

АНАЛІЗ РЕГУЛЯТОРНОГО ВПЛИВУ
проекту наказу Міністерства соціальної політики України
„Про затвердження Порядку здійснення контролю за якістю проведення
атестації робочих місць за умовами праці”

I. Визначення та аналіз проблеми, яку буде розв’язано шляхом державного регулювання

Проект наказу Міністерства соціальної політики України „Про затвердження Порядку здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці” розроблено Державною службою України з питань праці на виконання вимог статті 33 Закону України „Про охорону праці”.

Статтею 7 Закону України „Про охорону праці” закріплені права працівників на пільги та компенсації за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, зокрема на скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

Віднесення робіт до категорії із шкідливими та важкими умовами праці та визначення права працівників на пільги і компенсації за роботу в цих умовах, залежить від результатів атестації робочих місць за умовами праці, Порядок проведення якої затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.92 № 442.

Відповідно до зазначеного Порядку, відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації.

Так, частиною першою статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі - КУпАП) визначено, що порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян - суб’єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Статтею 33 Закону України „Про охорону праці” визначено, що центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Положенням про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 (далі - Положення), визначено, що Державна служба України з питань праці (далі - Держпраці) відповідно до покладених на неї завдань здійснює державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами,

які використовують найману працю та здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Відповідно до підпунктів 50 та 51 пункту 4 Положення Держпраці відповідно до покладених на неї завдань видає в установленому порядку роботодавцям, обов'язкові до виконання приписи щодо усунення порушень законодавства з питань, які належать до компетенції Держпраці та складає у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядає справи про такі правопорушення і накладає адміністративні стягнення.

Відповідно до статті 221 КУпАП, справи про адміністративні правопорушення, передбачені частинами першою - четвертою та сьомою статті 41 цього Кодексу розглядають судді районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів.

Статтею 225 КУпАП визначено, що у справах про адміністративні правопорушення, що розглядаються органами, зазначеними в статтях 218 - 221 цього Кодексу, протоколи про правопорушення мають право складати, зокрема, уповноважені на те посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (частини перша - четверта, сьома статті 41, статті 41-1 - 41-3, 188-1).

Статтею 188^б КУпАП визначено, що невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, щодо усунення порушень законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування або створення перешкод для діяльності цього органу - тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Частиною четвертою статті 33 Закону України „Про охорону праці” визначено, що порядок контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці визначає центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин та соціального захисту населення.

Наразі, відповідний порядок з чітко визначеною процедурою здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від їх форм власності, виду діяльності, господарювання, та у фізичних осіб, які використовують найману працю (далі – роботодавці) відсутній.

Відсутність дієвого контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці збільшує ризики виникнення спорів при наданні пенсій за віком на пільгових умовах, інших пільг та компенсацій за роботу в шкідливих умовах та захисту прав працівників на здорові та безпечні умови праці, а також дає можливість уникнення недобросовісних роботодавців від відповідальності за порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення.

Враховуючи зазначене, Держпраці підготовлено проект наказу Міністерства соціальної політики України „Про затвердження Порядку здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці” (далі – проект Порядку), яким врегульовується механізм здійснення державного контролю за якістю проведення роботодавцями атестації робочих місць за умовами праці.

Зазначеним проектом Порядку пропонується здійснювати державний контроль за якістю проведення роботодавцями атестації робочих місць за умовами праці шляхом проведення перевірок відповідності її проведення нормативно - правовим актам відповідно до яких проводиться атестація робочих місць за умовами праці.

Також, прийняття Порядку дасть можливість Держпраці та її територіальним органам належним чином реалізовувати свої повноваження та виконувати завдання покладені на неї законодавством.

Визначення основних груп (підгруп), на які проблема справляє вплив:

Групи (підгрупи)	Так	Ні
Громадяни		+
Держава	+	
Суб'єкт господарювання, у тому числі суб'єкти малого підприємництва	+	

Зазначена проблема не може бути розв'язана за допомогою ринкових механізмів, оскільки відповідно до частини другої статті 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України, а частиною четвертою статті 33 Закону України „Про охорону праці” чітко визначено, що порядок контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці визначає центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин та соціального захисту населення. Отже, ринок не регулює це питання. Також проблема не може бути розв'язана за допомогою діючих регуляторних актів, оскільки основним регуляторним актом у даній сфері має бути Порядок, який необхідно затвердити.

