового припинення чинності нормативно-правових актів з охорони праці.

**Кодекс законів про працю України**{Із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 1702-IX від 16.07.2021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1702-20#n314) – введено в дію з [01.01.2022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1702-20#n312)}

***В статті 1 глави 1*** Загальні положення проголошено, що цей кодекс України «регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріально­го і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дис­ципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників»;

*в статті 2* визначено, що «працівники реалізують право на працю шляхом ук­ладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об’єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у вста­новленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством установою організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудо­вих спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займа­ної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством»;

Вищезазначені питання визначені також в наступних статтях, а саме: **стаття 2-1.** Рівність трудових прав громадян України; **стаття 3.** Регулювання трудових відносин; **стаття 4.** Законодавство про працю; **стаття 5-1.** Гарантії забезпечення права громадян на працю; **стаття 7.** Особливості регулювання праці деяких категорій працівників; **стаття 8.** Регулювання трудових відносин громадян, які працюють за межами своїх держав; **стаття 8-1.** Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України; **стаття 9.** Недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівників; **стаття 9-1.** Додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги.

Питанням забезпечення вимог охорони праці в кодексі присвячена глава ХІ КЗпП України «Охорона праці». Окрім того інформація з охорони праці вміщена також в ряді статей інших глав: «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні спілки», «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю».

В **Законі України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»** передбачено необхідність гігієнічної регламентації небезпечних та шкідливих факторів фізичної, хімічної та біологічної природи, наявних в середовищі життєдіяльності людини, та їхньої державної реєстрації, наведено вимоги до проектування, будівництва, розробки, виготовлення і використання нових засобів виробництва та технологій, а також гігієнічні вимоги до повітря у виробничих та інших приміщеннях, вимоги щодо забезпечення радіаційної безпеки та ін.

В низці статей **Закону України** «**Основи законодавства України про охорону здоров’я»** проголошується встановлення єдиних санітарно-гігієнічних вимог до організації виробничих та інших процесів, пов’язаних з діяльністю людей, а також до якості машин, устаткування, будинків та об’єктів, що можуть шкідливо впливати на здоров’я людей; проголошується обов’язковість проведення медичних оглядів осіб певних категорій, включаючи працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці; наведені правові основи медико-соціальної експертизи втрати працездатності тощо.

**Нормативно-правові (підзаконні) акти з охорони праці (НПАОП)** – це правила, регламенти, норми, положення, інструкції, порядки та інші документи, обов’язкові для виконання, які вміщують вимоги до безпечної організації трудового процесу. Вони розроблені з метою конкретизації вимог законів щодо охорони праці для певних видів трудової діяльності. Різноманітність існуючих трудових процесів обумовлює наявність великої кількості підзаконних актів з охорони праці. Залежно від сфери дії НПАОП поділяються на міжгалузеві та галузеві. Міжгалузевий нормативний акт про охорону праці – це НПАОП загальнодержавного користування, дія якого поширюється на всі підприємства, установи, організації незалежно від відомчої (галузевої) належності та форм власності. Галузевий нормативний акт про охорону праці – це НПАОП, дія якого поширюється на підприємства, установи, організації певної галузі.

З метою систематизації таких документів і полегшення їх пошуку згідно з Постановою КМУ №64 від 27.01.93 р. було створено ***Реєстр міжгалузевих і галузевих державних нормативно-правових актів з охорони праці*** *(ДНАОП).* В 2004 р. згідно з Наказом Держнаглядохоронпраці України від 08.06.2004 №151 цей реєстр був переглянутий і одержав назву *Реєстр нормативно-правових актів з охорони праці (НПАОП).* На теперішній час він містить більше 1200 документів з охорони праці. До цього реєстру були включені нормативні акти, затверджені відповідними органами нагляду в період з 1993 по 2004 роки, внесені офіційні зміни і доповнення. В цьому наказі наведена система позначення (кодування) НПАОП, яке здійснюється з метою систематизації, обліку цих документів, створення необхідних умов для ефективного зберігання та використання інформації про ці нормативно-правові акти, зручності їх обробки з використанням персональних електронно-обчислювальних машин. *До цього реєстру НПАОП* не були включені: ССБП (стандарти системи безпеки праці), ДСТУ (державні стандарти України), ДСанПіНи (державні санітарні правила і норми), БНіПи, інструкції. Ці види нормативних документів були включені до переліків, створених Держспоживстандартом України та відповідними галузевими міністерствами.

