



## ПОРТОВИКИ БЕРДЯНСЬКА ВІДСТОЮЮТЬ СВОЇ ПРАВА

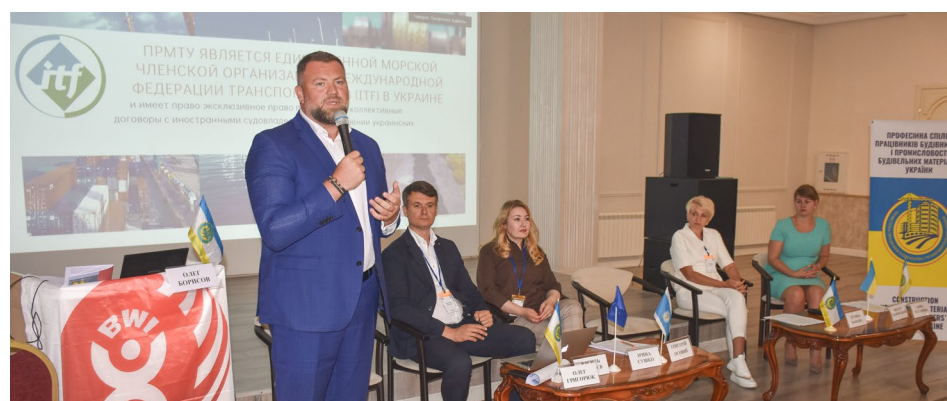
8 вересня 2020 року в Бердянському порту пройшли загальні збори трудового колективу ДП «Бердянський МТП» та членів ППО БМТП, на яких розглянуто питання стосовно внесення роботодавцем на засіданні Ради підприємства пропозиції щодо скорочення чисельності працівників ДП «БМТП» на 50%, як єдиного шляху виходу з фінансово-економічної кризи підприємства.

СТОР.2

## ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ НА ТРУДОВУ МІГРАЦІЮ

В Одесі пройшла Конференція на тему: «Трудові права, умови праці українських трудових мігрантів в країнах Європейського союзу і вплив пандемії COVID-19 на трудову міграцію». Серед спікерів Конференції — Олег Григорюк, Перший заступник Голови ПРМТУ, Віце-президент Міжнародної федерації асоціацій морських капітанів (IFSMA), Амбасадор доброї волі ІМО.

СТОР.5



## ПРМТУ ВИДАЛА ОНОВЛЕНИЙ МЕДИЧНИЙ ПОСІБНИК ДЛЯ МОРЯКІВ

18 серпня в Морському юніон центрі відбулася презентація оновленого Медичного посібника для моряків, випущеного Профспілкою робітників морського транспорту України за підтримки ITF Seafarers 'Trust.

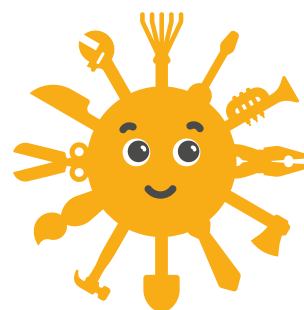
СТОР.4



## УКРАЇНСЬКИЙ МОРЯК ОТРИМАВ НАГОРОДУ ІМО

14 серпня 2020 року український моряк Михайло Миронюк був відзначений подякою Міжнародної морської організації (ІМО) за рішучість і лідерські якості, проявлені ним під час піратського нападу на судно ANUKET AMBER. Він став першим українцем, удостоєним такої відзнаки за 13 років її існування.

СТОР.5



## ВИХОДЬ НА СВІТЛО

**НЕ ЗАДЕКЛАРОВАНА ПРАЦЯ**  
**НЕ ЗАХИЩАЄ ВІД ЗВІЛЬНЕННЯ**

## ЗАДЕКЛАРОВАНА ПРАЦЯ = ТРУДОВІ І СОЦІАЛЬНІ ПРАВА

Працювати за трудовим договором — вигідно! Трудове законодавство гарантує найманому працівнику здорові та безпечні умови праці, оплачувані відпустки й лікарняні. Вам допоможуть у разі нещасного випадку на роботі, дадуть пільги, якщо у вас є малолітні діти. Всього цього позбавлені незадекларовані працівники.

СТОР.6



## ВИКОНУЮЧИ РІШЕННЯ ПЛЕНУМУ

У червні 2020 року відбувся XIII Пленум Центральної Ради Професійної спілки робітників морського транспорту України, на якому було прийнято рішення щодо проведення щомісячних нарад для голів Первинних профспілкових організацій Профспілки.

Такі наради проводяться з метою оперативного вирішення поточних питань та належної організації роботи Профспілки та її первинних профспілкових організацій.

26 серпня 2020 року у форматі відеозв'язку з використанням програми Zoom, відбулась така нарада, у якій прийняли участь голови Первинних профспілкових організацій, які діють у підвідомчих організаціях Державної служби морського та річкового транспорту України.

Під час наради були обговорені актуальні питання, які виникають на підприємствах і в установах, та був зроблений акцент на тому, що голови зазначених організацій повинні своєчасно реагувати на виниклі проблеми, які стосуються трудових та соціально-економічних прав та інтересів членів Профспілки.

Також обговорили ситуацію, яка склалася на Державному підприємстві «Чорномор-НДІпроект», де виникла поточна заборгованість з виплати заробітної плати.



## ПОРТОВИКИ БЕРДЯНСЬКА ВІДСТОЮЮТЬ СВОЇ ПРАВА

8 вересня 2020 року в Бердянському порту пройшли загальні збори трудового колективу ДП «Бердянський МТП» та членів ППО БМТП, на яких розглянуто питання стосовно внесення роботодавцем на засіданні Ради підприємства пропозиції щодо скорочення чисельності працівників ДП «БМТП» на 50%, як єдиного шляху виходу з фінансово-економічної кризи підприємства.

Але портовики впевнені, що кризове фінансово-економічне становище ДП «Бердянський морський торговельний порт» пов'язане з недолугим керівництвом в.о. директора підприємства.

Замість вирішення невідкладних питань щодо запобігання банкрутству підприємства, втрати робочих місць, надано «зелене світло» на скорочення 50% робочих місць, і керівник підприємства вже робить спроби запустити процедуру вивільнення. Такі дії призведуть до втрати права на працю більше ніж 400 портовиків. Тяжке економічне становище держави, зростання безробіття, зима, зростання вартості комунальних послуг, епідемія коронавірусу поставить цих людей на межу виживання.

Тому до Профспілки робітників морського транспорту України звернулася її організаційна ланка - ППО Бердянського МТП - щодо рекомендацій стосовно вирішення цих проблемних питань.

