



**Громадський контроль зі сторони
профспілки за додержанням
законодавства про охорону праці та
безпечною експлуатацією медичного
обладнання й устаткування**

*(довідково-методичні матеріали для первинних та територіальних
організацій Професійної спілки працівників охорони здоров'я України)*

1. Вступ

В умовах повномасштабної війни, безпрецедентного навантаження на систему охорони здоров'я та суттєвого обмеження державного нагляду за додержанням законодавства про працю саме на профспілковий рух покладається особлива відповідальність за захист життя і здоров'я працівників.

Сьогодні питання охорони праці — це не лише виконання нормативних вимог. Це питання безпеки медичних працівників, які щодня працюють в умовах підвищених ризиків: фізичних, професійних і психологічних. Це також питання стійкості всієї системи охорони здоров'я та збереження кадрового потенціалу галузі.

Професійна спілка працівників охорони здоров'я України послідовно відстоює принцип: жодна економія ресурсів не може здійснюватися за рахунок безпеки працівника. Роботодавець зобов'язаний створити безпечні умови праці, а держава — забезпечити дієві механізми контролю та відповідальності. Там, де ці механізми об'єктивно обмежені, їх функцію має ефективно виконувати громадський контроль.

Саме тому роль первинних і територіальних організацій Профспілки у сфері охорони праці сьогодні є визначальною. Профспілка не лише фіксує порушення, а й формує системний підхід до їх попередження, впливає на управлінські рішення та забезпечує реальний захист працівників.

Ці довідково-методичні матеріали розроблено як практичний інструмент для посилення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці, забезпечення безпечної експлуатації медичного обладнання та формування сучасної культури безпеки в закладах охорони здоров'я.

Їх впровадження має сприяти:

- підвищенню рівня безпеки праці медичних працівників;
- зниженню виробничого травматизму та професійної захворюваності;
- посиленню відповідальності роботодавців;
- зміцненню соціального діалогу в галузі.

Лише спільними зусиллями Профспілки, працівників і роботодавців ми зможемо забезпечити гідні та безпечні умови праці, які відповідають сучасним викликам і європейським стандартам.

2. Громадський контроль

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

Здійснення громадського контролю за додержанням роботодавцями законодавства про охорону праці та здоров'я працівників медичної галузі є одним із головних напрямків роботи Профспілки, особливо в останні роки, оскільки у зв'язку з пандемією COVID-19 та війною здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері охорони праці зі сторони державних органів значно обмежено.

Враховуючи реалії сьогодення та обмеження наглядової діяльності Державної служби України з питань праці, саме здійснення громадського контролю, зокрема, представниками первинних та територіальних організацій Профспілки, є практично єдиним діючим механізмом своєчасного виявлення небезпек, запобігання виробничих ризиків.

Правові підстави здійснення профспілками громадського контролю за дотриманням законодавства про працю визначаються нормами:

- ст. ст. 247, 248, 259 Кодексу законів про працю України;
- ст. ст. 21, 38, 40 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- ст. 41 Закону України «Про охорону праці»;
- ст. ст. 21, 75 Статуту Професійної спілки працівників охорони здоров'я України.

У сфері додержання законодавства про охорону праці зокрема, у разі виявлення загрози життю або здоров'ю працівнику, представники Профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, у відділеннях та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Профспілки також можуть проводити незалежну експертизу умов праці та об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці.

Важливим, з огляду на об'єктивність та повноту розслідування нещасного випадку на виробництві або профзахворювання, є право профспілок брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві, а також можливості надавати свої висновки стосовно них.

Представники організацій Профспілки на місцях мають здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, проведенням атестації робочих місць, медоглядів, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту тощо.

3. Представник Профспілки з питань охорони праці/громадський інспектор праці в територіальній організації Профспілки

В кожній територіальній організації Профспілки має бути визначено відповідальну особу з охорони праці (громадський інспектор праці) задля здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці, контролю за створенням безпечних і здорових умов праці, а також за безпечною експлуатацією медичного обладнання та устаткування в закладах охорони здоров'я регіону.

Представник Профспілки з питань охорони праці /громадський інспектор з охорони праці:

- забезпечує системний моніторинг стану охорони праці в області/території;
- бере участь у перевітках, виявленні порушень та наданні пропозицій щодо їх усунення;
- здійснює взаємодію з роботодавцями, службами охорони праці та територіальними органами державного нагляду, територіальними департаментами охорони здоров'я;
- бере участь у проведенні навчання з загальних питань з охорони праці у закладах охорони здоров'я регіону, в розслідуванні групових та смертельних нещасних випадків;
- проводить консультації з питань охорони праці, сприяє підвищенню рівня обізнаності працівників з питань безпеки праці та їхніх прав;
- проходить навчання та перевірку знань з загальних питань з охорони праці (1 раз на 3 роки) в учбовому центрі.

