

Козлов О. С.

*аспірант третього року навчання,
Донецький національний університет імені Василя Стуса
<https://orcid.org/0000-0002-9235-5081>*

ТРУДО-ПРАВОВІ ЗАХОДИ ПОКАРАННЯ ЯК ВАЖЛИВА ФОРМА ПРАВОВОГО ПРИМУСУ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

**JEL Classification: K 310
SECTION "LAW": Право**

Анотація. Статтю присвячено вивченню та упорядкуванню системи трудо-правових заходів покарання за порушення вимог законодавства про охорону праці. Автором виявлено проблеми недостатньої ефективності механізму застосування зазначених заходів, які традиційно належать до основної форми правового примусу у сфері права на безпечні і здорові умови праці. Розроблено пропозиції щодо вдосконалення законодавства у зазначеній сфері. На основі проведеного дослідження запропоновано доповнити статтю 43 Закону України «Про охорону праці» новим штрафом для роботодавця, розробити нормативно-правовий акт про дисципліну праці працівників, зайнятих на об'єктах підвищеної небезпеки.

Ключові слова: правовий примус, заходи покарання, законодавство про охорону праці, порушення права на охорону праці, розмір штрафних санкцій, догана, дисциплінарне звільнення.

Annotation. The article is devoted to streamlining the system of legal punishment measures for violating the requirements of labour protection legislation.

The purpose of the article is to streamline the system of penalties for violations of the requirements of labour protection legislation, to identify problems of insufficient effectiveness of the mechanism for applying these measures, which traditionally belong to the main form of legal coercion in the field of the right to safe and healthy working conditions, and to develop proposals for improving legislation in this area.

The author identifies the problems of insufficient efficiency of the mechanism of application of these measures, which traditionally belong to the main form of legal coercion in the sphere of the right to safe and healthy working conditions.

Currently, Ukraine does not have a legal act on the discipline of workers working in enterprises with high-risk objects (reservoirs of hazardous and poisonous substances, underground gas reservoirs). Considering the increased danger of working in such enterprises to the environment, especially to the life and health of people around them and workers, this document would have to provide additional fines - disciplinary sanctions for violators of labour protection requirements in these enterprises. It would be desirable to provide a warning, a strict reprimand among such sanctions. These sanctions will allow the employer to take a more responsible approach to the official investigation of disciplinary violations in the field of labour protection.

The author proposes to supplement Art. 43 of the Law of Ukraine "On Labor Protection" with a new penalty for the employer to develop a normative legal act on the labour discipline of employees engaged in high-risk objects, based on the methodology of labour law.

Keywords: legal coercion, penalties, labor protection legislation, violation of the right to labor protection, the amount of penalties, reprimand, disciplinary dismissal.

Вступ

Актуальність дослідження обумовлена всебічною необхідністю удосконалення правового регулювання трудових відносин у сфері охорони праці, що є значимою основою суспільно-трудових відносин, в умовах реформування трудового законодавства. Важливу роль для успішної реалізації цих відносин через створення сумлінної поведінки їхніх сторін мають трудо-правові заходи покарання як одна з основних форм правового примусу. Існування впорядкованої системи санкцій за порушення вимог законодавства про охорону праці є запорукою ефективного забезпечення повноцінного дотримання норм насамперед трудового права в сфері охорони праці як роботодавцями, так і працівниками.

Наразі чинне вітчизняне законодавство про охорону праці у питанні застосування санкцій не достатньою мірою відповідає сучасним вимогам з реалізації й охорони права на безпечні і здорові умови праці й виконання відповідних обов'язків сторонами трудових правовідносин. До того ж у наукових дослідженнях проблематика питання трудо-правових заходів покарання як важливої форми правового примусу у сфері охорони праці розкрита недостатньо. Динамічний процес реформування законодавства про охорону праці, пов'язаний із впровадженням ризикорієнтованого підходу в систему управління охороною праці, потребує нових наукових досліджень та обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення та упорядкування системи трудо-правових заходів покарання за порушення вимог законодавства про безпеку, гігієну праці і виробниче середовище.