**ПРМТУ, у зв'язку з отриманою інформацією та з'ясувавши всі обставини справи, надала первинній профспілковій організації наступні рекомендації:**

**1.** На підставі пунктів 3.2.2, 3.2.3 та 4.1.3 колективного договору державного підприємства «Бердянський морський торговельний порт» (далі - колдоговір) зажадати від керівника підприємства звіт про виконання колдоговору підприємства, а саме:

- пункту 2.1.4 щодо зобов'язань роботодавця "Обеспечивать каждого работника ГП «БМТП» работой и оплатой труда, согласно заключенному с ним трудовому договору и действующему законодательству»;
- пункту 2.3.1 щодо зобов'язань однієї із сторін "Совместными действиями содействовать стабилизации и развитию предприятия, повышению эффективности его деятельности, как надежного источника роста благосостояния работников»;
- пункту 3.1.1 щодо зобов'язань роботодавця "Принимать меры по созданию условий для полной продуктивной занятости работников на предприятии»;
- пункту 3.1.4 щодо зобов'язань роботодавця "Не проводить целенаправленного сокращения работников до тех пор, пока не будут использованы все возможности для сохранения рабочих мест и к этому не принудит экономическая ситуация в ГП «БМТП» .

**2.** Зажадати від керівника інформацію щодо виконання пункту 2.22 Галузевої угоди у сфері морського транспорту, а саме: "не проводити масових звільнень Працівників без проведення спільних консультацій з Профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, зокрема з питань розгляду можливостей щодо:

- скорочення адміністративно-управлінських витрат;
- першочергового скорочення вакансій та сумісників;
- скасування робіт у наднормовий час, у вихідні та святкові дні;
- припинення укладання нових трудових договорів, у тому числі і строкових договорів, на період, коли плануються звільнення;
- скорочення замовлень у сторонніх організацій робіт та послуг, які можна виконати власними силами;
- залучення працівників інших підприємств на умовах цивільноправових дого-

ворів тільки після попереднього інформування Профспілкових комітетів;

- використання більш привабливих термінів у разі скорочення чисельності Працівників для сприяння природному відтоку кадрів, якому сприятиме виплата матеріальної допомоги у зв'язку із звільненням за угодою сторін, виходом на пенсію".

**3.** Запропонувати керівнику зменшити рівень оплати праці керівному складу підприємства з внесенням змін до колдоговору.

**4.** Керуючися статтею 97 КЗпП України, погоджувати всі накази підприємства про встановлення доплат та надбавок.

**5.** Вручити ці запити (п.п.1 і 2) роботодавцю з посиланням на статтю 251 КЗпП України, згідно якої "Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в тижневий строк надавати на запити профспілок, їх об'єднань, інформацію щодо умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод".

Загальні збори трудового колективу ДП «БМТП» та членів ППО БМТП, скориствовавши рекомендаціями Профспілки, прийняли рішення затребувати письмову інформацію щодо заходів, здійснених роботодавцем на впровадження запропонованих стороною профспілки ініціатив щодо виходу підприємства з економічної кризи, а також створити спільну комісію для розробки альтернативних заходів, направлених на мінімізацію запланованого скорочення та механізмів для запобігання банкрутству підприємства, а членам Ради підприємства, представникам профорганізації, обраним до її складу на конференції трудового колективу, не голосувати за скорочення штату.

Також, зважаючи на те, що керівником підприємства було проведено два скорочення штату, які не призвели до бажаного фінансового результату; не використані в повному обсязі ресурси з залучення нових та повернення традиційних вантажопотоків; не виконані в повному обсязі заходи зі зменшення видатків підприємства, зборами трудового колективу порту було запропоновано в.о. директора ДП «БМТП» Троценкову О.А. звільнитися з посади за власним бажанням. У разі відмови від звільнення, трудовий колектив порту залишає за собою право звернутись до Міністерства інфраструктури України з клопотанням про звільнення О.А. Троценкова з посади за неналежне виконання покладених на нього обов'язків, що призвело до стійкої фінансової кризи та поставило підприємство на межу банкрутства.

До того ж, було прийняте рішення підготувати звернення від імені трудового колективу порту стосовно кризової ситуації та 50-ти відсоткового скорочення працівників підприємства на адресу Президента, Прем'єр-міністра, Міністра інфраструктури України, депутатів ВР та Голови Запорізької ОДА з вимогами прийняти невідкладні рішення, які допоможуть не допустити остаточного знищення Державного підприємства «Бердянський морський торговельний порт» та притягти до відповідальності чиновників, дії чи злочинна бездіяльність яких призвели до існуючого кризового становища містоутворюючого підприємства.

**Профспілка робітників морського транспорту нагадує первинним профспілковим організаціям щодо проведення превентивних заходів з метою запобігання таких ситуацій та рекомендує головам ППО звертатися до Профспілки при найменшій загрозі правам та інтересам членам трудових колективів, а не підключати її, коли вже нічого зробити неможливо. Тільки разом ми зможемо відстояти права робітників підприємств, установ та організацій морського транспорту!**





## ПРОФСПІЛКА ВІДПОВІДАЄ НА ЗАПИТАННЯ УКРАЇНСЬКИХ МОРЯКІВ

Останнім часом на адресу ПРМТУ надходить величезна кількість звернень від моряків про проблемні ситуації, з якими вони стикаються при оформленні кваліфікаційних документів, паспортів моряка, проходження підготовки в ДКК тощо. У даній статті ми надамо свої коментарі та рекомендації щодо найбільш хвилюючих моряків питань.

### Чи ліквідована Інспекція з питань підготовки та дипломування моряків? Хто зараз приймає «іспити»? Куди подавати документи?

Постановою Кабінету Міністрів України від 19.08.2020 року №739 прийнято рішення про передачу функцій Інспекції з питань підготовки та дипломування моряків Державній службі морського і річкового транспорту України (Морській адміністрації України).

Ця постанова опублікована 22 серпня 2020 року і набирає чинності через 3 місяці після опублікування, тобто з 19 листопада 2020 року.

До вказаної дати Інспекція продовжує виконувати свої функції.

Офіційний сайт Морської адміністрації — [marad.gov.ua](http://marad.gov.ua).

### Якими можуть бути наслідки передачі Морській адміністрації функцій Інспекції?

Інспекція виконувала такі основні функції:

- забезпечувала роботу Державних кваліфікаційних комісій;
- забезпечувала функціонування Державного реєстру документів моряків України;

- видавала Послужні книжки моряка.

Морська адміністрація до 19.11.2020 року повинна виконати низку обов'язкових підготовчих дій:

- внести зміни в нормативно-правові акти, які регламентують питання підготовки та дипломування моряків, роботи ДКК тощо;
- забезпечити виконання функцій необхідним персоналом, укомплектувати ДКК екзаменаторами;
- гарантувати захист персональних даних моряків від зовнішнього втручання при забезпеченні роботи Державного реєстру документів моряків;
- впровадити систему управління якістю - обов'язкова вимога Конвенції ПДНВ.

На жаль, рівень виконання цього мінімального плану дій викликає суттєві побоювання. Так, на момент підготовки даної статті все ще не опубліковані проекти змін до нормативно-правових актів. З огляду на необхідність виконання обов'язкових бюрократичних формальностей, це може привести до того, що до 19.11.2020 року не буде створена необхідна законодавча база.

Особливі побоювання викликає забезпечення виконання функцій необхідним компетентним персоналом. На даний момент персонал Інспекції можна умовно розділити на дві категорії:

- «постійні» працівники Інспекції (секретарі ДКК, персонал, відповідальний за роботу Державного реєстру документів моряків, тощо);
- члени ДКК, які виконують свої функції на підставі строкових трудових угод (контрактів).

