

СПІЛЬНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН
репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок
на національному рівні
(СПО об'єднань профспілок)

Майдан Незалежності, 2, Київ, 01001
Тел. (044) 205-76-41, 205-76-42, 205-76-09, тел/факс (044) 205-76-00
spo.fpsu.org.ua, e-mail: fpsu@fpsu.org.ua, spop@fpsu.org.ua

09.11.2023 № 01-12/854-СПО На № 04-30/18-2023/236618 від 27.10.2023

Комітет Верховної Ради України з питань
соціальної політики та захисту прав
ветеранів

01008, м.Київ-8, вул. М. Грушевського, 5

kucher-yu@rada.gov.ua

Про розгляд проекту Закону
«Про безпеку та здоров'я працівників на роботі»

СПО об'єднань профспілок, відповідно до листа Комітету ВРУ з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів від 27.10.2023 № 04-30/18-2023/236618, розглянув проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (р.н. 10147 від 13.10.2023) /далі - законопроект 10147/ та повідомляє наступне.

Профспілковою стороною проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» **не було погоджено**, пропозиції та зауваження до нього були направлені до Мінекономіки листами СПО об'єднань профспілок від 22.02.2021 № 01-12/135-СПО, від 03.08.2021 № 01-12/649-СПО, від 01.09.2022 № 01-12/410-СПО та до Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, Урядовому комітету з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, міжнародного співробітництва, культури, молоді, спорту та інформаційної політики і Мінекономіки (лист від 05.05.2023 № 01-12/349-СПО). **Мінімальний рівень врахування** розробником пропозицій та зауважень Сторони профспілок до положень даного законопроекту **викликає необхідність його суттєвого доопрацювання в рамках роботи відповідної робочої групи при Комітеті ВРУ з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів** (далі - Комітет).

В цілому позиція профспілок до проекту Закону протягом всього періоду його опрацювання, з 2020 року, є **незмінною**: законопроект має **сприяти** досягненню головних цілей, визначених в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, а також **задовільнити** інтереси двох ключових суб'єктів застосування цього законодавчого акту: роботодавців та працівників.

Звуження прав працівників, зокрема категорії працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, зниження рівня їх соціального захисту порівняно із діючими на сьогодні нормами суперечить положенням «Рамкової» Директиви Ради ЄС №89/391/ЄС та статті 296 Угоди

про асоціацію між Україною та ЄС, відповідно до яких є недопустимим зниження рівня охорони праці, що вже досягнуто, зокрема у національному законодавстві.

Законопроект 10147 в результаті його доопрацювання у Комітеті має **зберегти** системи регулювання соціально-трудових відносин та **посилити** управління охороною праці в Україні, що особливо важливо у період післявоєнного відновлення країни, яка потребує, перш за все, стабільності, зокрема й у законодавчій базі.

Профспілкова сторона пропонує в процесі доопрацювання законопроекту 10147 :

- **знижити значні ризики** для звуження змісту і обсягу прав працівників на відмову від роботи у разі небезпечної для їх життя чи здоров'я виробничої ситуації зі збереженням середньої заробітної плати та обмеження права захисту від будь-яких негативних наслідків у разі залишення свого робочого місця у такій ситуації;
- **ліквідувати** ризики позбавлення працівників права на пільги і компенсації за роботу у важких та шкідливих умовах праці, що передбачені чинними нормативно-правовими актами України та Європейською соціальною хартією (далі - ЄСХ);
- **зберегти** в Кодексі законів про працю України основні положення щодо питань охорони праці - главу XI «Охорона праці»;
- **передбачити** окремий розділ «Гарантії прав працівників у сфері безпеки праці та охорони їх здоров'я»; статті «Громадський контроль за додержанням законодавства про безпеку праці і охорону здоров'я працівників»;
- **переглянути встановлення** права роботодавця виконувати роботи підвищеної небезпеки на підставі договору страхування життя, здоров'я та працездатності працівників, без отримання відповідного дозволу чи зареєстрованої декларації відповідності;
- **створити** Національну систему управління безпекою праці й здоров'я та її функціонування відповідно до положень Конвенцій МОП № 187, № 155;
- **передбачити** створення служб гігієни праці, відповідно до положень Конвенції МОП № 161 та ЄСХ;
- **встановити** мінімальний обсяг фінансування профілактичних заходів з питань безпеки і гігієни праці, охорони здоров'я працівників;
- **передбачити** механізм економічної мотивації роботодавців до більш безпечного виконання робіт, покращення умов праці та мінімізації ризиків, тощо.