4. Представник з питань охорони праці/громадський інспектор праці первинної організації Профспілки

Представником з питань охорони праці/громадським інспектором праці первинної організації Профспілки може бути:

- член виборного органу (профспілкового комітету) чи його структурного підрозділу;
- член комісії з охорони праці виборного органу (профспілкового комітету), який діє згідно з Положенням про цю комісію;
- підготовлений громадський інспектор з охорони праці, який діє згідно з Типовим положенням про громадського інспектора з охорони праці;
- інший член Профспілки, який перебуває на обліку в первинній організації Профспілки, обізнаний в питаннях охорони праці.

Не може бути представником Профспілки з питань охорони праці працівник, який за своїми посадовими обов'язками відповідальний за охорону праці в закладі охорони здоров'я (наприклад, інженер з охорони праці).

Представник з питань охорони праці/громадський інспектор праці первинної організації Профспілки обов'язково повинен пройти навчання та перевірку знань з загальних питань з охорони праці (1 раз на 3 роки).

Вказаний представник, з метою створення безпечних і здорових умов праці на виробництві, оперативного усунення виявлених порушень **здійснює контроль за:**

- відповідністю умов праці на робочих місцях нормативно-правовим актам з охорони праці;
- безпекою технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва;
- станом засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівниками, санітарно-побутовими умовами, станом аварійної і пожежної сигналізації, шляхів евакуації тощо;
- забезпеченням працюючих спеціальним одягом, взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, мийними і знешкоджувальними засобами, організацією питного режиму;
- проведенням атестації робочих місць за умовами праці;
- правильністю надання пільг та компенсацій за роботу в шкідливих умовах;
- проведенням навчання, інструктажів та перевірки знань працівників з охорони праці;
- проходженням працівниками попереднього та періодичних медичних оглядів; психіатричних оглядів;
- використанням праці жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю;
- безоплатним забезпеченням працівників нормативно-правовими актами з охорони праці та додержанням працівниками в процесі роботи вимог цих нормативно-правових актів;
- своєчасним і правильним розслідуванням, документальним оформленням та обліком нещасних випадків і професійних захворювань;
- виконанням наказів, розпоряджень, заходів з питань охорони праці, в тому числі заходів з усунення причин нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, зазначених в актах розслідування;
- виконанням колективного договору та комплексних заходів з покращення охорони праці;
- наявністю і станом наочних засобів пропаганди та інформації з охорони праці на підприємстві.

5. Правові підстави участі представника первинної організації Профспілки у роботі комісій закладу охорони здоров'я

Участь представника від первинної організації Профспілки, відповідального за охорону праці передбачена:

- в роботі комісії з **проведення атестації робочих місць** - п.2.2 Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджених постановою Міністерства праці України від 01.09.1992 №41;

- в роботі комісії з **проведення навчання з охорони праці** для посадових осіб закладу - п. 3.9 Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05), затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці 26.01.2005 № 15;

- в роботі комісії з **проведення розслідування нещасного випадку** - постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 №337 «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві»;

- в роботі комісії з **проведення оперативного контролю** - наказом МОЗ України від 01.11.2001 №444 «Про введення оперативного контролю за станом охорони праці в установах, закладах та на підприємствах системи МОЗ України»;

- в роботі комісії з **забезпечення засобами індивідуального захисту** - п.9 наказу Міністерства соціальної політики від 29.11.2018 № 1804 «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці»;

- в розробці роботодавцем **комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів з охорони праці** – ч. 2 ст. 13 Закону України «Про охорону праці»;

- у **прийнятті в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об'єктів** на відповідність їх вимогам охорони праці - ч. 7 ст. 21 Закону України «Про охорону праці»;

- у роботі **комісій з питань охорони праці підприємств** – ч. 2 ст. 16 Закону України «Про охорону праці»; п. 11 частини 1 ст.38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;

- у **погодженні списків на проведення медичного огляду**, згідно з Порядком організації та проведення обов'язкових медичних оглядів працівників окремих категорій, наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08.09.2025 №1393;

- у **визначенні разом з роботодавцем видів заохочень працівників** за активну участь та ініціативу при здійсненні заходів на поліпшення умов праці та підвищення її безпеки - ч. 1 ст. 25 Закону України «Про охорону праці».

6. Фінансування витрат на охорону праці

Роботодавець зобов'язаний 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. Для вказаних цілей роботодавці повинен виділяти кошти на поліпшення умов праці у розмірах, згідно з комплексними заходами поліпшення умов праці, визначеними у колективному договорі (ст. 153 КЗпП України, ст. 19 Закону України «Про охорону праці»). Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці повинні становити не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

Витрати роботодавця, які належать до витрат з охорони праці, визначено Переліком заходів та засобів з охорони праці, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 №994.

Сторони соціального діалогу при щорічному підведенні підсумків виконання колективного договору повинні розглядати питання виконання комплексних заходів з охорони праці роботодавцем.