Саме така модель роботи членів ДКК дозволяла Інспекції стверджувати, що члени ДКК залучаються лише на екзаменаційний період, тим самим ДКК є незалежною при прийнятті іспитів.

АЛЕ! Морська адміністрація (на відміну від Інспекції) відноситься до системи органів державної влади, а більшість персоналу Морської адміністрації мають статус державних службовців.

Передача функцій Інспекції до Морської адміністрації зажадає проведення тривалих бюрократичних процедур з прийому на роботу нового персоналу, проведення конкурсного відбору, виконання інших формальностей.

Відносно членів ДКК ситуація ще тяжча.

Неясно, як саме будуть укомплектовані ДКК кваліфікованими екзаменаторами.

Особливе занепокоєння викликає питання роботи Державного реєстру документів моряків (далі - Реєстр). Саме до Реєстру вноситься вся інформація про видані морякам документи, в тому числі, про сертифікати про закінчення підготовки в навчально-тренажерних центрах.

Іноземні судновласники і кроїнгові компанії перевіряють документи з використанням даних Реєстру, як того вимагає Конвенція ПДНВ.

У той же час, інспекція не забезпечила виконання вимог законодавства України з питань захисту інформації та електронного документообігу. Персональні дані моряків не захищені від стороннього втручання або передачі третім особам.

Морська адміністрація зараз тільки готує проєкт технічного завдання з розроблення власної інформаційної системи, а терміни проходження необхідних державних експертиз з питань захисту даних для введення системи в експлуатацію взагалі незрозумілі.

### Мені відмовляють у прийнятті Сертифікатів про проходження підготовки в навчально-тренажерному центрі. Що робити?

На жаль, це одне з найбільш поширених питань. Воно може бути задане в різних варіантах. Наприклад: «Мені сказали» робити »сертифікати в центрі «А». Але, безумовно, топовий варіант: «А яка різниця, в якому центрі «робити» сертифікати?»

Перш за все, ПРМТУ рекомендує не «робити» сертифікати, а звернутися в якісний навчально-тренажерний центр (НТЦ), який дійсно проводить підготовку моряків. Таким центром, наприклад, є Херсонський морський спеціалізований тренажерний центр.

Перед вибором НТЦ слід обов'язково перевірити виконання двох умов:

- НТЦ повинен мати діючий Протокол відповідності з необхідного вам напрямку підготовки;
- Центр повинен бути включений в список НТЦ, схвалених Мінінфраструктури.

Цей список затверджується наказом Мінінфраструктури і доступний на офіційних сайтах Міністерства ([mtu.gov.ua](http://mtu.gov.ua)), Морської адміністрації ([marad.gov.ua](http://marad.gov.ua)) та Інспекції ([itcs.net.ua](http://itcs.net.ua)). Крім того, список і вся необхідна моряку інформація розміщені і на офіційному сайті Профспілки робітників морського транспорту України.

Якщо моряк погоджується на оформлення сертифікатів через так звані «кіоски», він фактично приймає корупційну пропозицію. При цьому центри з якісною підготовкою моряків в цих умовах не витримують нерівної конкуренції з «кіосками» і в результаті змушені скорочувати необхідну матеріально-технічну базу, втрачають якісних інструкторів, рівень підготовки в центрі істотно знижується.

### Я проходив підготовку в НТЦ в минулому (позаминулому) році? Мені відмовили в прийнятті сертифікатів через їх недійсність. Як перевірити легітимність моїх сертифікатів?

Щоб перевірити легітимність сертифікатів, необхідно звернутися із запитом до Державного реєстру документів моряків, роботу якого забезпечує Інспекція. Така інформація повинна бути надана безкоштовно, як інформація, яка містить персональні дані моряка.

### Подав заявку на проходження ДКК через Електронний кабінет моряка. Однак заявка тривалий час не розглядається. Що робити?

На жаль, діючий порядок роботи ДКК не визначає термін, протягом якого моряк зобов'язаний бути допущений до засідання ДКК від дати подання заявки. В нормативних актах не визначено порядок роботи Електронного кабінету моряка, процедури прийому та розгляду заяв в електронній формі, а сам Електронний кабінет моряка вводився в якості експерименту.

В таких умовах, єдиним доказом відправки заявки на проходження ДКК може бути тільки «принт-скрін» екрану комп'ютера із зазначенням дати і часу подачі заявки.

Деяким морякам було відмовлено в допуску до ДКК. Наприклад, не був підтверджений (частково або повністю) стаж плавання. АЛЕ! в Електронному кабінеті не вказується конкретна причина відмови з посиланням на пункт вимог, які порушені.

З огляду на те, що процедури роботи Електронного кабінету моряка не визначені, така «віртуальна відмова» не може бути оскаржена, тому що немає належним чином оформленого рішення про відмову.

У зазначених ситуаціях ми рекомендуємо подавати документи особисто, звернувшись до найближчої регіональної філії Інспекції, або відправити документи поштою з повідомленням про вручення.

### Звернувся до «посередника». Мені сказали встановити мобільний додаток і надати довіреність посереднику діяти від мого імені.

Як ми відзначили раніше, єдиним електронним ресурсом для подачі документів для проходження ДКК є Електронний кабінет моряка ([sea.e-transport.gov.ua](http://sea.e-transport.gov.ua)). Будь-які інші сайти або мобільні додатки не можуть бути використані для подачі заяв або документів.

Встановлюючи такі додатки, моряк самостійно і добровільно дає згоду на передачу своїх персональних даних третім особам з заздалегідь сумнівної репутацією.

### Моряки змушені звертатися до «посередників», тому що оскаржити дії чиновників неможливо. Моє звернення нічого не вирішить.

Це не так! Моряки, які за підтримки ПРМТУ офіційно подавали скарги на дії чиновників, в найкоротші терміни були допущені до засідань ДКК, отримували документи після тривалих затримок тощо.

Більш того, чиновники, як виправдання своєї бездіяльності, часто використовують аргумент «ніяких проблем у моряків немає, адже до нас не надходили скарги». Саме тому важливим є звернення кожного моряка!

### Якщо моряк подасть скаргу, він потрапить до «чорного» списку і залишиться сам на сам з системою.

ПРМТУ постійно надає морякам необхідну юридичну допомогу та консультації. На даний момент нашою Профспілкою на підставі заяв моряків подано два судових позови про визнання протиправними бездіяльність Мінінфраструктури та Морської адміністрації.

### Чи можливий конструктивний діалог з чиновниками?

Це питання вже ми, Профспілка робітників морського транспорту України, хотіли б задати Міністру інфраструктури та Голові Морської адміністрації. Ми неодноразово запрошували Міністерство і Морську адміністрацію до відкритого діалогу на будь-яких умовах і в будь-якому форматі. І пропонуємо знову. Наприклад, пропонуємо Міністерству відповісти на питання моряків, що зазначені в цій статті.