Тобто, *Реєстр нормативно-правових актів з охорони праці* – це банк даних, який складається і ведеться з метою забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду цих актів. Дані реєстру про затвердження та введення в дію нормативно-правових актів з охорони праці раз у півріччя оприлюднюються оформлюють у вигляді Покажчика та оприлюднюють.

Наказом Державної служби України з питань праці від 13.09.2021 №140 затверджено оновлений Покажчик нормативно-правових актів з охорони праці, чинних у 2021 році (Покажчик НПАОП).

**ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Державна політика в галузі охорони праці визначена Верховною Радою України відповідно до статті 43 Конституції України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

*Принципи, на яких базується державна політика в галузі охорони праці:*

* пріоритет життя і здоров’я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
* підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;
* комплексне розв’язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля;
* соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
* встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб’єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;
* адаптація трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров’я та психологічного стану;
* використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;
* інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
* 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;
* використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

 **НАЦІОНАЛЬНІ СТАНДАРТИ УКРАЇНИ З ОХОРОНИ ПРАЦІ**

*Національні стандарти України з охорони праці* призначені для забезпечення охорони здоров’я та безпечних умов праці робітників. Об’єктами стандартизації є вимоги, норми безпеки праці та виробничої санітарії, засоби захисту працюючих з урахуванням виконуваних робіт. Основним напрямом робіт зі стандартизації в галузі охорони праці є розвиток Системи стандартів безпеки праці (ССБП). ССБП встановлює вимоги до організації робіт та організаційно-методичного положення про побудову системи; виробничого устаткування та технологічних процесів; засобів захисту працюючих; безпеки будівель і споруд, а також норми за видами небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

**МІЖНАРОДНІ НОРМИ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Україна активно співробітничає з міжнародними організаціями: Організацією Об’єднаних Націй (ООН), Міжнародною організацією праці (МОП). Всесвітньою організацією охорони здоров’я (ВООЗ), Радою Європи (РЄ), Європейським Союзом (ЄС) з питань вирішення проблем охорони праці.

Метою міжнародної співпраці є вивчення досвіду інших країн в сфері охорони праці і впровадження сучасних світових досягнень з охорони праці в своїй країні. Декларації, пакти, конвенції, хартії, рекомендації ООН, МОП, ВООЗ, РЄ та ЄС визначають принципи правового регулювання праці та основні трудові права громадян, міжнародно-правові стандарти у сфері праці.

Міжнародно-правові стандарти у сфері праці – це впорядкована система міжнародних трудових норм, які розроблені на основі взаємних угод між державами з питань, пов’язаних із визнанням і закріпленням основних прав людини у сфері праці. Зараз проводиться робота щодо забезпечення упровадження міжнародних та європейських стандартів з метою адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу.

Кабінетом Міністрів України здійснюються заходи щодо подальшого запровадження міжнародних стандартів серії OHSAS 18000 «Системи управління професійною безпекою та здоров’ям»; розроблення та затвердження методики оцінки ризиків об’єктів підвищеної небезпеки, а також міжнародного стандарту ІSO 45001 «Системи управління безпекою та гігієною праці (професійним здоров’ям і безпекою) – вимоги» з метою створення системи раціональної превентивної безпеки.

 **ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ
ТА КОНТРОЛЬ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЦТВІ**

Державне управління охороною праці здійснюють: Кабінет Міністрів України**,** центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (Державна служба України з питань праці),міністерства та інші центральні органи виконавчої влади,місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування. Державна служба України з питань праці була створена в 2014 році згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 року №442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» (шляхом злиття Державної інспекції з питань праці та Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки). На цю службу було покладено функції з реалізації державної політики органів, діяльність яких була припинена (крім функцій з реалізації державної політики у сфері охорони надр), а також функції з реалізації державної політики у сфері гігієни праці та функції із здійснення дозиметричного контролю робочих місць і доз опромінення працівників.