У науковій літературі дослідженню проблематики питання трудо-правових заходів покарання як однієї з важливих форм правового примусу у сфері охорони праці присвячені наукові доробки таких науковців, як Л. П. Амелічева [1], У. П. Бек [2], О. С. Вареник [3], Ю. Ю. Івчук [4], І. Ю. Кайло [5], О. В. Лавріненко [6], О. П. Сорока [7], А. А. Француз [8], Р. Т. Чернега [9], Г.І. Чанишева [10] та ін. Однак деякі проблемні питання, що стосуються розроблення науково обґрунтованих пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення системи заходів трудо-правового примусу, насамперед, заходів покарання за порушення вимог законодавства про охорону праці, з урахуванням сучасного стану правозастосовної практики та зарубіжного досвіду, а також в умовах «коронакризи» та пов'язаних з нею карантинних обмежень, залишаються малодослідженими.

Метою статті є вивчення та упорядкування системи трудо-правових заходів покарання за порушення вимог законодавства про охорону праці, виявлення проблем недостатньої ефективності механізму застосування зазначених заходів, які традиційно належать до основної форми правового примусу у сфері права на безпечні і здорові умови праці, та розробка пропозицій щодо вдосконалення законодавства у зазначеній сфері.

Результати

Правопорядок у кожному суспільстві або державі зберігається завдяки правосвідомості або примусу. Безперечним є той факт, що чим вище рівень правосвідомості людей, тим меншою є сфера застосування примусових заходів насамперед з боку держави [11]. Нині в Україні збільшення сфери примусу з боку держави є необхідністю, адже за даними Державної служби з питань праці (далі – Держпраці) за останні два роки (2019 – 2020 рр.) показники як виробничого травматизму, так і смертельного, зросли вже більше ніж вдвічі [12]. Отже, враховуючи сучасні тенденції – розширення переліку санкцій загалом, та збільшення розміру штрафів за порушення вимог законодавства про охорону праці зокрема, можна зробити висновок про достатньо низький рівень правосвідомості й достатньо високий рівень правового нігілізму учасників суспільно-трудових відносин в сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці в нашій країні, що також підтверджується наразі і відповідною судовою практикою [13; 14].

Не можна не відмітити, що велике значення у правовому примусі в сфері охорони праці відіграє саме державно-правовий примус [15; 16], зокрема який пов'язаний із діяльністю органів Держпраці в нашій країні. На жаль, в судовій практиці нерідко зустрічаються судові рішення, за якими простежується недостатньо професійні дії державних інспекторів органів Держпраці під час здійснення заходів державно-правового примусу. Ними нерідко допускаються грубі помилки у заповненні процесуальних документів, що значно знижує ефективність застосування штрафів до посадових осіб за порушення ними вимог законодавства про охорону праці. Так, у справі за № 705/3993/17, що розглядалася Уманським міськрайонним судом Черкаської області й є наразі типовою, було скасовано штрафну санкцію, накладену головним державним інспектором з питань праці у Черкаській області на роботодавця за порушення ним вимог законодавства про охорону праці. Таке рішення було прийнято судом через численні формально-атрибутивні помилки (порушення реквізитних вимог), зроблені цим інспектором у процесуальних документах [17].

У контексті цього дослідження також необхідно зауважити, що державно-правовий примус залежно від заходів здійснення має такі форми, як: 1) превентивні заходи; 2) заходи припинення; 3) заходи поновлення; 4) заходи покарання (стягнення, відповідальності) [15]. Базуючись на вищезазначеному та враховуючи методологію трудового права, далі у цій роботі необхідно уточнити та конкретизувати перелік та зміст саме трудо-правових заходів покарання за порушення вимог техніки безпеки й охорони праці, які передбачаються на законодавчому рівні.

Отже, в першу чергу, існує необхідність уточнення видів та визначення правової сутності штрафів в сфері охорони праці та можливого переосмислення деяких засад трудо-правової відповідальності.