Також законопроект 10147 **потребує приведення у відповідність до вимог нормопроєктувальної техніки**, із дотриманням принципів належної ясності викладу, точності, лаконічності та доступності мови проекту акта. На сьогодні, законопроект містить значну кількість суперечливих, неоднозначних та незрозумілих трактувань і формулювань, що є недопустимим.

Профспілки підтримують формування нової національної системи запобігання професійним ризикам шляхом впровадження ризикоорієнто-

ваного підходу у сфері безпеки та здоров'я працівників, визнають необхідність осучаснення, наближення національної нормативно-правової бази з питань охорони праці до міжнародних актів ЄС, але вважають, що здійснювати це необхідно виважено та поступово, за погодженням із сторонами соціального діалогу, не допускаючи при цьому зниження діючих законних прав та гарантій працівників на безпечну працю, які гарантуються кожному та не можуть бути скасовані.

За результатами опрацювання законопроекту 10147 членськими організаціями СПО об'єднань профспілок сформована Таблиця ключових **постатейних** пропозицій та зауважень профспілкової сторони (Додаток 1, додається).

Інші пропозиції та зауваження профспілок, зокрема щодо визначення понять та термінів, редакцій положень окремих статей законопроекту 10147 (Додаток 2) буде надіслано до Комітету додатково найближчим часом.

Додаток:

Таблиця ключових постатейних пропозицій та зауважень профспілкової сторони до законопроекту 10147 (Додаток 1 до листа СПО об'єднань профспілок) на 51 арк. в електронному вигляді.

Голова СПО
об'єднань профспілок



Григорій ОСОВИЙ

**Таблиця ключових постатейних пропозицій та зауважень профспілкової сторони
до проєкту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (р.н. 10147 від 13.10.2023)**

	Редакція проєкту Закону	Пропозиції, зауваження профспілок	Обґрунтування (за наявності)
	Цей Закон визначає правові, організаційні, економічні та соціальні засади безпеки та здоров'я працівників на роботі, регулює відносини у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі з метою забезпечення безпечних умов праці, збереження життя і здоров'я працівників та встановлює єдиний порядок організації, функціонування системи управління в цій сфері.	<u>Викласти у редакції:</u> Цей Закон є спеціальним законом у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників, який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади соціально-трудові відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці, охорони здоров'я, виробничого середовища і трудового процесу та встановлює єдиний порядок організації системи управління у цій сфері в Україні.	1. Відповідно до преамбули чинного Закону України «Про охорону праці». 2. Відповідно до Конституції України, зокрема до частини 4 статті 43 («Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці») та до статті 3 «Людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Отже, головною метою законодавства України - має бути відповідність його норм і положень Конституції України та визначення основних положень щодо реалізації конституційних прав працівників.
	Розділ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ		
	Стаття 1. Визначення термінів	Окремі терміни, зазначені у статті 1 законопроекту не відповідають предмету його правового регулювання, значна кількість термінів наведені	

	1. У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:	розробником у вільному трактуванні та не узгоджені з відповідними термінами, що визначені у чинних ДСТУ та нормативно-правових актах у сфері охорони праці, зокрема в тих, що вже гармонізовані з окремими Директивами ЄС. З метою уникнення суперечностей та колізій при застосуванні нормативно-правових актів з безпеки та здоров'я працівників на роботі вважаємо, що терміни, наведені у законопроекті, повинні відповідати вже визначеним термінам у національному законодавстві та у міжнародних актах. Різне тлумачення термінів та визначень, які відносяться до системи стандартів з безпеки та гігієни праці, наведених у законопроекті та чинних ДСТУ і НПАОП, призведе до розбалансування всієї системи нормативних вимог у сферах безпеки і гігієни праці, охорони здоров'я, що призведе до зниження рівня захисту працівників та створить додаткові ризики для їх життя і здоров'я. Також профспілкова сторона неодноразово висловлювала Мінекономіки застереження щодо недоцільності включення 45 – ти нових термінів до законопроекту. На нашу думку, терміни та поняття з безпеки та здоров'я працівників краще визначити в окремому документі (наприклад, у стандарті), по аналогії до чинного ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення». Пропозиції профспілок до редакції термінів наведені у Додатку 2 до листа СПО об'єднань профспілок, який буде надіслано додатково найближчим часом.
	Стаття 3. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників на роботі 2. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників на роботі складається з Конституції України, цього Закону, міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, нормативно-правових актів, що регулюють відносини в цій сфері. 	<u>Частина 2 викласти у редакції:</u> Законодавство про безпеку та здоров'я працівників складається Конституції України, з цього Закону, <u>Кодексу законів про працю України, Законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та «Про об'єкти підвищеної небезпеки», Законів України «Основи законодавства України про охорону здоров'я та «Про систему громадського здоров'я», міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та прийнятих відповідно до них нормативно-</u> Відповідно до частини 1 цієї статті «законодавство про безпеку та здоров'я працівників на роботі є складовою законодавства про працю», тому у переліку НПА, з яких складається законодавство у сфері безпеки та здоров'я працівників обов'язково має бути Кодекс законів про працю. Пропонуємо викласти частину 2 по аналогії до статті 3 Закону України «Про охорону праці», додавши до переліку основні законодавчі акти у сфері охорони здоров'я.