## ПРОСТО ПРО СКЛАДНЕ



14 серпня в Морському юніон центрі Профспілки робітників морського транспорту України пройшов семінар-практикум «Просто про складне: робота тренажерних центрів, дипломування моряків, MLC, 2006». В ході семінару учасники розглянули структуру органів влади

України з питань видачі документів морякам: хто видає документи, як і де їх отримати; обговорили електронний кабінет моряка і його призначення. Також учасники заходу обговорили причини корупційних явищ, з якими стикаються моряки в повсякденному житті.



Перший заступник Голови Профспілки робітників морського транспорту України Олег Григорюк поінформував моряків про діяльність ПРМТУ щодо усунення найбільш гострих проблем, з якими стикаються члени Профспілки. Також моряки змогли ознайомитися з основними по-

ложеннями Конвенції МОП про працю в морському судноплавстві 2006 року (MLC, 2006) і ключовими пунктами, які повинен містити кожен трудовий договір моряка.

На завершення семінару учасники виконали кілька завдань, де навчалися на практиці застосовувати положення Конвенції.

## ПРМТУ ВИДАЛА ОНОВЛЕНИЙ МЕДИЧНИЙ ПОСІБНИК ДЛЯ МОРЯКІВ



18 серпня в Морському юніон центрі відбулася презентація оновленого Медичного посібника для моряків, випущеного Профспілкою робітників морського транспорту України за підтримки ITF Seafarers' Trust.

Текст видання був розроблений Українським науково-дослідним інститутом медицини транспорту в 2018 році, проте нове видання було доповнено актуальною інформацією про COVID-19. В рамках презентації відбулася також

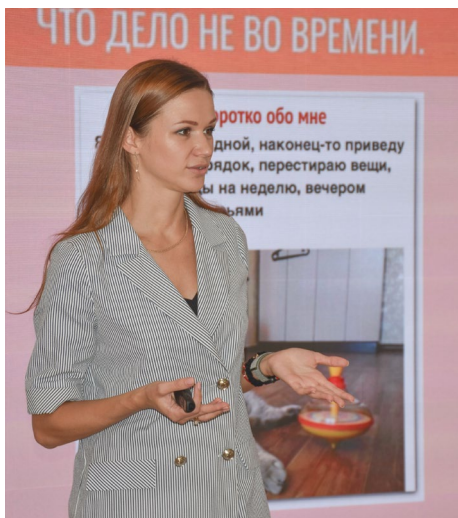


зустріч з лікарем-інфекціоністом вищої категорії Людмилою Кучеренко, яка розповіла про найбільш поширені міфи про COVID-19, а також нагадала про заходи профілактики зараження вірусом. Всі учасники заходу отримали перші

екземпляри Посібника. Всі, хто також хоче взяти з собою в рейс Медичний посібник, може звернутися до ПРМТУ.

Звертаємо вашу увагу, що Посібник є безкоштовним і поширюється ТІЛЬКИ серед членів Профспілки.

## ТРЕНІНГ: ПОДОЛАННЯ ВНУТРІШНІХ ПЕРЕШКОД



Якщо ви давно хотіли чимось зайнятися, але вам просто не вистачало часу, то зараз ви точно дізналися, що справа не в часі... Цікавий жарт «породив» карантин. Чому ж ми розуміємо, що нам потрібно зробити на благо собі, але наполегливо знаходимо причини відкласти реалізацію задуманого? Здоров'я, навчання, робота, відносини, відпочинок... У кожній з цих сфер життя є те, що вимагає нашої уваги. І те, що, на жаль,



підсвічує нашу лінь, невпевненість у власних силах, неорганізованість, відсутність мотивації, сил і так далі.

На зустрічі з психологом Мариною Волковою, яка пройшла в Морському юніон центрі, подружжя моряків – членів Профспілки робітників морського транспорту України поговорили з фахівцем про те, чому ми не робимо те, що хочемо, чому не досягаємо своїх цілей і чому опираємося змінам.

«Карантин яскраво продемонстрував більшість з нас, що, як би багато ми не планували, реалізувати це не вдається далеко не через брак часу, — говорить Марина Волкова. — Такі теми, як внутрішній опір, самосаботаж, думаю, актуальні для багатьох: для підлітків, коли потрібно готуватися до іспитів, для дорослих, коли вони ставлять перед собою важливі цілі в роботі, в стосунках, в питаннях здоров'я,



оптимізації свого життя — там, де потрібні рішучі ефективні дії, пов'язані не зовсім з приємним процесом».

Учасники тренінгу також обговорили те, як працює наша психіка, на що вона спрямована, про свідомі і несвідомі процеси. Крім того, виконали практичне завдання, яке показало, що іноді те, що ми хочемо, не співвідноситься з тим, чим воно є для нас насправді.



## ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ НА ТРУДОВУ МІГРАЦІЮ



19 серпня в Одесі пройшла Конференція на тему: «Трудові права, умови праці українських трудових мігрантів в країнах Європейського союзу і вплив пандемії COVID-19 на трудову міграцію».

Організатором заходу виступила Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України. Серед спікерів Конференції — Олег Григорюк, Перший заступник Голови ПРМТУ, Віце-президент Міжнародної федерації асоціацій морських капітанів (IFSMA), Амбасадор доброї волі ІМО.

Учасники зустрічі обговорили питання трудової міграції українців в нинішньому році, зміни на ринках праці України і країн ЄС, викликані карантинними заходами в зв'язку з пандемією, захист трудових прав робітників-мігрантів з боку профспілок.

Як відзначили на Конференції, за різними даними кількість українських

«заробітчан» оцінюється приблизно в 4 мільйони чоловік. Причому число трудових мігрантів з України в країні ЄС становить приблизно 2 мільйони людей.

На сьогоднішній день близько 40 тисяч моряків перманентно перебувають в морі і у 15% з них контракти або закінчилися, або продовжені. «На жаль, в даний час багато моряків продовжують працювати з продовженими контрактами в порушення міжнародних норм, зокрема Конвенції МLC, 2006. Це, безумовно, викликає у нас занепокоєння», — зазначив Олег Григорюк. — Ми постійно реєструємо звернення від моряків і їх родичів за допомогою нашого Морського інформаційного центру, надаємо їм різного роду консультації, ПРМТУ постійно на зв'язку з Міністерством закордонних справ України, працюємо також з консулами у всіх країнах,



де є звернення від українських моряків, намагаємося сприяти вирішенню ситуації по максимуму».

Роль профспілкового руху в роботі з трудовими мігрантами — ключовий на сьогоднішній день фактор, вважає Олег Григорюк. «Єдині організації, які можуть надати ефективну допомогу і підтримку трудовим мігрантам, — це якраз профспілки. Якщо говорити, зокрема, про роботу з моряками, сьогодні основне наше завдання — повернути процес заміни екіпажів в нормальне русло, щоб судовласники не порушували терміни індивідуальних контрактів, і моряки могли вчасно повертатися додому. Так, цей процес йде, але не тими темпами, які необхідні, щоб нормально налагодити роботу. Наприклад, наша Профспілка за період пандемії, ведучи переговори з судовласниками, посприяла поверненню на

батьківщину як мінімум тисячі українських моряків. За інформацією від різних наших партнерських компаній, понад 5,5 тисяч моряків були повернуті додому», — зазначив Олег Григорюк.

