

**ТРУДОВЕ ПРАВО;  
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.6.4>**ВАРЕНИК О.С.****НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО  
РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ****DIRECTIONS OF OPTIMIZATION OF LOCAL LEGAL REGULATION  
OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY**

Актуальність статті полягає в тому, що нині увага законодавця насамперед спрямована на реформи, які мають швидкий соціально-економічний ефект серед населення. Тому законодавцем першочергово здійснюється вдосконалення законодавчого регулювання соціальних питань у сфері трудових і похідних від трудових правовідносин – питань оплати праці, соціального забезпечення, пенсійного забезпечення, підтримки безробітних тощо, а сфера охорони праці переважно обділяється увагою. Утім, пандемія коронавірусної хвороби COVID-19 уперше за довгий період актуалізувала проблеми безпеки праці, тому питання локального регулювання охорони праці постало в новому світлі як перед підприємствами, установами й організаціями, так і перед кожним окремим працівником. У роботі виділена проблема реформування локального правового регулювання охорони праці як першочергового здійснення соціально-економічного реформування в Україні. Про це свідчить, зокрема, те, що з моменту їх прийняття такі нормативно-правові акти, як Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ чи Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 р. № 3356-ХІІ зазнали відносно незначних змін, особливо в порівнянні з тим, яка кількість змін за цей період була внесена до Кодексу законів про працю України. Зроблено висновок, що сучасний стан локального правового регулювання охорони праці незадовільний, адже основною проблемою є те, що чинне законодавче врегулювання питання застаріле й не відповідає ні чинним трудовим відносинам та умовам праці, ні суспільним потребам. Підхід радянських часів, за яким локальне регулювання розв'язувало найбільш незначні питання управління, лише погіршує стан охорони праці через зниження ініціативності трудового колективу й профспілок, складність запровадження змін. Важливим аспектом удосконалення є чітке встановлення ролі й місця локального правового регулювання охорони праці, визначення прав та обов'язків суб'єктів. Держава має виступати суб'єктом не контролю, а допомоги щодо роз'яснення змісту законодавства, допомоги в узгодженні локальних і централізованих нормативно-правових актів, підвищенні їх ефективності.

**Ключові слова:** охорона праці, Закон України, локальний нормативний акт, трудові правовідносини.

The relevance of the article is that today the legislator's attention is primarily focused on reforms that have a rapid socio-economic effect among the population. Therefore, the legislator primarily improves the legislative regulation of social issues in the field

of labor and labor relations – issues of wages, social security, pensions, unemployment support, etc., and the field of labor protection is mostly deprived of the attention of the legislator. However, the pandemic of coronavirus disease COVID-19 for the first time in a long time raised the issue of occupational safety, so the issue of local regulation of labor protection appeared in a new light for businesses, institutions and organizations, and for each individual employee. The article highlights the problem of reforming local legal regulation of labor protection as a priority implementation of socio-economic reforms in Ukraine. This is evidenced in particular by the fact that since their adoption, such regulations as the Law of Ukraine “On Labor Protection” of 14.10.1992 № 2694-XII or the Law of Ukraine “On Collective Bargaining and Agreements” of 01.07.1993 № 3356-XII have undergone relatively minor changes, especially in comparison with the number of changes made to the Labor Code of Ukraine during this period. It is concluded that the current state of local legal regulation of labor protection is unsatisfactory, because the main problem is that the current legislative regulation of this issue is outdated and does not meet the existing labor relations and working conditions or social needs. The approach of the Soviet times, according to which local regulation solved the most insignificant management issues, only worsens the state of labor protection due to the decrease in the initiative of the labor collective and trade unions, the difficulty of implementing changes. An important aspect of improvement is a clear definition of the role and place of local legal regulation of labor protection, defining the rights and responsibilities of entities. The state should not be the subject of control, but assistance in clarifying the content of legislation, assistance in the harmonization of local and centralized regulations, increasing their effectiveness.