Штрафні санкції, які застосовуються до роботодавця та його посадових осіб за порушення вимог законодавства про працю та охорону праці, встановлені статтями 265 КЗпП України та ст. 43 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ (далі – Закон № 2694-ХІІ).

Відповідно до наказу Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Про затвердження форм документів, що складаються при здійсненні заходів державного нагляду та контролю Державною службою України з питань праці» від 27.10.2020 № 2161, нині встановлений чіткий перелік питань щодо дотримання суб'єктом господарювання вимог законодавства у сфері охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду [18]. Зазначені питання включаються у завдання інспекційних відвідувань, які поширюються на всіх роботодавців-суб'єктів господарювання. До цих питань належать: 1) створення та функціонування служби охорони праці (ст. ст. 13, 15 Закону № 2694-ХІІ); проведення навчань та перевірки знань з охорони праці (ст. 18 Закону № 2694-ХІІ); розмір витрат на охорону праці (ст. 19 Закону № 2694-ХІІ); заборона щодо видачі замість спеціального одягу і спеціального взуття матеріалів для їх виготовлення (ст. 164 КЗпП України); видача мила, змиваючих і знешкоджуючих засобів (ст. 165 КЗпП України); надання лікувально-профілактичного харчування (ст. 166 КЗпП України) й ін.

Правова сутність та розміри штрафних санкцій за порушення вимог законодавства про охорону праці більш детально визначені у ст. 43 Закону № 2694-ХІІ. Так, у цій статті вказується, що за порушення законодавства про охорону праці та невиконання приписів (розпоряджень) посадових осіб органів виконавчої влади з нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами виконавчої влади з нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, встановленому законом. Сплата штрафу не звільняє юридичну або фізичну особу, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, від усунення виявлених порушень у визначені строки. Максимальний розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

За порушення вимог, передбачених частинами 3 і 4 ст. 19 Закону № 2694-ХІІ, що встановлюють граничні обсяги фінансових витрат на охорону праці, юридична чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, сплачує штраф із розрахунку 25 відсотків від різниці між розрахунковою мінімальною сумою витрат на охорону праці у звітному періоді та фактичною сумою цих витрат за такий період. Несплата або неповна сплата юридичними чи фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування пені на несплачену суму штрафу (його частини) з розрахунку 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла в період такої несплати, за кожен день прострочення. Наразі не визначено конкретного механізму накладання даної фінансової санкції, на чому наголошується у листі Держгірпромнагляду від 17.11.2011 №1/02-9.1-9/8.2/8761. Не зважаючи на те, що таке роз'яснення зазначеною інституцією надавалося ще десять років потому, воно й досі залишається актуальним.

Як вбачається, запровадження фінансових санкцій за порушення вимог законодавства про працю, у тому числі, нормативно-правових актів про охорону праці, у певній мірі суперечить існуючій в науці трудового права концепції юридичної відповідальності. Однак, як вірно зауважує О. В. Черкасов, сучасні соціальні та правові реалії вказують на необхідність застосування такого виду санкцій з метою впливу на роботодавців і забезпечення соціальної функції трудового права та захисту інтересів найманих працівників [19, с. 24], і в сфері охорони праці також.

У цьому ключі дослідження слушною вбачається позиція й О. О. Кравчука, який зауважує, що на сьогодні трудове законодавство передбачає накладення особливих фінансових санкцій на роботодавців у разі його порушення. На його думку, з якою цілком погоджується і автор, фінансова відповідальність поширилася за межі фінансового права [20, с. 125].