Учасники Конференції єдині в думці, що, навіть незважаючи на обмеження в зв'язку з пандемією, люди все одно будуть працевлаштовуватися за кордоном. А після відновлення економіки в країнах ЄС трудова міграція українців тільки збільшиться, тому що робота за кордоном для багатьох з них — єдина можливість утримувати родини при зростаючих показниках безробіття в країні. І на цьому тлі, на жаль, зростає і кількість недобросовісних посередників у працевлаштуванні як моряків, так і інших трудових мігрантів. Саме тому роль профспілок щодо захисту прав трудових мігрантів буде тільки рости.

## НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ДЛЯ МОЛОДИХ МОРЯКІВ

Профспілка робітників морського транспорту України організувала і провела для членів ПРМТУ — молодих моряків — практичний семінар-тренінг на тренажері віртуальної реальності OMS VR, в ході якого учасники ознайомилися з алгоритмом перевірки судового протипожежного обладнання, а також відпрацювали на практиці навички по спуску на воду рятувальних засобів.

Такі тренування корисні кожному моряку, який хоче поліпшити свої професійні

навички, а для кадетів і курсантів — це унікальна можливість ознайомитися з судовим обладнанням і судном в цілому. Це особливо актуально для курсантів, які тільки збираються на свою першу плавальну практику.

Планується, що незабаром такі практичні семінари з різноманітних напрямків будуть проводитися регулярно. Профспілка робітників морського транспорту України дякує Юнонію Хуссейн, другому помічнику капітана, за допомогу в проведенні заходу.



## УКРАЇНЬСЬКИЙ МОРЯК ОТРИМАВ НАГОРОДУ ІМО

**14 серпня 2020 року український моряк Михайло Миронюк був відзначений подякою Міжнародної морської організації (ІМО) за рішучість і лідерські якості, проявлені ним під час піратського нападу на судно ANUKET AMBER.**

Танкер ANUKET AMBER, який працював в Західній Африці, захопили пірати, внаслідок чого частина екіпажу була викрадена, включаючи трьох старших офіцерів — капітана, старшого помічника та старшого механіка. На борту судна залишилися лише два офіцери — Михайло Миронюк, який вперше пішов в рейс на посаді другого помічника капітана, і другий механік.

Наш співвітчизник самостійно вів судно дві доби, зокрема, відремонтував пошкоджене піратами радіоблагоднання, встановив зв'язок з місцевою владою та домовився з французьким військовим фрегатом про супровід судна до безпечного місця.

Церемонія нагородження мала відбу-

тися в рамках Асамблеї ІМО в листопаді 2019 року, але з певних причин її перенесли, а в 2020 році свої корективи вніс COVID-19. Наразі Михайло отримав заслужену нагороду з рук Морського амбасадора доброї волі ІМО в Україні, Першого заступника Голови Професійної спілки робітників морського транспорту України Олега Григорюка.

У лютому 2019 року наш моряк був відзначений подякою Державного секретаря Міністерства закордонних справ України та, за подання ПРМТУ і підтримки МЗС, номінований на нагороду ІМО «За відвагу на морі». Варто зазначити, що Михайло Миронюк став першим українцем, удостоєним такої відзнаки за 13 років її існування.





## ЗАДЕКЛАРОВАНА ПРАЦЯ = ТРУДОВІ І СОЦІАЛЬНІ ПРАВА

Працювати за трудовим договором — вигідно! Трудове законодавство гарантує найманому працівнику здорові та безпечні умови праці, оплачувані відпустки й лікарняні. Вам допоможуть у разі нещасного випадку на роботі, дадуть пільги, якщо у вас є малолітні діти. Всього цього позбавлені незадекларовані працівники.

### Що таке незадекларована праця?

Більше 20% працездатного населення України повністю або частково не декларують трудові відносини з роботодавцем.

Незадекларована праця — це законна оплачувана діяльність, яка повністю або частково не оформлена відповідно до вимог законодавства. Таку працю також називають неформальною, неофіційною, незареєстрованою, тіньовою, прихованою зайнятістю.

### ЯКІ Є ФОРМИ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ?

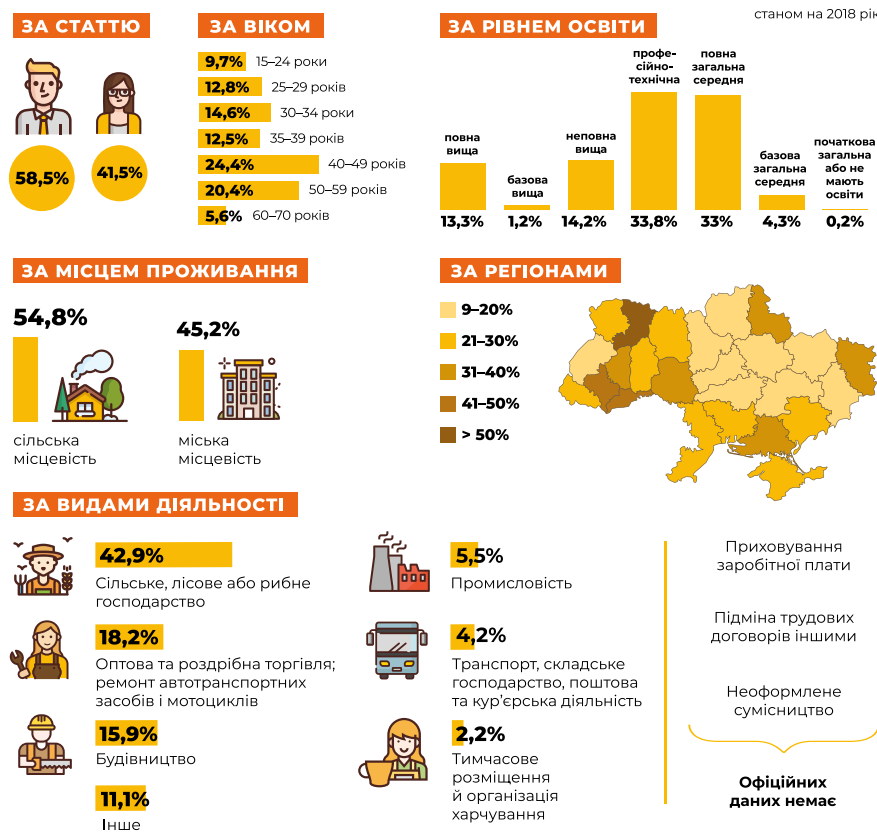
В Україні найбільш поширені 5 форм незадекларованої праці:

|          |                                                              |                                                                                                                       |
|----------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1</b> | <b>Неформальна зайнятість у формальному секторі</b>          | Ви працюєте на зареєстрованому підприємстві чи на фізичну особу-підприємця, але з вами не укладено трудовий договір   |
| <b>2</b> | <b>Зайнятість у неформальному секторі</b>                    | Ви працюєте на незареєстрованих роботодавців                                                                          |
| <b>3</b> | <b>Приховування відпрацьованого часу та частини зарплати</b> | Ви маєте трудовий договір, але частину зарплати отримуєте у «конверті»                                                |
| <b>4</b> | <b>Замасковане працевлаштування</b>                          | Замість трудового договору ви уклали цивільно-правову угоду, як фізична особа або угоду, як фізична особа-підприємець |
| <b>5</b> | <b>Незадеклароване сумісництво</b>                           | Ви маєте офіційне місце роботи й додатково виконуєте роботу без трудового договору                                    |

ЦЕ ПРО ВАС, ЯКЩО...