**Key words:** *labor protection, Law of Ukraine, local normative act, labor legal relations.*

**Актуальність теми.** Очевидно, що увага законодавця насамперед спрямована на реформи, які мають швидкий соціально-економічний ефект серед населення. Тому законодавцем першочергово здійснюється вдосконалення законодавчого регулювання соціальних питань у сфері трудових і похідних від трудових правовідносин – питань оплати праці, соціального забезпечення, пенсійного забезпечення, підтримки безробітних тощо, а сфера охорони праці переважно обділяється увагою законодавця. Утім, пандемія коронавірусної хвороби COVID-19 уперше за довгий період актуалізувала проблеми безпеки праці, тому питання локального регулювання охорони праці постало в новому світлі як перед підприємствами, установами й організаціями, так і перед кожним окремим працівником.

**Стан дослідження.** Серед дослідників, які у своїх працях розглядали напрями оптимізації локального правового регулювання охорони праці, відзначимо внесок таких науковців, як: В.М. Адам, Ю.І. Артюх, В.В. Боковець, О.Б. Васильчишин, С.В. Вишновецька, О.М. Момоток, О.Ю. Ніпіаліді, П.Д. Пилипенко, Т.В. Ревуцька, В.В. Сичова, О.В. Тищенко, Т.В. Хворост, А.В. Шелдгаєва, М.Ю. Шулипа, О.М. Ярошенко, І.І. Яцкевич. Водночас варто врахувати, що за останній час проблеми локального правового регулювання охорони праці по суті постали в новому світлі, що вимагає здійснення нових досліджень, які відповідають сучасному стану законодавства про охорону праці й актуальним проблемам нашого суспільства. Також кожна проблема локального правового регулювання охорони праці потребує конкретних пропозицій щодо її розв'язання. Пропонуємо присвятити наше дослідження пошуку шляхів для внесення таких пропозицій.

**Виклад основного матеріалу.** У науковій літературі нашої держави наявне досить широке коло пропозицій вітчизняних науковців щодо розв'язання проблем правового регулювання охорони праці. Так, серед шляхів вдосконалення системи охорони праці Т.В. Ревуцька наводить такі: проведення заходів із зацікавленості власників щодо забезпечення здорових умов праці; стимулювання працівників на відмову від праці в неналежних умовах; впровадження досвіду іноземних держав і врахування економічних показників у державі загалом [1, с. 330]. Інститут охорони праці часто розуміється як такий, що спрямований на забезпечення лише безпечних умов праці, захисту фізичного здоров'я членів трудового колективу. Однак чи не більший вплив на продуктивність виконання трудових обов'язків, бажання працювати й дотримувати встановлених правил безпеки має психологічна безпека працівника, його налаштованість до співпраці з роботодавцем і довіри до інших членів трудового колективу. Відповідно, перелік обов'язкових

до прийняття локальних нормативно-правових актів має бути доповнений таким, що встановлює правила психологічної безпеки працівників, забороняє прояви мобінгу й дискримінації, характерні для конкретної галузі. Крім того, виконання локальних нормативно-правових актів має стимулюватися не лише юридичною відповідальністю, але й засобами заохочення, наприклад, преміями чи грамотами.

Першою нормою, яку ми пропонуємо закріпити в змісті локального нормативно-правового акту, буде стаття 30-1 «Локальний нормативний акт з охорони праці». Пропонуємо її зафіксувати в такому вигляді:

«Стаття 30<sup>1</sup>. Локальний нормативний акт з охорони праці.

Локальний нормативний акт з охорони праці приймається на основі чинного законодавства, прийнятих роботодавцем і працівниками зобов'язань із метою регулювання, забезпечення та захисту життя, здоров'я та працездатності осіб у процесі їхньої трудової діяльності».

Таке визначення спеціально не містить посилання на суб'єктів розробки й прийняття локальних нормативно-правових актів, оскільки взаємодія між ними досить складна й потребує окремого визначення. Однак вказівка на мету й зміст допомагають зрозуміти призначення локального правового регулювання. На нашу думку, прийняття такої норми дозволить розв'язати раніше виділену нами в роботі проблему відсутності законодавчого визначення поняття «локальний нормативно-правовий акт з охорони праці». Утім, на розвиток положень, визначених у статті 30-1 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ [2], вважаємо за необхідне прийняти ще одну норму, присвячену сфері укладення локальних нормативно-правових актів з охорони праці. Статтю 30-2 «Сфера укладення локальних нормативних актів з охорони праці» пропонуємо визначити в такому вигляді:

«Стаття 30<sup>2</sup>. Сфера укладення локальних нормативних актів з охорони праці.