		правових актів, що регулюють відносини у цій сфері.	
	3. Якщо нормами міжнародних договорів України у сфері безпеки та здоров'я працівників, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, визначено більший (вищий) обсяг прав, гарантій та обов'язків, ніж це передбачено законами та іншими нормативно-правовими актами України у сфері безпеки та здоров'я працівників, застосовуються норми таких міжнародних договорів.	<u>Викласти у редакції:</u> Якщо міжнародними договорами, угодами, конвенціями, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, визначено вищий обсяг прав, гарантій і обов'язків та встановлено інші норми, які передбачають більш високий рівень забезпечення прав працівників на безпечні умови праці, охорону їх здоров'я та соціальний захист, ніж ті, що передбачені законодавством України про безпеку та здоров'я працівників, то застосовуються норми таких міжнародних договорів, конвенцій або угод.	
	Розділ II ДЕРЖАВНА (НАЦІОНАЛЬНА) ПОЛІТИКА У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ		
	Стаття 4. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі	<u>Додати частину 1 наступного змісту:</u> 1. Державна політика у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників визначається відповідно до <u>Конституції України</u> Верховною Радою України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання професійним ризикам нещасним випадкам та професійним захворюванням.	По аналогії до частини перша статті 4 Закону України «Про охорону праці»
	1. Метою державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі є запобігання травматизму на роботі, професійним захворюванням та смертельним випадкам шляхом максимально	<u>Викласти у редакції:</u> 2. Метою державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників є	Редакція відповідає Статті 420 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, Конвенції 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі

	можливого зниження рівня професійних ризиків і сприяння безпеці та здоров'ю працівників на роботі.	покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, запобігання травматизму та професійним захворюванням шляхом попередження виникнення професійних ризиків, усунення небезпек та шкідливих факторів, мінімізації соціально-економічних наслідків від їх негативного впливу на здоров'я та працездатність працівників, посилення рівня соціального захисту і соціального діалогу, формування сучасного безпечного і здорового виробничого середовища та трудового процесу, зокрема за допомогою забезпечення функціонування національної системи управління, реалізації національних соціальних програм, національної культури профілактики в цій сфері. Пропозиції до частини 2 будуть викладені у Додатку 2 до листа СПО об'єднань профспілок, який буде надіслано найближчим часом.	(№ 187) та Рамкової Директиви Ради ЄС №89/391/ЄС.
	3. Кабінет Міністрів України: забезпечує проведення державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі; спрямовує і координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади в цій сфері; визначає мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я працівників на роботі.	<u>До частини 3 додати наступне:</u> На основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників готує і подає на підпис Президентові України Національну Стратегію безпеки та здоров'я працівників на роботі, розробляє і затверджує відповідну Національну програму та забезпечує її виконання; створює, підтримує, поступово розвиває і періодично переглядає національну систему безпеки і	Розробка та реалізація Національної Стратегії БЗР і Національної Програми БЗР – найважливіші елементи Національної (державної) політики і системи управління БЗР, які передбачені основоположними Конвенціями у сфері БЗР : № 187 про засади, що сприяють безпеці та гігієні праці та № 155 про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище, а також Угодою про асоціацію з ЄС (Глава 21) Програмою МОП для України «Гідна праця». Результатом відсутності в Україні