II. Визначення цілей державного регулювання

Цілями державного регулювання, що безпосередньо пов'язані з розв'язанням проблеми, є:

визначення процедури та встановлення єдиних вимог до організації здійснення контролю за якістю проведення роботодавцями атестації робочих місць за умовами праці;

зменшення кількості випадків порушень прав працівників у зв'язку з певними діями або бездіяльністю роботодавців;

уникнення спорів при наданні тих чи інших пільг та компенсацій за роботу в шкідливих умовах;

створення додаткових стимулів для роботодавців щодо виконання вимог законодавства при проведенні атестації робочих місць за умовами праці.

III. Визначення та оцінка альтернативних способів досягнення цілей

1. Визначення альтернативних способів

Вид альтернативи	Опис альтернативи
1-ша альтернатива	<p>Збереження чинного регулювання.</p> <p>Статтею 33 Закону України „Про охорону праці” визначено, що порядок контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці визначає центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин та соціального захисту населення.</p> <p>Наразі, відповідний порядок з чітко визначеною процедурою здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці у роботодавців відсутній.</p>
2-га альтернатива	<p>Внесення змін до чинного законодавства.</p> <p>Атестація робочих місць за умовами праці проводиться на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності й господарювання відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442 (далі - Порядок).</p> <p>Пропонується внести зміни до чинної редакції Порядку, передбачивши обов'язкове щорічне звітування перед Держпраці про кількість робочих місць із шкідливими умовами праці та проведені на них атестації, а також передбачити обов'язкове надання роботодавцем копій документів складених за результатами проведення кожної атестації робочих місць за умовами праці до відповідного територіального органу Держпраці для здійснення контролю за якістю її проведення.</p> <p>Після здійснення контролю за якістю проведеної атестації робочих місць за умовами праці Держпраці приймає відповідне рішення про якість її проведення, про що інформує Роботодавця.</p>
3-тя альтернатива	<p>Визначити порядок здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці, яким врегулювати механізм здійснення зазначеного контролю.</p> <p>Проектом порядку пропонується здійснювати державний контроль за якістю проведення роботодавцями атестації робочих місць за умовами праці шляхом проведення перевірок її відповідності нормативно - правовим актам відповідно до яких проводиться атестація робочих місць за умовами праці.</p> <p>Даний проект чітко регламентує порядок проведення перевірок, врегульовує права і обов'язки представників Держпраці та роботодавця під час проведення перевірок у рамках чинного законодавства та врегульовує процедуру прийняття рішень за наслідками виявлених порушень.</p>

2. Оцінка вибраних альтернативних способів досягнення цілей.

Оцінка впливу на сферу інтересів держави

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати (втрати)
1-ша альтернатива	Відсутні. Проблема не може бути розв'язана за допомогою діючих регуляторних актів, оскільки основним регуляторним актом у даній сфері має бути Порядок (частина четверта статті 33 Закону України „Про охорону праці”), який наразі відсутній.	Неможливість виконувати покладені Законом на Держпраці функції та повноваження щодо здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці
2-га альтернатива	Мінімальні. Зменшує ризики виникнення спорів при наданні пільг та компенсацій за роботу в шкідливих умовах. Зазначена альтернатива не вирішує проблеми, так як необхідність у визначенні порядку подачі матеріалів, а також подальшого здійснення контролю за якістю проведеної атестації не вирішується.	У зв'язку із збільшенням кількості документів, які подаються роботодавцями, значно збільшуються витрати часу працівників Держпраці (державних службовців) на їх опрацювання та підготовку рішень, в тому числі на опрацювання звітів. Також, плануються додаткові витрати пов'язані з підготовкою відповідей на листи роботодавців, у яких виникають питання щодо підготовки пакету документів для здійснення контролю за якістю проведеної атестації робочих місць за умовами праці. Сумарно бюджетні витрати на адміністрування регулювання становлять близько 3368534 гривень на рік.
3-тя альтернатива	Забезпечить можливість Держпраці виконувати свої функції, в частині здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці, що також сприятиме наповненню державного бюджету. Додаткові надходження плануються від накладення штрафів за порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення згідно з частиною 1 статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Розповсюджується на суб'єктів господарювання, в яких існують робочі місця із шкідливими та важкими умовами праці.	Виникають додаткові витрати часу працівників Держпраці (державних службовців), пов'язані із вивченням нових вимог регулювання та напрацюванням досвіду їх використання у практичній роботі. Додаткові витрати часу та коштів на проїзд працівників Держпраці (державних службовців), до місця здійснення господарської діяльності роботодавця. Сумарно бюджетні витрати на адміністрування