7. Проведення навчання з охорони праці

Однією із складових роботи з профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань є належна підготовка, навчання та підвищення кваліфікації відповідальних осіб з питань охорони праці та представників первинних профспілкових організацій, відповідальних за охорону праці.

Загальний порядок проведення навчання з питань охорони праці встановлений нормами ст. 18 Законом України «Про охорону праці». Виконання вимог цього закону здійснюється відповідно до Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держкомітету України з нагляду за охороною праці 26 січня 2005 р. №15 (далі – Типове положення).

З метою заощадження коштів рекомендується проводити навчання з охорони праці для керівників структурних підрозділів комісією безпосередньо закладу, що допускається і нормативно (п. 3.9. Типових положень). Склад такої комісії затверджується наказом (розпорядженням) роботодавця. До складу комісії входять спеціалісти служби охорони праці, представники юридичної, виробничих, технічних служб, **представник Профспілки**. Цикл лекцій навчання може забезпечуватись представниками Профспілки.

З 2022 року, в зв'язку з воєнним станом, розширилось коло питань, які розглядаються під час навчання. Зокрема додатковими стали питання: пожежної та техногенної безпеки, цивільного захисту та психосоціальної підтримки.

Наприклад, в місті Києві кількість посадових осіб закладів охорони здоров'я, які пройшли навчання та перевірку знань з загальних питань охорони праці в комісіях закладів, за проведення навчальних лекцій представником Профспілкою склали:

Рік	2021	2022	2023	2024	2025
Кількість посадових осіб	300	196	654	262	715

8. Атестація робочих місць за умовами праці працівників

Результати атестації робочих місць за умовами праці використовуються для визначення права на пільги та компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством, для працівників, зайнятих на роботах із важкими та шкідливими умовами праці за списками виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, скорочену тривалість робочого тижня, щорічні додаткові відпустки, інші пільги та компенсації.

В роботі комісії з проведення атестації робочих місць обов'язково бере участь представник первинної організації Профспілки, який здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці а також бере участь у складанні переліків робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги і компенсації, передбачені законодавством та перелік робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи з їх поліпшення. Цей перелік підписує голова комісії за погодженням з профспілковим комітетом.

Всі пільги та компенсації повинні бути чітко зазначені у колективному договорі, що укладається сторонами соціального діалогу.

На період воєнного стану, постановою Кабінету Міністрів України від 30 червня 2023 №660 «Про внесення зміни до пункту 4 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці», внесено зміни до п. 4 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою КМУ від 01 серпня 1992 року № 442, якою встановлено, що атестація, строк проведення якої настав у період воєнного стану, за рішенням роботодавця, погодженим із профспілкою, проводиться протягом шести місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану в Україні.

Результати атестації, проведеної до введення воєнного стану в Україні, продовжують діяти та використовуються у період воєнного стану та протягом шести місяців з дня його припинення чи скасування.

У разі, коли в закладі охорони здоров'я створюється нове робоче місце зі шкідливими умовами праці, то атестацію необхідно проводити. Також, якщо профспілковий комітет наполягає на проведенні атестації, то роботодавець зобов'язаний її провести і у період воєнного стану.

9. Медичні огляди

Обов'язки роботодавця з організації проведення та оплати медичних оглядів визначають норми:

- ст.169 Кодексу законів про працю України;
- ст. 45 Закону України «Про систему громадського здоров'я»;
- ст. 17 Закону України «Про охорону праці».

Роботодавець зобов'язаний за власні кошти організувати проведення **попереднього** (при прийнятті на роботу) і **періодичних** (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці (шум, вібрація, промислові аерозолі, хімічні речовини, випромінювання тощо), або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року, тих, хто підпадає під дію канцерогенів, мутагенів чи біологічних агентів, працівників із змінним графіком, які залучаються до нічних змін.

Окрім того, роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок **позачерговий** медичний огляд:

- за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;
- за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дає йому змоги виконувати трудові обов'язки.

Під час воєнного стану необхідність проходження обов'язкових медоглядів залишилась сталою. Якщо роботодавець не провів за власні кошти медогляд для працівників, органи контролю можуть притягнути його до адміністративної відповідальності за невиконання обов'язків щодо забезпечення безпечних умов праці.

9.1. Обов'язкові профілактичні медогляди

Працівники проходять медичний огляд, згідно з наказом МОЗ України від 23.07.2002 №280 «Щодо організації проведення обов'язкових профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій, виробництв і організацій, діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб» (далі - Наказ № 280).

Відповідно до Переліку необхідних обстежень лікарів-спеціалістів, видів клінічних, лабораторних та інших досліджень, затвердженого Наказом № 280, обов'язковий профілактичний медичний огляд передбачає:

- загальне обстеження лікарями-спеціалістами: терапевт, дерматовенеролог, отоларинголог, стоматолог, психіатр та інші (за потреби);
- лабораторні дослідження;
- функціональні обстеження.