Локальний нормативний акт з охорони праці приймається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання та має право юридичної особи або фізичної особи, яка використовують працю найманих працівників».

Формулюючи зміст такої норми, важливо підкреслити, що локальні нормативно-правові акти з охорони праці можуть прийматись не лише юридичними, але й фізичними особами – підприємцями, адже сфера охорони праці не обмежується її дотриманням на підприємствах, в установах чи організаціях. Будь-який суб'єкт, який використовує найману працю, має подбати про захист життя та здоров'я працівників.

Інше питання, яке має бути розв'язане в Розділі «V-A. Локальні нормативні акти з охорони праці» Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ, – визначення переліку локальних нормативно-правових актів, які мають бути прийняті на кожному підприємстві, установі чи організації, що, як нами встановлено, дозволить розв'язати ряд проблем, пов'язаних із формуванням розуміння в суб'єктів трудових правовідносин того, які локальні нормативні акти з охорони праці вони можуть розробити й прийняти, а також забезпечити обов'язковий порядок прийняття окремих із них. Тому з урахуванням дослідження, проведеного нами в роботі, пропонуємо визначити в Розділі «V-A. Локальні нормативні акти з охорони праці» Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ статтю 30-3 «Види локальних нормативних актів з охорони праці» такого змісту:

«Стаття 30<sup>3</sup>. Види локальних нормативних актів з охорони праці.

Підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності й господарювання або фізичними особами, які використовують працю найманих працівників, повинні прийматись такі локальні нормативно-правові акти з охорони праці:

- правила внутрішнього трудового розпорядку;
- посадові інструкції;
- положення про службу охорони праці;
- інструкції з охорони праці.

Підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності й господарювання або фізичними особами, які використовують працю найманих працівників, можуть бути прийняті інші локальні нормативно-правові акти з охорони праці».

Установлення такого переліку спрямоване на забезпечення мінімально допустимої кількості локальних нормативно-правових актів у сфері охорони праці. Однак суб'єкти трудових правовідносин не обмежені в прийнятті локальних нормативно-правових актів виключно вищенаведеним переліком, що дозволяє суб'єктам трудових відносин доповнювати їх на власний розсуд і залежно від потреб.

Також завдяки такому переліку ми розв'яжемо ще одну проблему локального правового регулювання охорони праці, яка була виділена нами раніше в роботі, а саме проблему відсутності положення щодо обов'язкового прийняття локальних нормативно-правових актів з охорони праці на підприємствах, в установах чи організаціях. Формулювання «повинні прийматись такі локальні нормативно-правові акти з охорони праці» означає, що такі нормативні акти мають бути прийняті в кожному підприємстві, установі, організації. Подібна норма, для прикладу, закріплена в частині 7 статті 65 Господарського кодексу України [3] щодо колективних договорів чи угод, а, як ми відзначали раніше в роботі, відсутність такого формулювання в Кодексі законів про працю України [4] і Законі України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 р. № 3356-ХІІ [5] викликає суперечки серед вітчизняних науковців. Тому для запобігання неоднозначного тлумачення змісту норми ми запропонували її в такому вигляді.

Наступна проблема, яка має бути розв'язана в рамках нашого дослідження, – відсутність законодавчого забезпечення дотримання міжнародних і державних стандартів під час розробки локальних нормативно-правових актів з охорони праці. Як нами було встановлено в роботі, право на локальне регулювання охорони праці на підприємстві ще не означає повну свободу в їх змісті, порушення прав працівників, покладення на них додаткових обов'язків, тому ми зробили висновок про необхідність залучення до процесу розробки й прийняття локальних нормативно-правових актів з охорони праці Державної служби України з питань праці як центрального органу державної влади, що реалізує державну політику з охорони праці. Залучення такого органу, на наше переконання, необхідне для аналізу проєктів локальних нормативно-правових актів щодо їх відповідності технічним умовам і вимогам нормативності. Так, правила охорони праці на конкретному підприємстві необхідно перевіряти щодо їх відповідності державним і міжнародним стандартам, оскільки останні можуть бути невідомі роботодавцям. Крім того, перевірка й узгодження з Держпраці інструкцій, стандартів чи правил дозволяє покращити спосіб написання локальних нормативно-правових актів, підвищити їх ефективність, оскільки досвід посадових осіб Держпраці дозволяє знаходити й запозичувати найбільш дієві практики.