		регулювання становлять близько 854409 гривень на рік.
--	--	---

Оцінка впливу на сферу інтересів суб'єктів господарювання

Показник	Великі	Середні	Малі	Мікро	Разом
Кількість суб'єктів господарювання, що підпадають під дію регулювання, одиниць	* 4800 одн.		-	-	4800 одн.
Питома вага групи у загальній кількості, відсотків	100%		-	-	100%

* Проект акта розповсюджується на усі суб'єкти господарювання за умови наявності у них робочих місць із шкідливими і важкими та особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці.

Відповідно до інформації Державної служби статистики України наведеної у статистичному бюлетені „Умови праці найманих працівників у 2015 році” (<http://www.ukrstat.gov.ua>) кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно - гігієнічним нормам станом на 31.12.2015 становила 1040, 5 тис. осіб. на 9800 підприємствах.

Наказом Державної служби статистики України від 12.06.2015 № 149 затверджено форму державного статистичного спостереження № 1-ПВ (умови праці) (один раз на два роки) „Звіт про умови праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці” та поширено форму державного статистичного спостереження, затверджену цим наказом, на юридичних осіб та їхні відокремлені підрозділи за переліком, установленим органами державної статистики.

Зазначеним статистичним спостереженням не охоплені малі підприємства, визначені за статистичним цензом, а також фізичні особи - підприємці.

Середньооблікова чисельність державних інспекторів праці, які можуть здійснювати перевірки щодо якості проведення атестації робочих місць за умовами праці становить близько 120 чоловік. З практики проведення перевірок додержання законодавства про працю, один державний інспектор праці в рік може провести в середньому близько 40 перевірок. Виходячи з наведеного, за один рік перевірки може бути охоплено не більше 4800 суб'єктів господарювання.

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
1-ша альтернатива	Відсутність контролю зі сторони контролюючих органів та можливість уникнення відповідальності за порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення	Ризики виникнення в майбутньому відшкодування коштів на виплату безпідставно призначених пенсій за віком на пільгових умовах та надання інших необґрунтованих пільг та компенсацій.
2-га альтернатива	Мінімізація ризиків виплати відшкодування на безпідставно призначені пенсії	У зв'язку із збільшенням кількості документів, які подаються роботодавцями до

	<p>за віком на пільгових умовах та надання інших необґрунтованих пільг та компенсацій.</p>	<p>Держпраці, значно збільшуються витрати часу працівників на підготовку та відправлення документів, а також підготовку та подання додаткової звітності.</p> <p>Також, додаткові витрати пов'язані з підготовкою та доставкою матеріалів атестації робочих місць за умовами праці до Держпраці.</p> <p>Сумарно витрати на адміністрування регулювання становлять близько 1238426 гривень на рік.</p>
3-тя альтернатива	<p>Можливість роботодавцю самостійно звертатись до Держпраці та її територіальних органів для оцінки стану дотримання законодавства, що регулює порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці. Але на відміну від діючої практики органів нагляду (контролю) у разі виявлення порушень державний інспектор не буде вживати заходи щодо притягнення роботодавця до відповідальності.</p> <p>Окрім того, розв'язується проблема щодо виникнення спорів під час призначення органами Пенсійного фонду України пенсій за віком на пільгових умовах, а також під час надання інших пільг, компенсацій за роботу в шкідливих умовах, зокрема, при встановленні права на додаткову відпустку, скорочену тривалість робочого часу, підвищену оплату праці та надає можливість на підтвердження/спростування права на вищезазначені пільги та компенсації.</p>	<p>Збільшуються витрати часу працівників на супроводження перевірки та підготовки необхідних для її проведення документації.</p> <p>Сумарно витрати на адміністрування регулювання становлять близько 716256 гривень на рік.</p>