### МАСШТАБИ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

**16 млн 360,9 тисяч осіб** з них **3 млн 541,3 тисяч осіб** неформально зайняті\*



### Чому незадекларована праця — це погано?

Погоджуєтеся працювати без трудового договору? Не розраховуйте на гідні умови праці та виконання усних домовленостей. Вас можуть необґрунтовано оштрафувати, звільнити без повідомлення, не заплатити лікарняні чи компенсацію в разі нещасного випадку.

Ви власник бізнесу і наймаєте працівників без трудового договору? Будьте готові витрачати час і ресурси на навчання — досвідчені спеціалісти до вас не підуть або швидко знайдуть краще місце. Вам буде складніше отримати банківські кредити, ін-

вестиції. А в разі перевірки інспекції праці на вас можуть накласти відчутний штраф за порушення трудового законодавства.

Зрештою, через несплату податків й єдиного соціального внеску держава змушена підвищувати податки для бізнесу, щоб виплачувати пенсії, лікарняні, утримувати школи, лікарні, ремонтувати дороги тощо.

### НАСЛІДКИ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ



Для працівника



Для роботодавця



Для держави

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Погані умови праці</li> <li>Немає компенсації у разі хвороби чи нещасного випадку</li> <li>Немає соціальних гарантій: оплачувана відпустка, можливість навчатися, нормований робочий день</li> <li>Немає офіційного трудового стажу</li> <li>Майже неможливо захистити себе у разі конфлікту, відмови в оплаті праці чи незаконного звільнення</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Недобросовісна конкуренція на ринку</li> <li>Низька продуктивність праці через відсутність мотивації у працівників</li> <li>Плинність кадрів</li> <li>Поганий імідж</li> <li>Труднощі з отриманням кредиту та розширенням справи</li> <li>Відсутність доступу до іноземних ринків</li> <li>Штрафи за порушення законів</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Скорочення надходжень до держбюджету і фондів соціального страхування</li> <li>Нестача коштів для надання держпослуг, сплати пенсій, лікарняних</li> <li>Зменшення іноземних інвестицій</li> <li>Необхідність підвищення податків</li> <li>Нерозуміння реальної ситуації на ринку праці</li> </ul> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### Які закони регулюють трудові відносини?

Кодекс законів про працю (КЗпП) — основний документ. Також трудові права і соціальні гарантії прописані в законах «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про зайнятість населення» та інших нормативно-правових актах.

### Які права мають задекларовані працівники?

З моменту підписання трудового договору ви — найманий працівник, який має трудові права й соціальні гарантії.

#### Гідні та безпечні умови праці

Ви маєте право на безпечні та здорові умови праці. Роботодавець зобов'язаний перевіряти робочі місця, надавати спецодяг і взуття, засоби індивідуального захисту, організовувати навчання з охорони праці та медичні огляди.

Якщо ж ваші умови праці шкідливі, ви отримуєте додаткову відпустку, підвищену оплату, ранній вихід на пенсію та інші пільги.

#### Виконання посадових обов'язків

Роботодавець не може змусити вас виконувати роботу, яка не передбачена трудовим договором і посадовою інструкцією. То ж, якщо ви не згодні з тим, що вам кажуть робити, можете відмовитися.

#### Нормований робочий час

Закон забороняє працювати більше 40 годин на тиждень. Якщо ви працюєте у шкідливих умовах або вам менше 18 років, ваш робочий тиждень ще менше — 36 годин.

При п'ятиденному робочому тижні ви маєте відпочивати два дні. Якщо вихідний всього один, ваш робочий день має тривати до 7 годин.

Вас не можуть змусити працювати у надурочні години чи вихідні дні. Хіба що це потрібно для оборони країни, усунення наслідків стихійного лиха, аварії чи недопущення псування майна. Ще одна приємна перевага задекларованої праці — скорочений робочий день напередодні святкових і неробочих днів.

#### Оплачувані та неоплачувані відпустки

За трудовим договором ви маєте право на щорічні оплачувані відпустки. Станом на січень 2020 року, мінімальна тривалість такої відпустки — 24 календарних дні за робочий рік. Якщо вам менше 18 років, можете відпочивати 31 день.

Крім основної відпустки вам дозволені оплачувані навчальні та творчі відпустки (для написання дисертації чи підручника, для участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях). Стали донором крові? Відпочиньте наступного дня або додайте цей день до щорічної відпустки. Зарплата при цьому зберігається.

Ви можете взяти відпустку за власний рахунок у разі весілля, народження дитини, похорон, для догляду за хворими родичами. Також передбачені додаткові відпустки для працівників з дітьми, учасників бойових дій та чорнобильців.

#### Регулярна виплата зарплати не нижче мінімальної

Місячна зарплата за повністю виконану роботу не може бути менше мінімальної. Працюєте з ранку до ночі? За трудовим законодавством робота у надурочні години

та вихідні дні оплачується в подвійному розмірі. За роботу на свято ви можете взяти день відпочинку.

Роботодавець не може виплачувати зарплату, коли заманеться. Ви повинні отримувати її регулярно, не рідше двох разів на місяць та не пізніше семи днів після закінчення періоду роботи. Якщо день виплати збігається з вихідними чи святами, зарплата виплачується напередодні.

### Захист від необґрунтованих штрафів

Вас штрафують за запізнення чи неефективну роботу? Задекларована праця захищає вас від зловживань зі сторони роботодавця. За порушення трудової дисципліни закон передбачає лише два покарання: догану або звільнення.

Матеріальна відповідальність стягується в разі суттєвої шкоди внаслідок протиправних дій або бездіяльності. А відрахування не можуть перевищувати 20% зарплати. Вам же треба за щось жити.

### Можливість навчатися та підвищувати кваліфікацію

Працюючи офіційно, ви можете поєднувати роботу з навчанням у школі, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, в аспірантурі, підвищенням кваліфікації. Закон передбачає оплачувані відпустки чи можливість взяти вільні від роботи дні без оплати або з частковою оплатою під час сесії.

### Захист від незаконного звільнення

Незадекларованого працівника можуть звільнити в будь-який день. А якщо у вас є трудовий договір, роботодавець має попередити про звільнення за два місяці.

### Страхові виплати в разі непрацездатності

За кожного задекларованого працівника роботодавець сплачує єдиний соціальний внесок (ЄСВ). Це ваша гарантія на випадок хвороби, нещасного випадку, пов'язаного з роботою, чи професійного захворювання.

Сплата ЄСВ лише з частини заробітної плати значно зменшує розмір допомоги. Якщо ви незадекларовані, на допомогу годі розраховувати. Хіба що роботодавець виплатить її з власної волі.