		здоров'я на роботі на основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників;	відповідної Національної Стратегії і цілісної Національної системи управління, безпека праці і здоров'я працівників на роботі стали заручниками реформ, розробники яких на перше місце ставили економічні інтереси держави і бізнесу. Наслідком таких дій держави є найвищий у Європі рівень травматизму і професійної захворюваності, повна відсутність у річних програмах діяльності Уряду навіть згадування про безпеку і здоров'я працівників, вкрай неефективний державний нагляд (контроль) у цій сфері.
	Нормативно-правові акти з безпеки та здоров'я працівників на роботі переглядаються з урахуванням впровадження досягнень науки, техніки і технологій, соціально-економічного розвитку та повинні сприяти поліпшенню безпечного виконання робіт та підвищенню рівня захисту життя і здоров'я працівників на роботі.	Після слів «переглядаються» додати слова «не рідше одного разу на десять років». <u>Викласти у редакції:</u> Нормативно-правові акти з безпеки та здоров'я працівників на роботі переглядаються <u>не рідше одного разу на 10 років</u> з урахуванням впровадження досягнень науки, техніки і технологій, соціально-економічного розвитку та повинні сприяти поліпшенню безпечного виконання робіт та підвищенню рівня захисту життя і здоров'я працівників на роботі.	Обов'язково необхідно вказати періодичність перегляду нормативно-правових актів, щоб забезпечити їх своєчасне оновлення та актуалізацію.
	7. Для працівників, зайнятих на роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливим професійними факторами, законодавством, колективними договорами можуть встановлюватися гарантії, пільги та компенсації, зокрема, але не виключно щодо безоплатного забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, водою, оплачуваних	Для забезпечення беззаперечних прав працівників, які працюють на роботах з шкідливими, небезпечними та важкими умовами праці слова «законодавством, колективними договорами можуть встановлюватися» замінити на «законодавством встановлюються»,	Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів. Майже 30% штатних працівників за

	перерв санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткової оплачуваної відпустки, пільгового пенсійного забезпечення, оплати праці в підвищеному розмірі.	внести інші відповідні зміни та доповнення. <u>Викласти в редакції:</u> 7. Для працівників, зайнятих на роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливим професійними факторами, <u>на важких роботах, законодавством встановлюються гарантії, пільги та компенсації</u>, зокрема, але не виключно щодо безоплатного забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, , <u>молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою</u>, оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткової оплачуваної відпустки, пільгового пенсійного забезпечення, оплати праці в підвищеному розмірі <u>тощо</u>. Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством. Частина 7 статті 4 має узгоджуватися із частиною 3 статті 10 цього законопроекту. Тобто необхідно розділити гарантії, пільги та компенсації, які є обов'язковими відповідно до законодавства (за результатами атестації робочих місць) та ті, що передбачаються в колективних	різними видами економічної діяльності зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці. Значна частина з цих працівників працює в умовах перевищення гігієнічних нормативів за шкідливими виробничими факторами за декількома чинниками. Законопроектом не встановлені ЧІТКІ норми державних гарантій щодо компенсаційних, пільгових чи будь-яких інших правових інструментів щодо ефективного захисту прав цієї категорії працівників. На тлі нових концептуальних підходів влади та бачення соціальними партнерами змісту колективних договорів та угод цей масив правових гарантій, будучи скасованим як норма закону, може взагалі бути виключений з договірного регулювання та повністю втрачений. Частина 7 статті 4 повинна узгоджуватися із діючими нормами законодавства, до прикладу із статтями 76, 100 КЗпП.
--	---	--	---

		договорах.	
	Стаття 6. Облік та розслідування нещасних випадків та професійних захворювань	Викласти назву у редакції: Стаття 6. Облік та розслідування інцидентів, нещасних випадків, професійних захворювань.	Назва статті повинна відповідати змісту. Увага! З назви та із тексту статті виключено розслідування АВАРІЙ! У всіх попередніх редакціях законопроекту статтею 6 передбачалося окрім розслідування нещасних випадків та професійних захворювань й розслідування аварій. Чинним законодавством встановлено, що розслідування аварій без потерпілих розслідується відповідно до розділу «Розслідування аварій» Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337. Якщо під час аварії сталися нещасні випадки та/або гострі професійні захворювання (отруєння) розслідування аварій проводиться Держпраці. Запропонована редакція статті 6 не містить вимог щодо розслідування аварій, що призведе до вкрай негативних наслідків та не проведення розслідування аварій взагалі. У 2023 році набрав чинності Порядок розслідування аварій на об'єктах підвищеної небезпеки, затверджений постановою КМУ від 8 вересня 2023 р. № 965, який визначає процедуру проведення розслідування аварій на