*Питання щодо державного управління охороною праці викладено також в розділі VI Законі України «Про охорону праці»:*

**стаття 31** в якій зазначено, що «Державне управління охороною праці здійснюють: Кабінет Міністрів України; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці; міністерства та інші центральні органи виконавчої влади; Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування;

**стаття 32.** Компетенція Кабінету Міністрів України в галузі охорони праці. «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;

**стаття 33.** Повноваження міністерств та інших центральних органів виконавчої влади в галузі охорони праці. «Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади: проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці; розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок; здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств 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; організовують навчання і перевірку знань з питань охорони праці; створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби, здійснюють керівництво їх діяльністю, забезпечують виконання інших вимог законодавства, що регулює відносини у сфері рятувальної справи; здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі. Для координації, вдосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою 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.

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. Порядок контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці визначає центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони 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».

*Основні функції управління охороною праці:* прогнозування і планування робіт, їх фінансування; організація та координація робіт; облік показників стану умов і безпеки праці; аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці; контроль за функціонуванням органів управління підприємством щодо здійснення завдань і функцій управління з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці; стимулювання робіт з вдосконалення охорони праці**.** *Система управління охороною праці на підприємствах (СУОП)* організовується таким чином, щоб ефективно керувати виробничими і професійними ризиками виробничої діяльності з метою запобігання можливим негативним наслідкам.

* У Положенні про СУОП, а також у посадових інструкціях та інструкціях з охорони праці за професіями та видами робіт визначаються загальні й конкретні права та обов’язки кожного працівника, його повноваження у сфері охорони праці.
* В організаційних заходах, що забезпечують функціонування СУОП, передбачається можливість впливу громадських об’єднань працівників підприємства (комісії з питань охорони праці, уповноважених найманими працівниками, профспілок тощо).
* Структура, завдання СУОП, порядок взаємодії структурних підрозділів з питань охорони праці, періодичність і порядок внутрішніх перевірок, відповідальність керівників служб та підрозділів, а також працівників викладаються в Положенні про СУОП підприємства, затвердженому наказом або розпорядженням роботодавця.
* Система управління охороною праці на підприємстві є складовою частиною загальної системи управління підприємством. Вимоги положення обов’язкові для виконання всіма найманими працівниками.

*Державний нагляд* за додержанням законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці відповідно до Закону «Про охорону праці» (*див. ст. 33*) здійснює центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці. *Відомчий контроль* покладається на адміністрацію підприємства та на господарські організації вищого рівня. Цей контроль здійснюється відповідними службами охорони праці. *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 в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров’ю працівників.

**ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ І ПРАЦІВНИКІВ
ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ**

Відповідальність як підприємств, так і самих працівників за порушення законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці передбачена в Законі України «Про охорону праці» (розділ VIII, стаття 44), де виділяються наступні види відповідальності: *дисциплінарна, адміністративна, матеріальна, кримінальна*.

*Дисциплінарна відповідальність* регулюється Кодексом законів про працю і передбачає такі види покарання, як догана та звільнення.

*Адміністративна відповідальність* – це відповідальність посадових осіб і працівників перед органами державного нагляду, що полягає у застосуванні до них штрафних санкцій. Умови притягнення до адміністративної відповідальності передбачені Кодексом України про адміністративні правопорушення. В частині 5 статті 41 КУпАП передбачена відповідальність за порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, крім порушення, передбаченого частиною шостою цієї статті; в частині 6 статті 41 КУпАП передбачена відповідальність за порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві; в статті 93 КУпАП передбачена відповідальність за порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів з безпечного ведення робіт у галузях промисловості та на об’єктах, підконтрольних центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці; в статті 94 КУпАП передбачена відповідальність за 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; в статті 188-4 КУпАП передбачена відповідальність за невиконання законних вимог органів спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Контроль і нагляд за дотриманням законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці, з безпеки проведення робіт здійснюють органи державного нагляду за охороною праці. Інспектори цих органів розглядають справи про адміністративні правопорушення та накладають адміністративні стягнення.

Ст. 43 ЗУ «Про охорону праці». Штрафні санкції до юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, посадових осіб та працівників. За порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягуються органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому законом. Сплата штрафу не звільняє юридичну або фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, від усунення виявлених порушень у визначені строки.

Притягнення до відповідальності посадових осіб і працівників за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці здійснюється відповідно Кодексу України про адміністративні правопорушення.