Таким чином, підтримуючи позицію вищезазначених науковців, бажано вказати про те, що загальні ознаки, правова природа та функціональне призначення штрафів, передбачених статтями 265 КЗпП України та ст. 43 Закону № 2694-ХІІ, дозволяють їх розглядати як специфічні заходи покарання у трудовому праві. Поряд із цим вказані штрафи є нетиповою складовою механізму юридичної відповідальності роботодавця у трудовому праві, оскільки не відносяться до жодного з видів відповідальності притаманних в цій галузі [19, с. 26]. До того ж, варто додати, що нині немає чіткої методики обчислення фінансових санкцій за порушення вимог законодавства про охорону праці, що сприяє нарощуванню корупційних ризиків, в першу чергу, в самих органах Держпраці.

Отже, як вже вище зазначалося, наразі є слушним введення нового штрафу для тих роботодавців, які не вважають за потрібне будувати сучасну систему управління охороною праці, що базується на ризикорієнтованому підході. Що ж до аргументації такої пропозиції, то вона наступна.

По-перше, роботодавці зазвичай вважають витратним дотримуватися вимог вітчизняного стандарту – ДСТУ ISO 45001:2019 «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування» [21], який вступив в дію в Україні з 1 січня 2021 року. Цей стандарт розроблений на базі міжнародного стандарту ISO 45001 «Системи управління професійною безпекою та здоров'ям. Вимоги та настанови до застосування», який має на меті впровадження системи профілактики нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, інцидентів тощо, збереження життя і здоров'я працівників, скорочення витрат на сплату штрафів, виконання приписів наглядових органів в галузі охорони праці, ведення бізнесу більш ефективним шляхом зниження невиробничих втрат (на ліквідацію наслідків аварій та інцидентів, сплату штрафів та реалізацію приписів), покращення іміджу компанії як соціально орієнтованої та ін. Стандарт призначений для впровадження організаціями будь-якого розміру та сфери діяльності. Усі його вимоги добре інтегруються з процесами управління організацією [22]. Отже, на наш погляд, в нашій країні цей стандарт повинен носити обов'язковий характер для роботодавців, адже він стосується найважливіших соціальних цінностей, закріплених у Конституції України (людини, безпеки її життя та здоров'я й ін.).

По-друге, в Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та у плані заходів щодо її реалізації від 12.12.2018 [23], зауважується завдання підвищити ефективність наглядової діяльності у сфері охорони праці з урахуванням ризикоорієнтованого підходу шляхом розроблення відповідного інституційного, правового та організаційного механізму її провадження.

Виходячи з цього завдання і враховуючи важливість впровадження роботодавцями ДСТУ ISO 45001:2019 «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування», необхідно було б передбачити окремий штраф за недотримання роботодавцями вимог та настанов цього стандарту у ст. 43 Закону № 2694-ХІІ й розробити чітку методику обчислення цієї фінансової санкції.

До важливої форми правового примусу у сфері охорони праці відносяться заходи покарання дисциплінарної відповідальності, як загальної, які передбачаються у ст. 147 КЗпП України, так і спеціальної, що закріплюються у положеннях спеціальних нормативно-правових актів. До заходів покарання загальної дисциплінарної відповідальності віднесені виключно догана і звільнення. Серед заходів спеціальної дисциплінарної відповідальності крім догани та звільнень для окремих категорій працівників передбачаються й інші види стягнень такі, як:

– позбавлення машиністів права керування локомотивом з наданням роботи помічником машиніста, а також позбавлення свідомства водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу та свідомства помічника машиніста локомотива з наданням роботи, не пов'язаної з керуванням локомотивом і моторно-рейковим транспортом, на строк до одного року, що закріплено підпунктом б) пункту 12 Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту (у разі встановлення вини працівника у виникненні катастрофи або аварії, за проїзд заборонних сигналів (незалежно від наслідків) [24];

– зауваження працівникам спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб відповідно до пункту 2 Розділу V «Дисциплінарні стягнення» [25] Статуту про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб (за недотримання вимог з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії та протипожежної безпеки, охорони навколишнього природного середовища, наслідки якого загрожують безпеці проведення аварійно-рятувальних робіт, життю та здоров'ю громадян) тощо.