## РОЗМІРИ СТРАХОВИХ ВИПЛАТ ДЛЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ\*



#### Виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

##### Допомога по тимчасовій непрацездатності

– захворювання або травми, не пов'язані з роботою  
– догляду за хворою дитиною та іншим членом сім'ї  
– догляду за дитиною до 3 років або дитиною-інвалідом до 18 років у разі хвороби матері  
– карантину

##### Залежно від страхового стажу, % середньої зарплати:

| до 3 років    | 3–5 років                                                                             | 5–8 років  |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>50%</b>    | <b>60%</b>                                                                            | <b>70%</b> |
| понад 8 років | особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, ветеранам війни, донорам |            |
| <b>100%</b>   | <b>100%</b>                                                                           |            |



##### Допомога по вагітності та пологах

Протягом відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами: 126, 140 або 180 днів

**100% середньої зарплати**



##### Допомога на поховання працівника

або особи на його утриманні (форм поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку, пов'язаного з роботою)

**Не менше розміру прожиткового мінімуму\*\***



#### Виплати в разі нещасного випадку, пов'язаного з роботою, або професійного захворювання

**Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю**  
до відновлення працездатності або встановлення інвалідності  
**100% середньої зарплати**

**Одноразова допомога в разі стійкої втрати професійної працездатності**  
або смерті потерпілого  
**17 прожиткових мінімумів для працездатних осіб\*\*\***

**Щомісячна страхова виплата в разі часткової чи повної втрати працездатності**  
**Від 1 до 10 прожиткових мінімумів для працездатних осіб\*\*\***

**Виплата при тимчасовому переведенні на легшу нижчеоплачувану роботу**  
**У розмірі середньомісячного заробітку**

**Одноразова виплата у разі смерті потерпілого**  
**100 прожиткових мінімумів** для працездатних осіб\*\*\* на сім'ю **та по 20 прожиткових мінімумів** для працездатних осіб\*\*\* кожній особі, яка перебувала на утриманні потерпілого

**Щомісячна страхова виплата в разі смерті потерпілого**  
**25% середньомісячного заробітку потерпілого,** але не вище 10 прожиткових мінімумів для працездатних осіб\*\*\*

**Відшкодування вартості ритуальних послуг, пов'язаних з похованням померлого**  
Вартість поховання потерпілого та пов'язаних з цим ритуальних послуг, не вище граничних розмірів витрат на поховання



#### Виплати допомоги по безробіттю

**Залежно від страхового стажу, % середньої зарплати** (але не менше мінімальної допомоги по безробіттю\*\*\*\*)

| до 2 років | 2–6 років  | 6–10 років | понад 10 років |
|------------|------------|------------|----------------|
| <b>50%</b> | <b>55%</b> | <b>60%</b> | <b>70%</b>     |

\* на грудень 2019 року | \*\* з 1 грудня 2019 — 2027 гривень | \*\*\* з 1 грудня 2019 — 2102 грн. | \*\*\*\* з 01 січня 2019 року — 1 630 грн

### Пільги для неповнолітніх

Якщо вам менше 18 років, ви не можете працювати під землею, на теплових і атомних електростанціях, на нафто- і газовидобувних підприємствах та інших роботах з Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці. Вас не можуть залучати до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Крім основної від-

пустки терміном 31 день ви можете брати додаткову відпустку для складання іспитів, так само, як інші працівники.

### Додаткові соціальні гарантії для жінок та працівників з дітьми

Жінки і особи, які доглядають за дітьми, мають чимало соціальних гарантій.

Якщо ви вагітні чи маєте дітей до трьох років, за законом ви не повинні працювати вночі, у надурочні години, вихідні чи їздити у відрядження. За необхідності вас мають перевести на більш легку і безпечну роботу, знизити норму виробітку зі збереженням середньої зарплати.

Жінкам при надії надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами на 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після пологів (70 днів у разі народження двох і більше дітей чи ускладнення під час пологів). Жінкам, віднесеним до 1–3 категорій постраждалих внаслідок аварії на ЧАЕС, допомога по вагітності та пологах виплачується за 180 календарних днів (90 – до пологів та 90 – після пологів).

Ви можете взяти трирічну відпустку для догляду за дитиною. А потім за потреби продовжити її до досягнення дитиною шестирічного віку, але без збереження заробітної плати. Такі самі відпустки можуть взяти батько, бабуся, дідусь чи інші родичі, які фактично доглядають за дитиною.

Відпустка для догляду за дитиною зараховується до стажу роботи. Цей час ви можете працювати неповний робочий час або вдома.

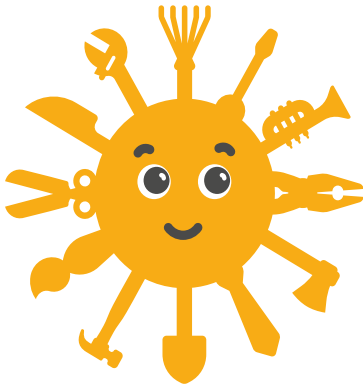
Жінки, пам'ятайте: станом на січень 2020 року, роботодавець не може з власної ініціативи звільнити вагітних жінок і матерів з дітьми віком до трьох років, одиноких матерів з дитиною віком до чотирнадцяти років або дитиною з інвалідністю. Навіть при повній ліквідації підприємства вас мають працевлаштувати.

## ЗАДЕКЛАРОВАНА ПРАЦЯ = ТРУДОВІ ПРАВА І СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ДЛЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ\*

|                                                                                                                                  | Задекларована праця —<br>оплачувана діяльність за трудовим договором                                                                              | Незадекларована праця —<br>оплачувана діяльність, яка офіційно не оформлена або оформлена частково |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>Умови праці</b>                         | Ви маєте безпечні та здорові умови праці                                                                                                          | Ризики при виконанні роботи — на вас                                                               |
|  <b>Посадові обов'язки</b>                  | Зафіксовані в трудовому договорі й посадовій інструкції                                                                                           | Можуть змінюватися на розсуд роботодавця                                                           |
|  <b>Тривалість робочого тижня</b>           | До 40 годин                                                                                                                                       | На розсуд роботодавця                                                                              |
|  <b>Заробітна плата</b>                     | Регулярна, не нижче мінімальної, сплачені податки і єдиний соціальний внесок                                                                      | На розсуд роботодавця                                                                              |
|  <b>Штрафи та інші утримання з зарплати</b> | Не передбачені за дисциплінарні порушення, лише у випадку прямої шкоди в обмеженому розмірі                                                       | Поширена система штрафів за запізнення, неефективне виконання обов'язків                           |
|  <b>Відпустки</b>                           | Оплачувана щорічна відпустка, додаткові відпустки, відпустка для догляду за дитиною тощо                                                          | На розсуд роботодавця                                                                              |
|  <b>Навчання й підвищення кваліфікації</b>  | Право поєднувати навчання з роботою із збереженням зарплати                                                                                       | На розсуд роботодавця                                                                              |
|  <b>Гарантії і компенсації</b>              | Виплати в разі хвороби, народження дитини, нещасного випадку, пов'язаного з роботою, та професійного захворювання, допомога по безробіттю, пенсія | На розсуд роботодавця                                                                              |

\* — станом на грудень 2019 року

Якщо ви вважаєте, що ваша праця або праця ваших колег незадекларована, ви можете повідомити про це Державну службу з питань праці, наприклад за допомогою гугл-форми, а також подати позов до суду. Вирішити трудові спори на користь незадекларованого працівника важко, а часом неможливо.