*Матеріальною відповідальністю* передбачено *відшкодування збитків, заподіяних підприємствами працівникам (або членам їх сімей),* які постраждали від нещасного випадку чи профзахворювання.

*Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю.*В статті 1Кримінального кодексу України чітко прописано, що **«**1. Кримінальний кодекс України має своїм завданням правове забезпечення охорони прав і свобод людини і громадянина, власності, громадського порядку та громадської безпеки, довкілля, конституційного устрою України від кримінально-протиправних посягань, забезпечення миру і безпеки людства, а також запобігання кримінальним правопорушенням.2. Для здійснення цього завдання Кримінальний кодекс України визначає, які суспільно небезпечні діяння є кримінальними правопорушеннями та які покарання застосовуються до осіб, що їх вчинили». Суб’єктом злочину з питань охорони праці є будь-яка службова особа підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, а також громадянин – власник підприємства чи уповноважена ним особа.

**Стаття 172.** Грубе порушення законодавства про працю

1. Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв’язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов’язаного з корупцією правопорушення, інших порушень [Закону України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18) «Про запобігання корупції», а також інше грубе порушення законодавства про працю – караються штрафом від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років...

2. Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, – караються штрафом від трьох тисяч до п’яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п’яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців. *{Стаття 172 в редакції Закону*[*№ 77-VIII від 28.12.2014*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19#n695)*; із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 2581-VIII від 02.10.2018*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2581-19#n9)*,*[*№ 140-IX від 02.10.2019*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/140-20#n24)*,*[*№ 198-IX від 17.10.2019*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/198-20#n162)*}*

**Стаття 173.** Грубе порушення угоди про працю

1. Грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою, – карається штрафом до п’ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п’яти років, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до двох років.

2. Ті самі дії, вчинені стосовно громадянина, з яким укладена угода щодо його роботи за межами України, – караються штрафом від п’ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років.

# Стаття 271. Порушення вимог законодавства про охорону праці

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, – 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.

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 певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого.

**ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В МЕДИЧНИХ УСТАНОВАХ
ТА ЗАКЛАДАХ МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ**

Медичні працівники в процесі своєї діяльності не створюють матеріальних чи духовних споживчих вартостей, проте вони забезпечують необхідні умови для їх створення. Проте, якість і ефективність медичної допомоги хворим залежить не лише від кваліфікації медиків, оснащення їх сучасною технікою, обладнанням, медикаментами, а і від стану здоров’я самих медичних працівників – лікарів, медичних сестер, допоміжного персоналу. В процесі своєї трудової діяльності працівники медичних установ, а також студенти закладів вищої медичної освіти під час навчання можуть піддаватись впливу різних шкідливих і небезпечних чинників: фізичних (несприятливий мікроклімат, шум, вібрація, ультразвук, лазерне та електромагнітне випромінювання, іонізуюча радіація та ін.), хімічних (лікарські препарати, наркотичні, дезінфікуючи засоби та ін.), біологічних (патогенні мікроорганізми та продукти їх життєдіяльності), психофізіологічних (фізичні та нервово-емоційні перевантаження). Все це обумовлює високий ризик виникнення у зазначених осіб професійних, виробничо-зумовлених захворювань та травм.

МОЗ України на підставі положень Закону України «Про охорону праці», нормативних актів чинного законодавства України з питань охорони праці розроблений та затверджений ряд *нормативних документів з питань охорони праці для медичної галузі:* а) з техніки безпеки і виробничої санітарії; б) про працю жінок та молоді; в) про спецодяг, санітарно-гігієнічний одяг; г) про відшкодування збитків працівникам у зв’язку з нанесеною шкодою їх здоров’ю; д) з нагляду та контролю за дотриманням законодавства про охорону праці. Ще у 2001 р. набули чинності вітчизняні будівельні норми *«Заклади охорони здоров’я» ДБН В.2.2.-10-2001*, які містять багато вимог щодо охорони праці. Ці вимоги повинні виконуватись при проектуванні, будівництві, реконструкції та експлуатації будинків, в яких розміщуються медичні заклади охорони здоров’я.