Наразі в Україні не розроблений нормативно-правовий акт про дисципліну праці працівників, зайнятих на об'єктах підвищеної небезпеки (на резервуарах небезпечних речовин, газосховищах, сховищах забруднюючих відходів тощо, що експлуатуються суб'єктом господарювання-роботодавцем. Враховуючи підвищену небезпеку робіт на цих об'єктах, яка загрожує для життя та здоров'я оточуючих людей, насамперед працюючих, в цьому документі необхідно було б передбачити додаткові заходи покарання, насамперед дисциплінарні стягнення для працівників та керівників, що порушують вимоги законодавства про охорону праці на таких об'єктах, такі як зауваження, сувора догана й ін.

До важливої форми правового примусу у сфері охорони праці відносяться також заходи покарання матеріальної відповідальності у вигляді підвищених санкцій, які мають крім відновлювального ще й штрафний (карний) характер відповідно до Закону України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 06.06.1995 № 217/95-ВР [26] (далі – Закон № 217/95-ВР). Якщо працівник через недотримання вимог з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії та протипожежної безпеки, охорони навколишнього природного середовища зіпсував чи пошкодив вищезазначені матеріальні цінності незалежно від форми вини, то він зобов'язаний відшкодувати шкоду роботодавцеві у кратному (подвійному, потрійному в залежності від зазначеного у Законі № 217/95-ВР виду матеріальних цінностей) розмірі.

Висновки

Таким чином, базуючись на методологічних засадах трудового права, визначено систему заходів покарання за порушення вимог законодавства про охорону праці (штрафні санкції, які насамперед стосуються роботодавців та інші заходи покарання в межах дисциплінарної і матеріальної відповідальності, які мають відношення, як правило, до порушника-працівника, і керівного також).

Аргументовано, що штрафні санкції за порушення вимог законодавства про охорону праці є специфічними заходами покарання у трудовому праві, а також є нетиповою складовою механізму юридичної відповідальності насамперед роботодавця у трудовому праві, оскільки не відносяться до жодного з видів відповідальності, притаманних цій галузі. До того ж, варто зауважити, що нині немає чіткої методики обчислення фінансових санкцій за порушення вимог законодавства про охорону праці, що сприяє нарощуванню корупційних ризиків, в першу чергу, в органах Держпраці.

Запропоновано введення нового штрафу для тих роботодавців, які не вважають за потрібне будувати сучасну систему управління охороною праці, що базується на ризикорієнтованому підході, а також розробку методики обчислення цього штрафу.

Виявлено деякі проблеми недостатньої ефективності механізму застосування заходів покарання за порушення вимог законодавства про охорону праці, які традиційно належать до основної форми правового примусу у сфері права на безпечні і здорові умови праці. Наразі в Україні не розроблений нормативно-правовий акт про дисципліну праці працівників, зайнятих на об'єктах підвищеної небезпеки (на резервуарах небезпечних і шкідливих речовин, підземних газосховищах, проміжних складах балонів й інших), що експлуатуються суб'єктом господарювання-роботодавцем. Враховуючи підвищену небезпеку робіт на таких об'єктах для навколишнього природного середовища, насамперед для життя та здоров'я оточуючих людей, і працюючих також, в цьому документі необхідно було б передбачити додаткові заходи покарання - дисциплінарні стягнення для порушників вимог законодавства про охорону праці на цих об'єктах. Серед таких стягнень бажано було б передбачити зауваження, сувору догану й ін., що дало б змогу роботодавцеві відповідальніше підходити до службового розслідування дисциплінарного правопорушення в сфері охорони праці.