Сумарні витрати за альтернативами	Сума витрат, гривень
Альтернатива 1. Сумарні витрати для суб'єктів господарювання великого і середнього підприємництва згідно з додатком 1 до цього аналізу впливу регуляторного впливу (рядок 11 таблиці "Витрати на одного суб'єкта господарювання великого і	-

середнього підприємництва, які виникають внаслідок дії регуляторного акта”)	
Альтернатива 2. Сумарні витрати для суб’єктів господарювання великого і середнього підприємництва згідно з додатком 1 до цього аналізу впливу регуляторного впливу (рядок 11 таблиці “Витрати на одного суб’єкта господарювання великого і середнього підприємництва, які виникають внаслідок дії регуляторного акта”)	1238426
Альтернатива 3. Сумарні витрати для суб’єктів господарювання великого і середнього підприємництва згідно з додатком 1 до цього аналізу впливу регуляторного впливу (рядок 11 таблиці “Витрати на одного суб’єкта господарювання великого і середнього підприємництва, які виникають внаслідок дії регуляторного акта”)	716256

IV. Вибір найбільш оптимального альтернативного способу досягнення цілей

Рейтинг результативності (досягнення цілей під час вирішення проблем)	Бал результативності (за чотирибальною системою оцінки)	Коментарі щодо присвоєння відповідного бала
Альтернатива 1.	1	При цій альтернативі не будуть розв’язані проблеми, визначені у розділі I цього аналізу регуляторного впливу
Альтернатива 2.	3	При цій альтернативі не будуть існувати усі важливі аспекти проблеми, визначені у розділі I цього аналізу регуляторного впливу. Однак, при цій альтернативі суттєво збільшуються витрати суб’єктів господарювання та держави на виконання вимог регулювання
Альтернатива 3	4	Альтернатива повною мірою забезпечує розв’язання усіх проблем, визначені у розділі I цього аналізу регуляторного впливу. Витрати суб’єктів господарювання при цій альтернативі є найоптимальнішими

Рейтинг результативності	Вигоди (підсумок)	Витрати (підсумок)	Обґрунтування відповідного місця альтернативи у рейтингу
Альтернатива 1	Відсутність контролю зі	Відсутність Порядку	Рейтинг 1 бал

	<p>сторони контролюючих органів та можливість уникнення роботодавцями відповідальності за порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення</p>	<p>здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці не дає можливості реалізувати свої функції Держпраці та може призвести в подальшому до безпідставного призначення (не призначення) пенсій за віком на пільгових умовах, недоотримання державним бюджетом коштів від накладення штрафів за порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення. Для суб'єктів господарювання - відшкодування коштів на виплату безпідставно призначених пенсій за віком на пільгових умовах та надання інших необґрунтованих пільг та компенсацій.</p>	<p>присвоєний у зв'язку з тим, що альтернатива обумовлює відсутність механізму здійснення контролю у зазначеній сфері, що негативно відображається як на інтересах суб'єктів господарювання, так і на інтересах держави.</p>
Альтернатива 2	<p>Зменшує ризики в майбутньому виникнення спорів при наданні пенсій за віком на пільгових умовах, а також безпідставного їх призначення (не призначення). Для суб'єктів господарювання - мінімізація ризиків виплати відшкодування на безпідставно призначені пенсії за віком на пільгових умовах та надання інших необґрунтованих пільг та компенсацій.</p>	<p>Значно збільшуються витрати часу працівників Держпраці (державних службовців) на опрацювання документів та підготовку рішень. Для суб'єктів господарювання - значно збільшуються витрати часу працівників на підготовку та</p>	<p>Рейтинг 3 бала присвоєний, оскільки при цій альтернативі не будуть існувати усі важливі аспекти проблем, визначені у розділі I цього аналізу регуляторного впливу. Однак, при цій альтернативі суттєво зросте кількість документів, які необхідно готувати як зі сторони</p>