МОЗ України, як і інші міністерства: а) проводить єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці; б) розробляє і реалізує комплексні заходи щодо поліпшення гігієнічних умов праці та дотримання її безпеки, гігієни праці і виробничого середовища в галузі загалом; в) здійснює методичне керівництво діяльністю установ у галузі охорони праці; г) укладає з галузевою профспілковою організацією медичних працівників угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці; д) фінансує опрацювання і перегляд нормативних актів з охорони праці; е) організовує навчання та перевірку знань норм і правил з охорони праці керівниками, працівниками та спеціалістами галузі; ж) здійснює внутрішньовідомчий контроль за станом охорони праці; з) створює з метою координації та вдосконалення діяльності з охорони праці управління (відділи служби) охорони праці на місцях. Більшість викладених положень поширюються і на управління охорони здоров’я обласних державних адміністрацій та їх відповідні відділи з охорони праці (відділи з технічного нагляду та охорони праці). Служба охорони праці медичної установи, організації, закладу (далі – установа) створюється згідно *«Типового положення про службу охорони праці» НПАОП 0.00-4.35-04* при кількості працюючих 50 і більше осіб. Таку службу повинен представляти один спеціаліст (головний або провідний) з охорони праці з інженерно-технічною освітою. В установі з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку. В установі з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

*Керівники служб і підрозділів медичного закладу зобов’язані:* а) розробляти інструкції з охорони праці і пожежної безпеки; б) проводити роботу з виконання завдань і функцій управління, передбачених посадовими інструкціями; в) виконувати ідентифікацію, оцінку й усунення неприпустимих ризиків; г) вживати заходи щодо приведення діяльності працівників, устаткування, приміщень і оточуючого середовища працівників у відповідність з вимогами існуючих нормативно-правових документів з охорони праці; д) приймати участь у розслідуванні аварій, нещасних випадків, профзахворювань і отруєнь, що сталися в структурному підрозділі і забезпечувати здійснення заходів щодо їх попередження; е) вживати заходи щодо зменшення соціальних, економічних і моральних втрат, пов’язаних з травматизмом і профзахворюванням; ж) враховувати дисциплінарну, адміністративну і кримінальну відповідальність за нещасні випадки і профзахворювання;
з) забезпечувати функціонування системи управління охороною праці й ризиком у своїх підрозділах. *Працівники зобов’язані:* а) дбати про безпеку і здоров’я оточуючих людей і особисту в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території закладу; б) знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поводження з приладами, механізмами, машинами, устаткуванням та іншими засобами праці; в) користуватися, при необхідності, колективними та індивідуальними засобами захисту; г) проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди та ін. Керівники підрозділів і працівники за порушення законодавчих та інших нормативних актів з охорони праці згідно з Законом України «Про охорону праці» несуть наступні види відповідальності: дисциплінарну, адміністративну, матеріальну та кримінальну.

Планування робіт з охорони праці передбачає розробку *перспективних* (на 5 років) і *поточних*річних і *оперативних* (квартал, місяць, декада) планів. *Оперативні* квартальні і місячні плани складаються для вирішення повсякденних актуальних завдань, а також для усунення виявлених недоліків і вживання заходів для попередження причин нещасних випадків. Організаційно-методичну роботу щодо складання перспективних, поточних та оперативних планів здійснює служба охорони праці. Керівник медичного закладу забезпечує розробку і реалізацію: заходів, спрямованих на доведення умов і безпеки праці у відповідність до нормативних вимог та підвищення існуючого рівня охорони праці; розділу «Охорона праці» колективного договору; оперативних планів робіт з охорони праці відділу охорони праці та керівників структурних підрозділів. Колективний договір (угода) відноситься до важливих документів, що регулюють відносини між працівниками і роботодавцем в сфері охорони праці. Він обов’язково повинен мати розділ: «Комплексні заходи щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, профзахворюванням і аваріям». З метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в медичному закладі за рішенням трудового колективу може створюватися *комісія з питань охорони праці.* Це право проголошено у статті 16 закону України «Про охорону праці». Комісія у своїй діяльності керується законодавством про працю, міжгалузевими і галузевими нормативними актами з охорони праці, а також Положенням про комісію з питань охорони праці підприємства.