# ВИХОДЬ НА СВІТЛО!

## НЕ ЗАДЕКЛАРОВАНА ПРАЦЯ

## НЕ ЗАХИЩАЄ ВІД ЗВІЛЬНЕННЯ



## НЕЩАСНИЙ ВИПАДОК НА ВИРОБНИЦТВІ: АЛГОРИТМ ДІЙ

Останнім часом все більше з'являється заголовків в ЗМІ про трагічні події на морських підприємствах України. Нещасні випадки можуть статися, на жаль, на будь-якому виробництві, незалежно від навантаження і рівня кваліфікації колективу. Але що робити, якщо ви чи ваші близькі отримали травму на виробництві? Метою цієї статті є надання інформації про алгоритм дій працівників та керівництва виробництва при нещасних випадках, а також інформація про права працівників на компенсацію і соціальні гарантії з боку роботодавця.

### ПРИЧИНИ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ

Кожен нещасний випадок на виробництві має свою причину і, на жаль, свої наслідки, якими є травми, захворювання або каліцтва. Основні причини подій:

- алкогольне, наркотичне, токсикологічне сп'яніння;
- недодержання вимог законодавства про охорону праці під час виконання робіт підвищеної небезпеки та/або експлуатації (застосування);
- устаткування підвищеної небезпеки, на які видано відповідний дозвіл;
- неякісне розроблення або відсутність проектної документації на будівництво, реконструкцію виробничих об'єктів, будівель, споруд, інженерних комунікацій, обладнання, устаткування тощо;
- травмування (смерть) внаслідок протиправних дій інших осіб;
- порушення технологічного процесу;
- неякісне виконання будівельних робіт;
- низька нервово-психічна стійкість;
- порушення вимог безпеки під час експлуатації обладнання, устаткування, машин, механізмів;
- недосконалість технологічного процесу, його невідповідність вимогам безпеки;
- незадовільні фізичні дані або стан здоров'я;
- порушення вимог безпеки під час експлуатації транспорту загального користування (автомобільного, водного, залізничного, повітряного);
- незадовільний технічний стан обладнання;
- незадовільний психологічний клімат у колективі;
- порушення вимог безпеки під час експлуатації мобільних засобів праці та технологічних транспортних засобів;
- незадовільний стан виробничого середовища (перевищення гранично допустимого рівня небезпечних та шкідливих виробничих факторів);
- помилкові дії внаслідок втоми через надмірну важкість і напруженість роботи;
- недоліки під час навчання безпечному виконанню робіт;
- невідповідність засобів колективного та індивідуального захисту встановленим вимогам та їх недостатність;
- монотонність праці;
- відсутність або неякісне проведення інструктажу з охорони праці;
- невідповідність нехарчової продукції встановленим вимогам;
- допуск до роботи без навчання та перевірки знань з охорони праці;
- особиста необережність потерпілого (у разі відсутності технічних і організаційних причин, впливу шкідливих або небезпечних виробничих факторів, порушень вимог законодавчих і нормативно-правових актів та інструкцій тощо);
- неякісне розроблення, недосконалість інструкцій з охорони праці або їх відсутність;
- відсутність у посадових інструкціях визначення функціональних обов'язків з питань охорони праці;
- порушення режиму праці та відпочинку;
- відсутність або неякісне проведення медичного обстеження (професійного відбору);
- незабезпеченість засобами індивідуального захисту;
- невикористання засобів індивідуального захисту за їх наявності;
- виконання робіт з відключеними або несправними засобами колективного захисту, системами сигналізації, вентиляції, освітлення чи їх відсутність тощо;
- незастосування засобів колективного захисту (у разі їх наявності);
- порушення трудової і виробничої дисципліни, невиконання вимог інструкцій з охорони праці;

Незалежно від причини події, алгоритм дій у разі нещасного випадку однаковий.

### АЛГОРИТМ ДІЙ



1) Потерпілий або працівник, який його виявив, або інша особа – свідок нещасного випадку повинні негайно повідомити керівника робіт. При цьому безпосередній керівник робіт зобов'язаний: терміново організувати надання першої медичної допомоги потерпілому, забезпечити у разі необхідності його доставку до лікувально-профілактичного закладу; негайно повідомити роботодавця про те, що сталося; зберегти до прибуття комісії з розслідування нещасного випадку обстановку на робочому місці в такому стані, в якому вона була на момент настання нещасного випадку.



2) Роботодавець, одержавши повідомлення про нещасний випадок, зобов'язаний:

- протягом двох годин передати засобами зв'язку та не пізніше наступного дня на паперовому носії повідомлення про нещасний випадок: територіальному органу Держпраці; робочому органу Фонду соціального страхування; керівнику підприємства (організації), якщо потерпілий є працівником іншого підприємства (організації); керівнику первинної профспілкової організації (якщо на підприємстві кілька профспілок — звернутися до того, членом якої є потерпілий); органу ДСНС (в разі пожежі);
- в разі необхідності спеціального розслідування роботодавець повинен також повідомити: районній держадміністрації, вищому органу галузевої профспілки і органу поліції;
- протягом доби створити комісію в складі не менше трьох осіб та організувати проведення розслідування.



3) Лікувально-профілактична установа має передати протягом доби екстрене повідомлення про звернення потерпілого з посиланням на нещасний випадок на виробництві: підприємству, де працює потерпілий; робочому органу Фонду; територіальному органу Державної служби України з питань праці; установі державної санітарно-епідеміологічної служби, в разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння).



4) Комісія зобов'язана протягом шести робочих днів з моменту її створення провести розслідування, визначити, чи пов'язаний цей нещасний випадок з виробництвом чи ні, і скласти відповідний акт.

Слід пам'ятати, що потерпілий, члени його сім'ї або уповноважена ними особа не входять до складу комісії, але мають право одержувати від голови комісії інформацію про хід проведення розслідування, ознайомлюватися з матеріалами розслідування, отримувати витяги та копії з них, вносити пропозиції, подавати документи щодо нещасного випадку та надавати відповідні пояснення, надавати відповідну інформацію, документи та висновки або сприяти їх отриманню від відповідних органів, установ і закладів тощо.

### ЯК ЗАПОБІГТИ ПОЯВІ НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ?

Якщо бажаєте бачити зміни, почніть із себе. Перш за все, дотримуйтесь правил безпеки та правил користування обладнанням. Користуйтеся засобами захисту та спеціальною уніформою. Наглядайте за своїм робочим місцем та колегами, зайва увага під час роботи може врятувати життя. У разі виявлення порушень на підприємстві (зламне обладнання, недотримання правил безпеки, нехтування правами робітників) негайно звертайтеся до роботодавця та профспілки. Життя працівників не повинно перебувати під загрозою через вину роботодавця, але і самі працівники не повинні наражати себе на ризик через недотримання правил безпеки або особисту необачність.