		відправлення документів.	суб'єктів господарювання та зі сторони Держпраці, що в свою чергу призводить до збільшення фінансових витрат.
Альтернатива 3	Можливість виконувати покладені законодавством на Держпраці функції, попередження порушень щодо встановлення (не встановлення) пільг і компенсацій за роботу в шкідливих умовах, уникнення спорів під час призначення органами Пенсійного фонду України пенсій за віком на пільгових умовах, а також під час надання інших пільг, компенсацій за роботу в шкідливих умовах, зокрема, при встановленні права на додаткову відпустку, скорочену тривалість робочого часу, підвищену оплату праці та надає можливість працівникам/роботодавцям на підтвердження / спростування права на вищезазначені пільги та компенсації	Виникають додаткові витрати часу працівників Держпраці (державних службовців), пов'язані із вивченням нових вимог регулювання та напрацюванням досвіду їх використання у практичній роботі. Додаткові витрати часу та коштів на проїзд працівників Держпраці (державних службовців), до місця здійснення господарської діяльності роботодавця	Рейтинг 4 бала присвоєний, оскільки ця альтернатива забезпечить можливість Держпраці виконувати свої функції, в частині здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці, що також сприятиме наповненню державного бюджету. Для суб'єктів господарювання - можливість роботодавцю самостійно звертатись до Держпраці для оцінки стану дотримання законодавства, що регулює порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці. Але на відміну від діючої практики органів нагляду (контролю) у разі виявлення порушень державний інспектор не буде вживати заходи щодо притягнення роботодавця до відповідальності.

Рейтинг	Аргументи щодо переваги	Оцінка ризику зовнішніх
----------------	--------------------------------	--------------------------------

	обраної альтернативи/причини відмови від альтернативи	чинників на дію запропонованого регуляторного акта
Альтернатива 1	Переваги відсутні. Відмова дозволить вирішити питання щодо виконання Держпраці покладених на неї законодавством функцій та надасть можливість попередження порушень щодо встановлення (не встановлення) пільг і компенсацій за роботу в шкідливих умовах, уникнення спорів під час призначення органами Пенсійного фонду України пенсій за віком на пільгових умовах, а також під час надання інших пільг, компенсацій за роботу в шкідливих умовах, зокрема, при встановленні права на додаткову відпустку, скорочену тривалість робочого часу, підвищену оплату праці та надає можливість працівникам / роботодавцям на підтвердження / спростування права на вищезазначені пільги та компенсації	x
Альтернатива 2	Надає можливість попередити порушення законодавства, що регулює порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці. Проте, зазначена альтернатива не вирішує проблеми, так як необхідність у визначенні порядку здійснення контролю за якістю проведеної атестації не вирішується.	x
Альтернатива 3 Обраний спосіб	Причини для відмови відсутні, обрана альтернатива приведе законодавство у відповідність до вимог Закону України „Про охорону праці”, сприяє попередженню порушень щодо встановлення (не встановлення) пільг і компенсацій за роботу в шкідливих умовах, уникнення спорів під час призначення органами Пенсійного фонду України пенсій за віком на пільгових умовах, а також під час надання інших пільг,	x

	компенсацій за роботу в шкідливих умовах, зокрема, при встановленні права на додаткову відпустку, скорочену тривалість робочого часу, підвищену оплату праці та надає можливість працівникам / роботодавцям на підтвердження/спростування права на вищезазначені пільги та компенсації.	
--	---	--

V. Механізм та заходи, які забезпечать розв'язання визначеної проблеми

З метою вирішення питання врегулювання процедур та способів здійснення заходів державного контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці, Держпраці пропонується затвердити наказом Мінсоцполітики Порядок здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Проектом Порядку пропонується здійснювати державний контроль за якістю проведення роботодавцями атестації робочих місць за умовами праці шляхом проведення перевірок відповідності її проведення нормативно - правовим актам відповідно до яких проводиться атестація робочих місць за умовами праці.