Список використаних джерел

1. Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: монографія. Донецьк: Норд-Прес, 2010. 179 с.
2. Бек У. П. Правове регулювання охорони праці в Україні: теоретичний аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Львівський нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2013. 18 с.
3. Вареник О. С. Доктрина локального регулювання охорони праці в Україні: дис. ... док. юрид. наук : спец. 12.00.05. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. К. 2021. 272 с.
4. Івчук Ю. Ю. Особливості правового регулювання охорони праці на підприємствах з підвищеною небезпекою. *Право та інновації*. № 2. 2015. С. 92–97.
5. Кайло І. Ю. Концепції нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства України. дис. ... док. юрид. наук : спец. 12.00.05. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. К. 2021. 426 с.
6. Лаврінченко О. В. Правовий механізм нагляду і контролю за додержанням законодавства України про охорону праці. Донецьк, Видавництво «ВЕБЕР». 2007. 117 с.
7. Сорока О. П. Моральна шкода внаслідок нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві: деякі актуальні питання. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Вип. 1 (26). Том 2. С. 28–32.

8. Француз А. А. Адміністративно-правове регулювання охорони праці: дис. ... канд. юрид. наук: спец.12.00.07. Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна», МОНУ. 206 с.
9. Чернега Р. Т. Правове забезпечення охорони праці в контексті євроінтеграції України: теорія і практика: монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 408 с.
10. Chanysheva, G., Shabanov, R. & Kovalenko, Y. (2019). Environmental Problem of Dirt Accumulation in Ukraine and its Impact on Labor Relations in the Sphere of Protection of Labor. *Ekoloji*, 2019, Issue 107, Pages: 6001-6005, Article No: e107588.
11. Горяйнов А. М. Класифікація правового примусу. *Офіційний сайт Шостого апеляційного адміністративного суду*. URL: <https://baas.gov.ua/ua/proekty/articles/g/124-klasyfikatsiya-pravovoho-prymusu.html>.
12. Інформаційно-аналітична довідка «Про стан охорони праці в Україні у 2020 році та пріоритетні напрями роботи у 2021 році». *Офіційний сайт Державної служби з питань праці*. URL: <https://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2021/02/informacijno-analitychna-dovidka.doc>
13. Рішення Луганського окружного адміністративного суду від 15.04.2019 р. по справі за № 360/887/19. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81174971>
14. Рішення Житомирського окружного адміністративного суду від 06.11.2020 р. по справі за № 240/11350/19. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92705996>
15. Каленіченко Л. Система форм державно-правового примусу. *Національний юридичний журна: теорія і практика*. 2018. № 1. Ч. 1. С. 10–14.
16. Аракелян Р. Державний примус у контексті правової політики держави. *Juris Europensis Scientia*, 2021. № 2, С. 3–6. URL: <https://doi.org/10.32837/chern.v0i2.193>
17. Рішення Уманського міськрайонного суду Черкаської області від 02.10.2018 № 76895153 у справі № 705/3993/17. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76895153>
18. Про затвердження форм документів, що складаються при здійсненні заходів державного нагляду та контролю Державною службою України з питань праці: наказу Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 27.10.2020 № 2161. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1280-20#Text>
19. Черкасов О. В. Фінансові санкції як захід примусу в трудовому праві. *Право та інновації*. № 2. 2019. С. 24.
20. Кравчук О. О. Нова відповідальність за порушення трудового законодавства непропорційне втручання держави у бізнес. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право: зб. наук. праць*. 2018. № 2. С. 125.
21. Про прийняття та скасування національних стандартів: наказ Державного підприємства «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» від 26.12.2019 № 502. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0502774-19#Text>
22. ISO 45001. Очікувані зміни в управлінні професійною безпекою та здоров'ям. Охорона праці і пожежна безпека. *Офіційний сайт Групи компаній MEDIA PRO*. URL: <https://oppb.com.ua/articles/iso-45001-ochikuvani-zminy-v-upravlinni-profesinyouy-bezpekoyu-ta-zdorovyam>

23. Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.12.2018 № 989-р. Урядовий портал. URL: <https://cutt.ly/IbW93ZE>
24. Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту: постанова Кабінету Міністрів України від 26.01.1993 № 55. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-93-%D0%BF#o42>
25. Про затвердження Статуту про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб постанова Кабінету Міністрів України від 12.10.2000 № 1540. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1540-2000-%D0%BF#Text>
26. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 06.06.1995 № 217/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 22. Ст. 173.