9.2. Обов'язкові медогляди працівників певних категорій

Чимало працівників медичних закладів працюють у **шкідливих умовах праці**. В таких випадках необхідно провести атестацію робочих місць, щоб визначити рівень шкідливості, наприклад, перевищення шуму, вібрації, хімічних речовин, випромінювання тощо. Якщо результати атестації показують наявність шкідливих умов, працівник повинен проходити медогляд, згідно з Порядком організації та проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженим наказом МОЗ України від 08.09.2025 №1393 (далі – Наказ № 1393).

Відповідно до Наказу №1393 проводять також медогляд працівників:

- які підпадають під дію канцерогенів, мутагенів чи біологічних агентів;
- віком до 21 року;
- зі змінним графіком, яких залучають до нічних змін.

Наприклад, за результатами атестації робочих місць у робочій зоні зубного техника виявили перевищення гранично допустимої концентрації шкідливих речовин і перевищення рівня шуму на робочому місці. Відтак він має проходити медогляд і за Наказом № 280, і за Наказом № 1393.

Накази №280 і № 1393 не взаємозамінні. Наказ №280 – це «інфекційна безпека», він визначає право допуску медпрацівників до роботи з пацієнтами. В той час Наказ №1393 – це «шкідливі фактори», тобто медогляди за умовами праці та виробничими ризиками для працівників.

Якщо працівники без поважних причин не пройшли у встановлений строк обов'язкового медогляду в повному обсязі, роботодавець має право відсторонити їх від роботи, і порушити питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Які документи роботодавець повинен погоджувати з первинною організацією Профспілки під час проведення медоглядів, згідно Наказу №1393?

З первинною профспілковою організацією погоджуються:

- Перелік категорій працівників, які підлягають обов'язковим медичним оглядам в 20__ році (Додаток 1 до Наказу №1393)
- Список працівників, які підлягають проходженню періодичного медичного огляду у 20__ році (Додаток 2 до Наказу №1393)
- Заключний акт за результатами періодичного медичного огляду працівників (Додаток 8 до Наказу №1393).

9.3. Обов'язкові психіатричні огляди для працівників

Окремі категорії працівників закладів охорони здоров'я підлягають проходженню психіатричних оглядів, у тому числі на предмет вживання психоактивних речовин, осіб, які виконують окремі види діяльності (робіт,

професій, служби), що можуть становити безпосередню небезпеку для особи або оточуючих, в Порядку проведення попередніх, періодичних та позачергових психіатричних оглядів, у тому числі на предмет вживання психоактивних речовин, затвердженому наказом МОЗ України від 18 квітня 2022 року №651.

Організація та проведення **попереднього** (під час прийняття на роботу), **позачергового** та **періодичного** (протягом трудової діяльності) психіатричних оглядів здійснюється за рахунок коштів роботодавця.

Метою проведення Огляду є встановлення придатності особи до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби) з особливими вимогами до стану її психічного здоров'я.

Огляд проводиться лікарем-психіатром, який зареєстрований у електронній системі охорони здоров'я, пройшов тематичне навчання за відповідною програмою, згідно із законодавством. Інформація про проходження тематичного навчання з посиланням на відповідний документ розміщується на офіційному вебсайті та/або у загальнодоступному місці закладу, де проводиться психіатричний огляд.

Обсяг Огляду включає в себе психіатричний огляд, проведений у відповідності до статті 11 Закону України «Про психіатричну допомогу», лабораторне визначення в крові карбогідрат-дефіцитного трансферину методом капілярного електрофорезу та в сечі наркотичних засобів і психотропних речовин.

9.4. Профспілковий контроль за проведенням медичних оглядів

Профспілка повинна контролювати проходження обов'язкових медичних оглядів з двох причин: юридичної та практичної.

З юридичної точки зору медичні огляди – це частина державної гарантії безпеки для працівників. Будь-яка гарантія має сенс лише тоді, коли забезпечується об'єктивний контроль її виконання. Профспілка – це суб'єкт громадського контролю, який має повне право вимагати дотримання законодавства, перевіряти документи, фіксувати порушення та вимагати виправлення ситуації. Якщо цей контроль не забезпечувати, то огляди перетворюються на «галочку на папірці» і втрачуть практичну цінність.

З практичної точки зору Профспілка може відслідковувати ризики, які роботодавець інколи недооцінює: списки працівників зменшують, строки порушують, а частину обстежень пропонують пройти за власний рахунок. Тут Профспілка має працювати як об'єктивний незалежний агент – перевіряє списки працівників, контролює логістику процесу, працює з персоналом і збирає «сигнали» про порушення. Як результат, кожен, хто має пройти медогляд за законом, реально його проходить.