Також зазначеним проектом Порядку урегульовується механізм оформлення матеріалів за результатами проведеної перевірки.

При вирішенні проблеми, пов'язаної з врегулюванням питання про затвердження Порядку здійснення контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці пропонується вирішити наступні питання:

- 1) зменшення регуляторного навантаження на роботодавця, у ході здійснення заходів контролю за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці;
- 2) підвищення ефективності здійснення державного контролю;
- 3) попередити порушення законодавства, що регулює порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Реалізація цього Наказу дасть змогу Держпраці та її територіальним органам здійснювати контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці.

VI. Оцінка виконання вимог регуляторного акта залежно від ресурсів, якими розпоряджаються органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування, фізичні та юридичні особи, які повинні проваджувати або виконувати ці вимоги

Розрахунок витрат на виконання вимог регуляторного акта для органів виконавчої влади здійснено згідно з додатком 3 до Методики проведення аналізу впливу регуляторного акта.

Регуляторний акт розповсюджується на усіх суб'єктів господарювання, в тому числі на суб'єктів малого підприємництва (малих та мікропідприємств разом) в яких існують робочі місця із шкідливими та важкими умовами праці.

VII. Обґрунтування запропонованого строку дії регуляторного акта

Оскільки регуляторний акт розроблено на виконання вимог Закону України Закону України „Про охорону праці”, його дія поширюється на необмежений термін і обмежується дією зазначеного закону.

VIII. Визначення показників результативності дії регуляторного акта

Основними показниками результативності прийняття регуляторного акта є:

зменшення кількості випадків порушень прав працівників у зв'язку з певними діями або бездіяльністю роботодавців;

зменшення кількості спорів при наданні тих чи інших пільг та компенсацій за роботу в шкідливих умовах;

зменшення кількості звернень щодо порушення суб'єктами господарювання та/або фізичними особами вимог законодавства при проведенні атестації робочих місць за умовами праці.

кількість суб'єктів господарювання та/або фізичних осіб, на яких поширюватиметься дія акта, – дія акта поширюється на всіх суб'єктів господарювання, у яких є робочі місця із шкідливими і важкими та особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці.

розмір коштів і час, що витратяться суб'єктами господарювання та/або фізичними особами, пов'язаними з виконанням вимог акта. Витрати суб'єктів господарювання пов'язані лише із підготовкою пакету документів (копіюванням) та адмініструванням заходу контролю;

рівень поінформованості суб'єктів господарювання та/або фізичних осіб з основних положень акта – середній. Проект регуляторного акта та відповідний аналіз регуляторного впливу буде розміщено на офіційному сайті Державної служби України з питань праці.

IX. Визначення заходів, за допомогою яких здійснюватиметься відстеження результативності дії регуляторного акта

Відстеження результативності регуляторного акта буде здійснюватись шляхом аналізу статистичних даних.

Базове відстеження результативності регуляторного акта буде здійснено після набрання чинності цим актом, але не пізніше дня з якого починається проведення повторного відстеження результативності цього акта.

Повторне відстеження результативності регуляторного акта буде проведено через рік з дня набрання ним чинності, але не пізніше двох років з дня набрання чинності цим актом.

Періодичні відстеження планується здійснювати раз на кожні три роки починаючи з дня закінчення заходів з повторного відстеження результативності цього акта.

Спеціальне залучення наукових установ не передбачається.

Відстеження також буде здійснюватися шляхом аналізу інформації щодо: кількості суб'єктів господарювання, що провели атестацію робочих місць за умовами праці;

кількості скарг громадян, щодо праці у шкідливих умовах праці;

кількості скарг на результати перевірок якості проведення атестації робочих місць за умовами праці та правильністю застосування списків на пільгове пенсійне забезпечення.

**Перший заступник Міністра
соціальної політики України**

_____ 2016 р.

Ольга Крентовська