На нашу думку, розв'язання такої проблеми потребує внесення змін до Кодексу законів про працю України й Положення про Державну службу України з питань праці [6], а також закріплення відповідної норми в Розділі «V-A. Локальні нормативні акти з охорони праці» Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ.

Пропонуємо доповнити Кодекс законів про працю України новою статтею 157-1 «Локальні нормативні акти з охорони праці» й викласти її в такій редакції:

«Стаття 157<sup>1</sup>. Локальні нормативні акти з охорони праці.

Локальні нормативні акти з охорони праці – це правила внутрішнього трудового розпорядку, посадові інструкції, положення про службу охорони праці, інструкції з охорони праці й інші локальні нормативно-правові акти з охорони праці, які приймаються підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності й господарювання або фізичними особами, які використовують працю найманих працівників.

Перевірка проєктів локальних нормативних актів з охорони праці на відповідність вимогам до змісту таких нормативних актів здійснюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Роботодавець надсилає проєкт правил внутрішнього трудового розпорядку, посадової інструкції, положення про службу охорони праці, інструкції з охорони праці чи інших локальних актів з охорони праці центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, у формі електронного листа не пізніше, ніж за 21 календарний день до їх прийняття.

Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, надсилає відповідь про погодження чи відмову в погодженні правил внутрішнього трудового розпорядку, посадової інструкції, положення про службу охорони праці, інструкції з охорони праці чи інших локальних актів протягом 7 робочих днів із моменту отримання листа. Відмова в погодженні повинна бути обґрунтованою та містити перелік помилок.

Проєкт правил внутрішнього трудового розпорядку, посадової інструкції, положення про службу охорони праці, інструкції з охорони праці чи інших локальних актів із виправленими помилками, що визначені у відмові в погодженні, може бути повторно надісланий протягом 7 робочих днів.

Відмова в погодженні може бути оскаржена роботодавцем протягом 3 робочих днів із моменту її отримання».

Така норма уточнює строки спілкування, визначає юридичні наслідки й форму відповіді для кожного із суб'єктів. Закріплення електронної форми комунікації відповідає державним стратегіям у соціальній та інформаційній сферах, а отже, залишатиметься актуальним протягом тривалого часу. Окрім того, важливе те, що шляхом закріплення такої норми буде забезпечено відповідність кожного локального нормативно-правового акту до вимог державних і міжнародних стандартів щодо їх змісту.

Оскільки шляхом внесення такої зміни до Кодексу законів про працю України ми фактично доповнили перелік повноважень Державної служби України з питань праці як центрального органу державної влади, що реалізує державну політику з охорони праці, ще одним повноваженням, відповідні зміни також мають бути внесені й до Положення про Державну службу України з питань праці. У зв'язку із цим пропонуємо пункт 29 частини 4 Положення, присвячений повноваженням органу щодо погодження, доповнити новим повноваженням. Зміни, на нашу думку, повинні мати такий вигляд:

«4. Держпраці відповідно до покладених на неї завдань: <...>

29) погоджує:

– проекти правил внутрішнього трудового розпорядку, посадової інструкції, положення про службу охорони праці, інструкції з охорони праці й інших локальних актів з охорони праці <...>».

Як нами зазначалось вище, для належного розв'язання проблеми відсутності законодавчого забезпечення дотримання міжнародних і державних стандартів під час розробки локальних нормативно-правових актів з охорони праці регламентація питання має також здійснюватись і Законом України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII, для чого необхідно закріпити відповідну норму й у Розділі «V-A. Локальні нормативні акти з охорони праці». На нашу думку, відповідна норма має бути дещо ширшою, аніж запропоновані нами зміни до Кодексу законів про працю України й Положення про Державну службу України з питань праці, і врегульовувати нормотворчу процедуру в цілому – від моменту ініціювання локального нормативно-правового акту й до моменту його прийняття.