Також Профспілка має замикати цикл зворотного зв'язку. Адже, результати оглядів – це індикатори стану робочого середовища: де шумить, де

пилить, де не тягне вентиляція, де графік виснажує працівників тощо. Якщо Профспілка бачить системні проблеми, вона може порушувати питання про модернізацію робочих місць, зміну умов праці, аудит ризиків.

Відтак профспілковий контроль – не формальність, а механізм, який тримає систему охорони праці в робочому стані: перевірити, зафіксувати, вплинути, змінити. Це дає реальний ефект – від здоров'я людей до підвищення продуктивності та зниження травматизму.

10. Розслідування нещасних випадків та професійних захворювань

Нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактору чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків або в дорозі (на транспортному засобі підприємства чи за дорученням роботодавця), внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю, зокрема від одержання поранення, травми, у тому числі внаслідок тілесних ушкоджень, гострого професійного захворювання (отруєння) та інших отруєнь, одержання сонячного або теплового удару, опіку, обмороження, а також у разі утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, одержання інших ушкоджень внаслідок аварії, пожежі, стихійного лиха (землетрусу, зсуву, повені, урагану тощо), контакту з представниками тваринного та рослинного світу, які призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення його на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день, зникнення тощо.

Професійне захворювання – це захворювання, що виникає внаслідок впливу на працівника шкідливих факторів виробничого середовища або трудового процесу та безпосередньо пов'язане з виконанням ним професійних обов'язків.

До таких факторів можуть належати хімічні, фізичні, біологічні чинники, підвищені психоемоційні навантаження, а також несприятливі умови праці. Професійне захворювання, як правило, розвивається поступово, але в окремих випадках може мати гострий характер (гостре професійне захворювання або отруєння).

Факт професійного захворювання встановлюється у встановленому законодавством порядку на підставі медичного висновку та результатів розслідування з урахуванням умов праці працівника.

Представник від первинної організації Профспілки обов'язково має брати участь в роботі комісії з розслідування нещасних випадків та професійних захворювань, здійснювати контроль за об'єктивністю та повнотою розслідування, дотриманням прав потерпілого працівника, а також брати участь у встановленні обставин і причин настання нещасного випадку чи професійного захворювання.

Він має право вносити пропозиції до матеріалів розслідування, вимагати врахування всіх фактичних обставин, у тому числі умов праці та технічного стану обладнання, а також контролювати правильність оформлення акту за формою Н-1 і своєчасність реалізації заходів щодо запобігання подібним випадкам у майбутньому.

В разі настання нещасного випадку, необхідно надсилати повідомлення в наступні інстанції:

- територіальне управління Державної служби України з питань праці;
- територіальне управління Пенсійного фонду України;
- територіальну організацію Професійної спілки працівників охорони здоров'я України.

11. Про мобінг

Законодавча протидія «мобінгу» відбулась з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці».

Мобінг (цькування) – це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на пониження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

- створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);
- безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);
- нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;
- нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;
- безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

- необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Вчинення мобінгу (цькування) заборонено. Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

За вчинення мобінгу передбачена адміністративна відповідальність, а саме:

- накладення штрафу від 100 до 150 н.м.д.г. (1700 до 2550 грн);
- або громадські роботи на строк від 20 до 40 годин.

За таке ж порушення, вчинене групою осіб, або повторний випадок цькування протягом року – штраф від 200 до 300 н.м.д.г. (3400 до 5100 грн) або громадські роботи від 40 до 60 годин.

11.1. Системна, превентивна та захисна діяльність – ключова роль Профспілки у запобіганні мобінгу

Нормативне врегулювання. Первинні організації Профспілки повні ініціювати включення до колективного договору положень про заборону мобінгу, визначення його ознак, процедур реагування та відповідальності за такі дії. Також може наполягати на затвердженні внутрішніх політик щодо недопущення дискримінації та психологічного тиску.

Інформування та навчання працівників. Проведення роз'яснювальної роботи, семінарів і тренінгів щодо:

- ознак мобінгу;
- прав працівників;
- механізмів захисту.

Це допомагає працівникам вчасно розпізнавати проблему та реагувати на неї.

Створення безпечного середовища для звернень. Профспілка забезпечує можливість конфіденційного звернення працівників щодо випадків мобінгу, надає консультації та супровід, у тому числі юридичний.

Представництво і захист постраждалих. Представники профспілки можуть:

- брати участь у службових розслідуваннях;
- представляти інтереси працівника перед роботодавцем;
- контролювати об'єктивність розгляду скарг;

- у разі потреби – сприяти зверненню до суду чи контролюючих органів.

Громадський контроль. Профспілка здійснює контроль за дотриманням законодавства про працю, зокрема щодо недопущення психологічного тиску, дискримінації та порушення гідності працівника.

Взаємодія з роботодавцем. Ініціює створення комісій або уповноважених осіб з питань етики та недопущення мобінгу, бере участь у розробці процедур реагування та профілактичних заходів.