**ТРАВМАТИЗМ ТА ЗАХВОРЮВАНІСТЬ
СЕРЕД МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Дані про виробничий травматизм і професійну захворюваність є одними з основних показників стану охорони праці в тій чи іншій сфері економічної діяльності, регіоні і в цілому в державі. При тому, що рівень виробничого травматизму в Україні залишається відносно високим і навіть має тенденцію до зростання, є окремі галузі, де належна увага цій проблемі не приділяється. До таких галузей, на жаль, належить охорона здоров’я. Тематика виробничого травматизму у закладах охорони здоров’я (ЗОЗ) в Щорічних доповідях про стан здоров’я населення, санітарно-епідемічну ситуацію та результати діяльності системи охорони здоров’я України не висвітлюється. Щорічні аналітичні огляди стану техногенної і природної безпеки в Україні аналізують виробничий травматизм у соціально-культурній сфері загалом, куди входять дані і за галузь охорони здоров’я. Тому ці дані теж не дають повне уявлення про ситуацію з травматизмом у ЗОЗ, хоча відмічається, що цей показник у соціально-культурній сфері має тенденцію до зростання. Державна служба статистики України лише з 2013 року розпочала оприлюднювати окремо дані про виробничий травматизм в охороні здоров’я, які значно відрізняються від даних про травматизм у ЗОЗ, що надаються іншими центральними органами державної влади та громадськими організаціями. На відміну від публікацій щодо професійної захворюваності медичних працівників, результати досліджень виробничого травматизму в охороні здоров’я у доступних нам джерелах відсутні.

Керівництво з систем управління охороною праці (МОП, 2001), Конвенція (187) про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці (МОП, 2006), ратифікована Україною, передбачають у національних системах безпеки та гігієни праці механізм, що дозволяє здійснювати збір та аналіз даних про випадки виробничого травматизму і професійних захворювань, а також їх причин. Щорічно в охороні здоров’я України травмується близько 400 працівників, із них до 50 смертельно. Крім того реєструється у межах 100 професійних чи професійно обумовлених випадків захворювань. Широкомасштабна приватизація, створення малих і середніх підприємств, а також високий рівень неформальної зайнятості, спричинили ряд проблем, які заважають запобігати нещасним випадкам на виробництві та реєструвати їх. Наявні статистичні дані охоплюють на жаль тільки формальну зайнятість.

Велику роль у запобіганні травматизму має аналіз і, головне, своєчасне доведення результатів цього аналізу до всіх структурних підрозділів та всіх працівників. При проведенні аналізу травматизму ставляться такі завдання: виявлення причин нещасних випадків; виявлення характеру і повтору нещасних випадків; визначення найнебезпечніших видів робіт та процесів; виявлення факторів, характерних щодо травматизму на даному робочому місці, та підрозділах; виявлення загальних тенденцій, характерних щодо травматизму на даному робочому місці, у лікувально-діагностичному та інших підрозділах, закладі охорони здоров’я і медичній галузі загалом. Для аналізу виробничого травматизму використовують здебільшого монографічний, топографічний, економічний, ергономічний і статистичний методи. Вихідним матеріалом для розрахунку статистичних показників травматизму служать перш за все дані звіту підприємств про нещасні випадки. Роботодавець зобов’язаний провести аналіз причин настання нещасних випадків за підсумками кварталу, півріччя і року та розробити і виконати план заходів щодо запобігання подібним нещасним випадкам. Зі статистичними даними щодо виробничого травматизму за добу, за тиждень, за місяць і з початку поточного року в Україні можна ознайомитися на сайті Державної служби України з питань праці (<http://dsp.gov.ua/>). Збирання статистичних даних та розроблення форм державної статистичної звітності про осіб, які постраждали внаслідок нещасних випадків на підприємствах, здійснюють органи державної статистики. Державна служба статистики України щорічно видає статистичний бюлетень «Травматизм на виробництві». Крім того інформація про виробничий травматизм у медичній галузі є у базах даних [Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України](https://uk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A4%D0%BE%D0%BD%D0%B4_%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%B2%D1%96%D0%B4_%D0%BD%D0%B5%D1%89%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B8%D1%85_%D0%B2%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%B4%D0%BA%D1%96%D0%B2_%D0%BD%D0%B0_%D0%B2%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D1%96_%D1%82%D0%B0_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B8%D1%85_%D0%B7%D0%B0%D1%85%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%8E%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D1%8C_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8&action=edit&redlink=1) та [Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%BE%D0%BD%D0%B4_%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%B7_%D1%82%D0%B8%D0%BC%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%97_%D0%B2%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B5%D0%B7%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96), а також служб охорони праці на регіональному і галузевому рівнях. Також облік виробничого травматизму і професійних захворювань окремо здійснюють галузеві профспілки. Найбільш детальні дані про виробничий травматизм повинні збиратися і накопичуватися у службах охорони праці відповідних міністерств і відомств. Однак така служба у Міністерстві охорони здоров’я України практично припинила свою діяльність починаючи з 2011 року, що є грубим порушенням [статті 13](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/paran79) та [частини першої](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/paran256) статті 33 Закону України «Про охорону праці». Саме через це медична галузь справедливо удостоїлася надзвичайно критичної публікації в десятому номері журналу «Охорона праці» за 2017 рік під назвою «Чоботярі без чобіт».