Зміст статті 30-4 «Прийняття локальних нормативних актів з охорони праці», на нашу думку, має бути таким, щоб водночас розв'язати інші виділені нами раніше в роботі проблеми локального правового регулювання охорони праці. Однією з них є практична проблема відсутності єдиних правил розробки й прийняття локальних нормативно-правових актів з охорони праці. Така ситуація впливає на стан локального правового регулювання, зменшує його популярність серед роботодавців, що вкрай негативно впливає на стан безпеки праці, особливо в умовах використання або надміру застарілих технологій, які потребують ще обережнішого користування, або ж навпаки, – новітніх технологій, законодавчих правил для яких ще не створено.

Інша практична проблема, виділена нами раніше в роботі, яка може бути розв'язана за допомогою такої норми, – це проблема відсутності в трудовому колективі повноважень ініціювати розробку й прийняття локальних нормативно-правових актів з охорони праці. Як нами встановлено, трудовий колектив має бути зацікавлений у встановленні й визнанні своїх гарантій, а тому, враховуючи положення працівника як слабшої сторони в трудових правовідносинах, законодавцю було б доречно звернути увагу на можливість надання трудовому колективу додаткової гарантії у сфері охорони праці, пов'язаної з ініціюванням прийняття локальних нормативно-правових актів. Водночас повноваження щодо ініціювання розробки й прийняття локальних нормативно-правових актів мають бути надані саме трудовому колективу, а не органам профспілкової організації, оскільки профспілка не завжди охоплює всіх працівників підприємства, установи чи організації.

Отже, з урахуванням всього вищезазначеного, зміст статті 30-4 «Прийняття локальних нормативних актів з охорони праці», на нашу думку, має бути таким:

«Стаття 30<sup>4</sup>. Прийняття локальних нормативних актів з охорони праці.

Прийняття локального нормативного акту з охорони праці здійснюється за ініціативою роботодавця або трудового колективу.

Роботодавець інформує трудовий колектив про намір прийняти локальний нормативний акт з охорони праці на зборах трудового колективу. Трудовий колектив може прийняти рішення про підтримку пропозиції роботодавця або про її відхилення.

Трудовий колектив ініціює прийняття локального нормативного акту з охорони праці шляхом прийняття рішення на зборах трудового колективу. Прийняте рішення доводиться до відома

роботодавця. Роботодавець протягом 10 робочих днів із дня надходження пропозиції приймає рішення про її прийняття або відхилення.

У разі досягнення згоди роботодавцем та уповноваженими представниками трудового колективу спільно розробляється проєкт локального нормативного акту з охорони праці.

Локальний нормативний акт з охорони праці повинен бути написаний українською мовою. На письмову заяву працівників-іноземців чи осіб без громадянства, які працюють на підприємстві, організації, установі роботодавець зобов'язаний перекласти локальний нормативно-правовий акт їхньою рідною мовою. Локальний нормативний акт з охорони праці повинен створюватися відповідно до й на виконання Конституції України, законів і підзаконних нормативно-правових актів і не може їм суперечити. Локальний нормативний акт з охорони праці не може зменшувати, обмежувати чи іншим чином порушувати трудові права й/чи покладати додаткові обов'язки на працівників, ніж ті, що встановлені Законом, іншим законодавством про працю та трудовим договором.

Локальний нормативний акт повинен розроблятися згідно з такими вимогами:

- логічна послідовність викладу матеріалу;
- єдність термінології;
- доступність для розуміння;
- оптимальна стислість викладу;
- відсутність внутрішніх суперечностей;
- науковість і достовірність.

Проєкт локального нормативного акту з охорони праці надсилається центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, у формі електронного листа не пізніше, ніж за 21 календарний день до його прийняття. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці, надсилає відповідь про погодження чи відмову в погодженні локального нормативного акту протягом 7 робочих днів із моменту отримання листа. Відмова в погодженні повинна бути обґрунтованою та містити перелік помилок. Проєкт локального нормативного акту з охорони праці з виправленими помилками, що визначені у відмові в погодженні, може бути повторно надісланий протягом 7 робочих днів.

Погоджений локальний нормативний акт з охорони праці підписується роботодавцем та уповноваженими представниками трудового колективу не пізніше, ніж через 10 днів після погодження проєкту Центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці».