Формування культури поваги. Сприяє формуванню в колективі культури взаємоповаги, нульової толерантності до цькування та підтримки працівників.

У комплексі такі дії дозволяють не лише реагувати на випадки мобінгу, а й попереджати їх виникнення.

12. Безпечна експлуатація медичного обладнання та устаткування в закладах охорони здоров'я

Безпечна експлуатація медичного обладнання та устаткування є невід'ємною складовою системи охорони праці в закладах охорони здоров'я та важливою умовою збереження життя і здоров'я як пацієнтів, так і медичних працівників. Використання медичної техніки пов'язане з впливом різноманітних небезпечних і шкідливих факторів, зокрема електричного струму, іонізуючого випромінювання, хімічних речовин, підвищених температур та механічних ризиків, що потребує суворого дотримання встановлених вимог безпеки.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити належний технічний стан обладнання, його відповідність вимогам нормативно-правових актів, своєчасне проведення технічного обслуговування, перевірок, калібрування та ремонту. До експлуатації допускається лише справне обладнання, яке пройшло відповідну реєстрацію (за потреби), має супровідну документацію (паспорт) та маркування.

Працівники, які використовують медичне обладнання, повинні проходити відповідне навчання, інструктажі та перевірку знань з питань охорони праці, а також володіти практичними навичками безпечної роботи з конкретними видами устаткування. Використання обладнання має здійснюватися виключно за його функціональним призначенням та відповідно до інструкцій виробника.

Особлива увага приділяється своєчасному виявленню несправностей та недопущенню експлуатації обладнання у разі наявності ризиків для життя і здоров'я. У разі виявлення дефектів працівник зобов'язаний негайно повідомити керівництво та відповідальні служби, а також вжити заходів щодо припинення використання небезпечного устаткування.

Представники Профспілки здійснюють громадський контроль за дотриманням вимог безпеки під час експлуатації медичного обладнання,

мають право ініціювати перевірки, брати участь у роботі комісій, вносити пропозиції щодо усунення порушень та запобігання виробничому травматизму.

Дотримання вимог безпечної експлуатації медичного обладнання є обов'язковою умовою ефективної та безпечної діяльності закладів охорони здоров'я, а також важливим чинником забезпечення належної якості медичної допомоги.

Представник від первинної організації Профспілки повинен перевірити наявність декларацій та дозволів на об'єкти підвищеної небезпеки, згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 03.02.2021 №77 «Про затвердження переліку машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України», а також контролювати відповідність їх оформлення встановленим вимогам та строкам дії.

Крім того, необхідно перевірити наявність технічної документації, паспортів на обладнання, журналів обліку технічного обслуговування та ремонту, своєчасність проведення періодичних оглядів, випробувань і експертних обстежень. Представник первинної організації Профспілки має звертати увагу на допуск до роботи лише навченого та атестованого персоналу, який пройшов відповідні інструктажі та медичні огляди, навчання з охорони праці (1 раз на рік на об'єктах підвищеної небезпеки).

У разі виявлення порушень вимог безпеки або відсутності необхідних дозвільних документів профспілковий комітет зобов'язаний ініціювати їх негайне усунення, інформувати роботодавця та, за потреби, відповідні органи державного нагляду, а також вимагати призупинення експлуатації обладнання, що створює загрозу життю та здоров'ю працівників.

13. Рекомендації щодо змісту розділу «Охорона праці» у колективних договорах

Вимогами законів України «Про охорону праці» та «Про колективні договори і угоди», які передбачають, що здійснення комплексних заходів щодо організації здорових і безпечних умов праці, визначення обов'язків сторін, а також реалізація працівниками своїх конституційних прав і соціальних гарантій на охорону праці забезпечуються насамперед через положення колективного договору (угоди).

На першому етапі роботи – підготовчому періоді, дається об'єктивна оцінка виконанню попередніх зобов'язань з охорони праці, а також забезпечується збір і вивчення пропозицій працівників, спеціалістів і профспілкового активу на наступний період, здійснюється аналіз результатів атестації робочих місць, стану безпеки та умов праці і причин виробничого травматизму, професійні та виробничо обумовлені захворюваності, на основі яких розробляється проект найбільш ефективних профілактичних заходів з

охорони праці з економічними розрахунками, виконавцями робіт, порядку фінансування та матеріально-технічного забезпечення, що є основою комплексних заходів з охорони праці.

Перш за все, необхідно визначити обсяг фінансування витрат на охорону праці у розмірі не нижче нормативів, що передбачені в ст.19 Закону України «Про охорону праці».

При формуванні колективного договору слід враховувати зобов'язання визначені у генеральній, галузевій та територіальній угодах.

У текстовій частині необхідно передбачити гарантії пільг та компенсацій, що передбачені для працівників чинним законодавством і повинні вважатися мінімальними, обов'язковими для надання при будь-яких умовах. Водночас, якщо підприємство має певні економічні можливості, ці нормативні пільги та компенсації можуть перевищуватися та надаватися працівникам у більш значних розмірах на підставі додаткових зобов'язань за колективним договором.