Професійна діяльність медичних працівників різного профілю супроводжується впливом комплексу шкідливих і небезпечних чинників різноманітного походження: фізичного, хімічного, біологічного, психофізіологічного. Серед усіх професій інтелектуальної праці робота медичних працівників є однією з найбільш небезпечних. Захворюваність серед медичних працівників посідає пріоритетне місце у порівнянні з працівниками інших галузей. Щорічно в охороні здоров’я України травмується близько 400 працівників, із них до 50 випадків – летальні. Крім того, реєструється до 100 випадків професійних захворювань. Випадки професійних захворювань у галузі охорони здоров’я – від 35 до 103 випадків щорічно, що відповідає рівню 0,31-0,76 на 10 тис. У структурі професійних захворювань у медичних працівників перше місце на сьогодні займає коронавірусна інфекція (COVID-19), друге посідає туберкульоз (у середньому за 15 років – 35-40%), третє – захворювання опорно-рухового апарату (у середньому – 3,1%), четверте місце посідають алергічні захворювання – від 1,0 до 5,1% (у середньому 2,3%) тощо. Також значно збільшилися прояви ураження емоційної сфери – симптомокомплекс «професійного вигорання», які виявляються майже у 60-80% медичних працівників. Проте, слід зазначити, що останніми роками, незважаючи на погіршену соціально-економічну ситуацію в країні, кількість випадків професійної захворюваності медичних працівників зменшується. Створення безпечних умов праці, що відповідають гігієнічним вимогам, запобігає виникненню травматизму, нещасних випадків, професійних і професійно-обумовлених захворювань, а також аварій. Ці заходи вимагають високого рівня підготовки медичних працівників з питань охорони праці, знання вимог нормативних документів щодо обмеження шкідливих і небезпечних професійних шкідливостей, вміння розслідувати нещасні випадки, професійні захворювання (отруєння) медичних працівників, вести облікову та звітну документацію з цього приводу.

**ВИСНОВКИ**

Таким чином, можна певно стверджувати, що збереження життя, здоров’я і працездатності в процесі трудової діяльності, дотримання належних, безпечних і здорових умов праці медичних працівників у закладах охорони здоров’я є одним із першочергових завдань держави та закріплено на законодавчому рівні. МОЗ України, як і інші міністерства, розробляє і реалізує комплексні заходи щодо поліпшення гігієнічних умов праці та дотримання її безпеки, гігієни праці і виробничого середовища в галузі загалом; здійснює методичне керівництво діяльністю установ у галузі охорони праці; укладає з галузевою профспілковою організацією медичних працівників угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці; організовує навчання та перевірку знань норм і правил з охорони праці керівниками, працівниками та спеціалістами галузі. Незважаючи на потенціальний ризик травматизму та професійних захворювань серед медичних працівників, для попередження їх виникнення необхідно налагодження системи контролю за дотриманням вимог виробничої безпеки та гігієни праці у ЗОЗ, проведення систематичної атестації робочих місць, проведення серед медичних працівників якісних інструктажів по дотриманню правил безпеки, ознайомлення зі своїми правами та обов’язками тощо.

**Контрольні питання:**

1. Якими документами передбачені вимоги до охорони праці в Україні?

2. Наведіть основні принципи*,* на яких базується державна політика України в галузі охорони праці.

3. Зазначте особливості національних стандартів України з охорони праці.

4. Які існують міжнародні норми в галузі охорони праці?

5. Ким здійснюється державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці?

6. Перелічити види відповідальності посадових осіб за порушення законодавства про охорону праці.