Наявність такої норми дозволить детальніше продумувати проєкти локальних актів та аналізувати їх. Крім того, дотримання всіх вимог указуватиме на якість локального правового регулювання або ж порушення обов'язку роботодавця щодо охорони праці. Важливо підкреслити, що такою нормою ми водночас розв'язали декілька виділених раніше теоретичних і практичних проблем локального правового регулювання охорони праці – законодавчо забезпечено перевірку проєктів локальних нормативно-правових актів з охорони праці на дотримання міжнародних і державних стандартів, встановлено єдині правила розробки й прийняття локальних нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечено повноваження трудового колективу ініціювати розробку й прийняття локальних нормативно-правових актів з охорони праці.

Останньою визначеною нами проблемою локального правового регулювання охорони праці, яку варто розв'язати в рамках дослідження, є відсутність правового врегулювання наслідків прийняття локального нормативно-правового акту з охорони праці, який погіршує становище працівників порівняно із законодавчими гарантіями. Для початку, важливо в змісті Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ закріпити норму, в якій буде визначено те, яким чином співвідносяться локальні нормативно-правові акти з охорони праці з іншими нормативними актами. Для прикладу, подібна норма закріплена в Законі України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 р. № 3356-ХІІ, різних проєктах Трудового кодексу України. Одне з положень такої норми пропонуємо присвятити визначенню наслідків прийняття локального нормативно-правового акту з охорони праці, який погіршує становище працівників порівняно із законодавчими гарантіями.

Тож пропонуємо доповнити Розділ «V-A. Локальні нормативні акти з охорони праці» Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ статтею 30-6 «Співвідношення локального нормативного акту з охорони праці й законодавства, генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угоди, колективного договору», зміст якої буде таким:

«Стаття 30<sup>6</sup>. Співвідношення локального нормативного акту з охорони праці й законодавства, генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угоди, колективного договору.

Умови локальних нормативних актів з охорони праці, укладених відповідно до чинного законодавства, обов'язкові для підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності й господарювання або фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, на яких вони поширюються, і на суб'єктів, які їх розробили й прийняли.

Локальні нормативні акти з охорони праці не можуть суперечити актам законодавства, генеральній, галузевій (міжгалузевій), територіальній угодам, колективному договору.

Норми локальних нормативних актів з охорони праці, що погіршують становище працівників порівняно із Законом України «Про охорону праці», Кодексом законів про працю України, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» й прийняті відповідно до них нормативно-правові акти, інші нормативно-правові акти, що містять норми законодавства про охорону праці, генеральна, галузева (міжгалузева), територіальна угода, колективний договір недійсні й не підлягають застосуванню».

Отже, такий зміст норми, з одного боку, дозволяє встановити те, яким чином співвідносяться норми локальних нормативно-правових актів з охорони праці з іншими нормативними актами, в яких містяться норми з охорони праці, а з іншого боку, визначає, якими є наслідки порушення такого співвідношення. Саме тому вважаємо важливим закріплення такої норми в змісті Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII.

**Висновки.** Таким чином, підсумуємо здійснене дослідження. Сучасний стан локального правового регулювання охорони праці незадовільний, адже основною проблемою є те, що чинне законодавче врегулювання такого питання застаріле й не відповідає ні чинним трудовим відносинам та умовам праці, ні суспільним потребам. Підхід радянських часів, за яким локальне регулювання розв'язувало найбільш незначні питання управління, лише погіршує стан охорони праці через зниження ініціативності трудового колективу й профспілок, складність запровадження змін. Важливим аспектом удосконалення є чітке встановлення ролі й місця локального правового регулювання охорони праці, визначення прав та обов'язків суб'єктів. Держава має виступати не суб'єктом контролю, а допомоги щодо роз'яснення змісту законодавства, допомоги в узгодженні локальних і централізованих нормативно-правових актів, підвищення їх ефективності.

#### Список використаних джерел:

1. Ревуцька Т.В. Актуальні проблеми та напрями вдосконалення державного нагляду за дотриманням законодавства про охорону праці. *Часопис Київського університету права*. 2017. № 2. С. 327–331.
2. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
3. Господарський кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 436-IV / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18, № 19–20, № 21–22. Ст. 144.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
5. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-XII / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
6. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96 / Кабінет Міністрів України. *Офіційний вісник України*. 2015. № 21. С. 201. Ст. 584.