Усі пільги і компенсації, що планується надавати працівникам понад вимоги чинного законодавства, викладаються чітко, без подвійного тлумачення, з визначенням конкретних осіб або групи осіб (робочих місць, професій).

Під час формування зобов'язань щодо забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям та засобами індивідуального захисту (далі – ЗІЗ) особливу увагу слід звернути на вимоги чинного законодавства про необхідність видачі ЗІЗ додатково до існуючих норм у випадках, коли цього вимагають фактичні умови праці (норми видачі спецодягу, спецвзуття та ЗІЗ додаються окремим додатком).

Колективний договір обов'язково повинен містити заходи захисту прав і соціальних інтересів осіб, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також утриманців та членів сімей загиблих. При цьому, виконуючи вимоги частини другої ст. 9 Закону України «Про охорону праці», передбачити, за можливості, додаткові виплати та пільги для потерпілих та членів сімей загиблих на виробництві працівників за рахунок власних коштів роботодавця, окрім обов'язкових, які здійснює Пенсійний фонд.

Передбачити «Правилами внутрішнього трудового розпорядку» порядок відсторонення від роботи працівника, який знаходиться у стані алкогольного сп'яніння.

Рекомендується також до обов'язків роботодавця включити забезпечення фінансування навчання представників профспілок з охорони праці, згідно з нормами ст.ст. 41, 42 Закону України «Про охорону праці» та Типового положення про порядок проведення навчання представників профспілок з питань охорони праці, затвердженого постановою президії ФПУ від 28.02.2013 №П-16-12.

Наразі актуальними також є питання психологічної безпеки, відтак пропонується включати до колективного договору наступні питання:

- формування в закладі здорового соціально-психологічного клімату для виключення випадків мобінгу та дискримінації (за ознакою віку, статі тощо).

- надання психосоціальної підтримки працівникам, формування психологічно безпечного середовища, де принципи конфіденційності, відсутність дискримінації і стигми навколо психічних і фізичних проблем мають пріоритетне значення, підвищення рівня знань працівників щодо методів управління стресом та навичок психологічного відновлення, запобігання емоційному й професійному «вигоранню» у воєнний та післявоєнний час;

- навчання працівників навичкам надання першої психологічної допомоги.

Однією із найважливіших частин колективного договору в аспекті забезпечення охорони праці повинні бути Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам. Вони формуються відповідно до Переліку заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до витрат, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27.06.2003 року №994.

Комплексні заходи викладаються окремим додатком до колективного договору.

Окрім комплексних заходів з питань охорони праці до колективного договору повинні бути включені положення, що регламентують:

- призначення пенсій на пільгових умовах, згідно Списків №1 та №2;
- призначення надбавок і доплати до посадового окладу за шкідливі чи особливі умови праці;
- надання права на додаткову відпустку, у зв'язку зі шкідливими і важкими/ особливими умовами праці;
- надання права на скорочену тривалість робочого тижня;
- забезпечення безоплатним лікувально-профілактичним харчуванням;
- зайнятість на роботах із шкідливими умовами праці, які мають право на одержання безоплатно молока або інших рівноцінних йому харчових продуктів;
- забезпечення спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту;
- встановлення перерв санітарно-оздоровчого призначення;

- забезпеченням милом, знешкоджуючими засобами, захисними креми тощо у зв'язку з забрудненням та можливою дією на шкіру шкідливих речовин тощо.

Наведені заходи залежать від виду діяльності та спеціалізації виконуваних робіт.

Охорона праці є невід'ємною складовою забезпечення гармонійного розвитку суспільства, а збереження здоров'я та життя працівників залежить від кожного, хто бере участь у трудовій діяльності. Тому важливо пам'ятати, що дотримання законодавства у сфері охорони праці, розвиток культури охорони праці у суспільстві стане запорукою збереження здоров'я працівників та найціннішого – людського життя.

14. Підготовка заходів до Всесвітнього дня охорони праці – 28 квітня

Всесвітній день охорони праці, який щороку відзначається 28 квітня за ініціативи Міжнародної організації праці (далі – МОП), є важливою нагодою привернути увагу до питань безпеки та здоров'я на роботі, профілактики виробничого травматизму і професійних захворювань з особливим акцентом на:

- біологічні ризики, інфекційну безпеку;
- психологічне навантаження; емоційне вигорання;
- насильство щодо медиків.

Девіз Дня охорони праці в 2026 році: **«Сприятливе психосоціальне робоче середовище: шлях до процвітання працівників та сильної організації».**

Психологічні фактори - це те, як ми працюємо: навантаження, робочий час, чіткість обов'язків, підтримка керівництва та справедливість процесів.