7. Перелічити види відповідальності працівників за порушення законодавства про охорону праці.

8. Які показники з оцінки травматизму використовувались службою охорони праці ЗОЗ?

9. Які рекомендації члени комісії регіонального органу Держпраці України надали фахівцям з охорони праці ЗОЗ щодо аналізу виробничого травматизму?

10. Визначення нещасних випадків, пов’язаних і не пов’язаних з трудовими обов’язками (з виробництвом).

11. Визначення гострого та хронічного професійного захворювання (отруєння) та основні причини їх виникнення.

**Список використаних джерел:**

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/ laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80)

2. Кодекс законів про працю в Україні[https://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/322-08#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text)

3. Закон України «Про охорону праці» [https://zakon.rada.gov.ua/ laws/show/2694-12#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text)

4. Покажчик нормативно-правових актів з охорони праці <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0068880-21#Text>;

https://dsp.gov.ua/pokazhchyk-normatyvno-pravovykh-aktiv-z/

5. Кримінальний Кодекс України*:* [https://zakon.rada.gov.ua/laws/ show/2341-14#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text)

6.   Кримінальний процесуальний кодекс України*:* https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text

7.   Кодекс України про адміністративні правопорушення*:* <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>

8. Охорона праці в медичній галузі: навч.-метод. посіб. / О.П. Яворовський, М.І. Веремей, В.І. Зенкина та ін. – К.: ВСВ «Медицина», 2015. – С. 4-22.

9. Безпека життєдіяльності, основи охорони праці: навч. посіб. / О.П. Яворовський, В.М. Шевцова, В.І. Зенкіна та ін. / За заг. ред. О.П. Яворовського. – К.: ВСВ «Медицина», 2015.

10. Гігієна та охорона праці медичних працівників. Навчальний посібник / В.Ф. Москаленко, О.П. Яворовський, Д.О. Ластков та ін. / За ред. В.Ф. Москаленка, О.П. Яворовського. – К.: «Медицина», 2009.
– 174 с.

11. Травматизм на виробництві в Україні: національний профіль протягом 2009-2013 років (інформаційно-аналітична профспілкова доповідь). Федерація професійних спілок України. – Київ, 2014. – 32 с. <http://otipb.at.ua/load/travmatizm_na_virobnictvi_v_ukrajini_nacionalnij_profil_protjagom_2009_2013_rokiv/24-1-0-4442>.

12. Травматизм на виробництві у 2015-2020 роках. Статистичний бюлетень. Державна служба статистики України. – Київ, 2021. <http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/15/Arch_trav_bl.htm>

13. Нагорна А. М. Професійна захворюваність медичних працівників в Україні як медико-соціальна проблема / Нагорна А. М., Соколова М. П., Кононова І. Г. // Український журнал з проблем медицини праці. – 2016.
– № 2(47). – С. 3-14.

13. Конвенция об основах, содействующих безопасности и гигиене труда. N 187. Підписання від 15.06.2006. [http://zakon1.rada.gov.ua/laws/ show/993\_515](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_515)

14. Safety Management Manual (SMM). Approved by the Secretary General and published under his authority. Third Edition - 2013. International Civil Aviation Organization.[http://www.icao.int/safety/SafetyManagement/ Documents/Doc.9859.3rd%20Edition.alltext.en.pdf](http://www.icao.int/safety/SafetyManagement/Documents/Doc.9859.3rd%20Edition.alltext.en.pdf).

14. Постанова VII з’їзду Професійної спілки працівників охорони здоров’я України від 09.12.2015 № З-VII-13 (Резолюція з питань
охорони праці) medprof.org.ua/fileadmin/user\_upload/Global/documents/ 16\_zizd\_VII\_13.doc.

15. Чоботарі без чобіт / Дмитро Селявін // Охорона праці. – № 10.
– 2017. – С. 20-22.

Яворовський О.П., Скалецький Ю.М.,

Бабкіна О.П., Брухно Р.П., Зінченко Т.О.

ПРАВОВІ ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

У МЕДИЧНІЙ ГАЛУЗІ

(інформаційний довідник)

Підписано до друку 06.05.2022 р.

Формат 60×84/16. Обсяг 1,75 друк. арк. Зам. 40\*р.
Друк різографічний. Наклад 200.

Друкарня НМУ. Пр. Перемоги, 34.