Раніше вважалося, що охорона праці – це каска, спецодяг та захист від небезпечних та шкідливих виробничих факторів. Однак, МОП наголошує: негативний психосоціальний вплив – такий самий фактор ризику, як і незахищений верстат. Його ігнорування веде до втрати продуктивності, зростання травматизму та вигорання. Світ визнав: **безпека – це не лише ціле тіло, а й здорова психіка.**

Якщо для країн Європи це питання еволюції бізнес-процесів, то для України – питання виживання економіки та нації. Війна – це зовнішня загроза, яка щодня впливає на сферу праці. Мільйони українців працюють під обстрілами, у стані хронічного стресу, втрати, постійної тривоги за рідних. Ось чому тема Дня охорони праці 2026 для українців – це не просто модна течія, а життєва необхідність.

За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, через депресію та тривогу світова економіка щорічно втрачає 1 трильйон доларів через зниження продуктивності праці. Водночас доведено: кожен інвестований долар в

психічне здоров'я приносить від 3 до 5 доларів прибутку. Для бізнесу, який працює в умовах війни – це не філантропія, а прямий шлях до стійкості.

Що це означає на практиці? Створення сприятливого середовища – це не обов'язкове запрошення штатного психолога (хоча це добре). Це насамперед:

чіткість - коли працівник розуміє свої обов'язки і не боїться «сюрпризів»;

підтримка - коли керівник проявляє емпатію, а не тиск;

безпека говорити - коли можна сказати про втому чи проблему без страху бути звільненим.

Тема Дня охорони праці в 2026 році для України – це визнання нової реальності. Ми не можемо ігнорувати психологічний стан працівників, які щодня балансують між роботою, тривогою та втратами. Турбота про ментальне здоров'я стає тим самим елементом виробничої безпеки, як і евакуаційні виходи.

Первинні та територіальні організації Профспілки можуть підготуватися до цього дня та провести низку заходів:

Інформаційно-просвітницькі заходи

1. Проведення лекцій і семінарів:
 - «Безпека праці медичних працівників в умовах воєнного стану»
 - «Профілактика професійних захворювань»
 - «Психосоціальна підтримка медиків»
2. Розповсюдження пам'яток, буклетів, інфографіки.
3. Публікації у профспілкових ЗМІ та соцмережах матеріалів про охорону праці.

Доцільно орієнтуватися на рекомендації Міжнародної організації праці, територіальних управлінь Держпраці, місцеві адміністрації.

Практичні заходи

1. День відкритого діалогу з працівниками:
 - збір проблем з охорони праці
 - обговорення ризиків на робочих місцях
2. Проведення «аудиту безпеки»:
 - перевірка наявності ЗІЗ
 - оцінка умов праці
3. Організація тренінгів:
 - використання засобів індивідуального захисту
 - дії в разі аварійних ситуацій
 - запобігання професійному вигоранню
 -

Мотиваційні заходи

1. Провести конкурси:
 - «Краще безпечне робоче місце»

- «Кращий уповноважений з охорони праці»
 - Дитячого малюнку дітей працівників
2. Відзначення відповідальних працівників почесними нагородами (грамотами, подяками).

Співпраця

1. Запросіть на проведення заходів з охорони праці:
 - представників роботодавця, служби охорони праці;
 - фахівців територіальних управлінь Державної служби України з питань праці;
 - фахівців Пенсійного фонду.
2. Проведіть спільні круглі столи або наради.

Про упорядника:

МАРТИНЮК Анжела Олександрівна – завідувачка відділу охорони праці та професійного розвитку виконавчого апарату Ради Київської міської профспілки працівників охорони здоров'я

ЗМІСТ

	Розділ	Сторінка
1	Вступ	2
2	Громадський контроль	2
3	Представник Профспілки з питань охорони праці/громадський інспектор праці в територіальній організації Профспілки	3
4	Представник з питань охорони праці/громадський інспектор праці первинної організації Профспілки	4
5	Правові підстави участі представника первинної організації Профспілки у роботі комісій закладу охорони здоров'я	5
6	Фінансування витрат на охорону праці	6
7	Проведення навчання з охорони праці	7
8	Атестація робочих місць за умовами праці працівників	8
9	Медичні огляди	8
9.1	Обов'язкові профілактичні медогляди	9
9.2	Обов'язкові медогляди працівників певних категорій	9
9.3	Обов'язкові психіатричні огляди для працівників	10
9.4	Профспілковий контроль за проведенням медичних оглядів	11
10	Розслідування нещасних випадків та професійних захворювань	12
11	Про мобінг	13
11.1	Системна, превентивна та захисна діяльність – ключова роль Профспілки у запобіганні мобінгу	14
12	Безпечна експлуатація медичного обладнання та устаткування в закладах охорони здоров'я.	15
13	Рекомендації щодо змісту розділу «Охорона праці» у колективних договорах	16
14	Підготовка заходів до Всесвітнього дня охорони праці – 28 квітня	19