			об'єктах підвищеної небезпеки та поширюється на юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, які експлуатують (планують експлуатувати) хоча б один об'єкт підвищеної небезпеки. Ким та як будуть розслідуватися інші аварії – не зрозуміло.
		<u>Частиною 1 викласти частину 4, відповідно змінити нумерацію.</u> Порядок розслідування та обліку інцидентів, нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, визначається Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок.	Запропоновані положення статті 6 законопроекту передбачають існування порядків, які мають різні назви, але фактично регулюватимуть одні питання, а саме: розслідування (спеціальні розслідування) та облік нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. З метою недопущення неоднозначного трактування забезпечення чіткого викладення норм редакцію статті 6 необхідно доопрацювати.
	1. Роботодавець повинен вести облік всіх інцидентів, з'ясовувати причини їх виникнення та документувати відомості про них. Порядок ведення обліку інцидентів визначається роботодавцем після консультацій із представниками працівників.	<u>Викласти у редакції:</u> 2..Роботодавець зобов'язаний вести облік всіх інцидентів, проводити розслідування та з'ясовувати причини їх настання, документувати відомості про них. Процедура розслідування та ведення обліку інцидентів визначена Порядком. <u>У разі неврахування пропозиції профспілок викласти у редакції:</u> Роботодавець повинен проводити розслідування всіх інцидентів, з'ясовувати причини їх виникнення та документувати відомості про них, вести їх облік. Порядок розслідування та	Необхідно доповнити Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затверджений постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337, розділом «Процедура розслідування та обліку інцидентів» або передбачити такий розділ у новому Порядку. Вважаємо, що процедура розслідування інцидентів, оформлення документів та обліку має бути єдина для усіх роботодавців та чітко встановлена центральним органом виконавчої влади, які формує та реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі..

		ведення обліку інцидентів визначається роботодавцем <u>спільно</u> із представниками працівників	Об'єктивне розслідування інцидентів, встановлення причин їх виникнення, усунення причин є дієвим заходом профілактики виробничого травматизму.
	2. Роботодавець зобов'язаний надавати інформацію про нещасні випадки та професійні захворювання на виробництві у визначеному законодавством порядку.	~~2.Роботодавець зобов'язаний надавати інформацію про нещасні випадки та професійні захворювання на виробництві у визначеному законодавством порядку.~~ <u>Викласти у редакції:</u> 3.Роботодавець зобов'язаний у встановленому порядку повідомляти (інформувати) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників (його територіальні органи), територіальні органи Пенсійного фонду України, а також інші, визначені Порядком, органи, установи та організації про всі нещасні випадки та професійні захворювання працівників.	Приведення до термінології у відповідність до чинного законодавства, зокрема, у відповідність до пункту 8 Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337. Повідомлення про нещасні випадки та професійні захворювання направляються не тільки до Держпраці та Пенсійного фонду України, повідомляються також інші установи та організації, зокрема й профспілки.
	3. Проведення розслідування та обліку нещасних випадків і професійних захворювань організовується відповідно до порядку розслідування та обліку нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві.	<u>Викласти у редакції:</u> 4.Розслідування та ведення обліку нещасних випадків і професійних захворювань здійснюється у встановленому порядку.	
	4. Порядок ведення обліку нещасних випадків і професійних захворювань працівників, повідомлення про них та їх розслідування визначається Кабінетом Міністрів України.	<u>Викласти частиною 1, змінити нумерацію.</u>	По аналогії до статті 22 Закону України «Про охорону праці»
	Відсутнє.	<u>Додати частину наступного змісту:</u> 5. За результатами проведеного	Відповідно до пункту 33 Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та

		розслідування нещасного випадку (та/або гострого професійного захворювання) комісією (спеціальною) комісією складається акт встановленої форми.	аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337
	5. За результатами проведеного розслідування роботодавець забезпечує усунення причин, що призвели до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснює профілактичні заходи, спрямовані на запобігання їх у майбутньому.	<u>Викласти у редакції:</u> 6. За результатами проведеного розслідування роботодавець у встановлені комісією (спеціальною комісією) з розслідування строки забезпечує усунення причин, що призвели до настання нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснює профілактичні заходи, спрямовані на запобігання їм у майбутньому.	Приведення у відповідність до чинного законодавства, зокрема до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337.
	6. У разі непроведення роботодавцем в установленому порядку розслідування нещасного випадку, професійного захворювання працівників за вмотивованою заявою потерпілого або його законного представника центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, має право прийняти рішення про організацію проведення розслідування нещасного випадку.	Частина 6 виключити, особливості проведення розслідування нещасних випадків визначаються у підзаконному акті, тобто у Порядку розслідування Слід зауважити, що розслідування професійного захворювання (не гострого професійного захворювання (отруєння)) працівника проводиться комісією, утвореною територіальним органом Держпраці, а не роботодавцем. Назву Держпраці «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю» замінити на « центральний орган виконавчої влади, що реалізує	По всьому тексту законопроекту використовуються різні назви Державної служби України з питань праці : « центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі » та « центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю ». З метою уникнення суперечностей необхідно застосовувати єдиний термін. Враховуючи контекст законопроекту, його Розділ VIII ПРИКІНЦЕВІ ТА

		державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі».	ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ, яким вносяться зміни до інших законодавчих актів, а також розроблений Мінекономіки проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за порушення вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (р.н.10147 від 13.10.2023) вважаємо за необхідне по тексту проекту Закону використовувати термін <u>«центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі».</u>
	7. Спеціальні розслідування нещасних випадків та розслідування професійних захворювань у випадках та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за дотриманням законодавства про працю.	Частина 7 потребує виключення, адже частина 4 (відповідно до пропозицій – частина 1) даної статті вже передбачає, що Порядок розслідування та обліку інцидентів, нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, визначається Кабінетом Міністрів України, в цьому Порядку і повинні бути визначені особливості організації та проведення спеціальних розслідувань нещасних випадків, розслідування професійних захворювань та аварій. або <u>У разі неврахування пропозицій профспілок викласти у редакції</u> Спеціальні розслідування нещасних випадків (гострих професійних захворювань), розслідування	Відповідно до чинного законодавства спеціальні розслідування нещасних випадків проводяться комісіями, утвореними Держпраці. Представники Держпраці очолюють такі комісії та можуть бути включені до їх складу. Розслідування всіх нещасних випадків без виключення проводяться КОМІСІЙНО. Застосування слів «проводить центральний орган виконавчої влади....» суперечить діючому законодавству.

		професійних захворювань організовує центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі (або його територіальні органи).	
	Відсутнє	<u>Викласти у редакції:</u> 6. За результатами проведеного розслідування роботодавець у встановлені комісією (спеціальною комісією) з розслідування строки забезпечує усунення причин, що призвели до настання нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснює профілактичні заходи, спрямовані на запобігання їм у майбутньому.	Відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337
	Відсутнє.	<u>Додати частину наступного змісту:</u> Висновки розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку можуть бути оскаржені у судовому порядку.	Пунктом 57 Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337 передбачено: « Рішення комісії (спеціальної комісії), зміст акта за <u>формою Н-1</u> можуть бути оскаржені в судовому порядку потерпілим, членами його сім'ї або уповноваженою ними особою, територіальним органом Пенсійного фонду, а також іншими органами, установами, підприємствами та організаціями, представники яких брали участь у розслідуванні (спеціальному розслідуванні).»
	Відсутнє	<u>Додати пункт наступного змісту:</u>	Відповідно до пункту 89 Порядку розслідування та обліку нещасних

		8. Усі випадки хронічних професійних захворювань незалежно від строку їх настання підлягають розслідуванню у встановленому порядку.	випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337
	Стаття 7. Освіта у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі 1. Під час формування професійних стандартів та/або кваліфікаційних характеристик мають визначатися компетентності у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	Наполягаємо на обов'язковому вивченні питань безпеки та здоров'я працівників при здобутті всіх видів освіти.	
	2. Післядипломна освіта, професійне навчання працівників, курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації, безперервний професійний розвиток мають забезпечувати оновлення або формування компетентностей із безпеки та здоров'я працівників на роботі відповідно до професійних стандартів.	~~Післядипломна освіта, професійне навчання працівників, курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації, безперервний професійний розвиток мають забезпечувати оновлення або формування компетентностей із безпеки та здоров'я працівників на роботі відповідно до професійних стандартів.~~ <u>Викласти у редакції:</u> При здобутті повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової освіти, вищої та післядипломної освіти вивчення основ безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників забезпечується шляхом включення до стандартів цих видів освіт, обов'язкових компетентностей із безпеки та здоров'я працівників на роботі.	З метою захисту життя і здоров'я громадян країни, підвищення рівня знань та підготовки з питань безпеки та здоров'я фахівців різних галузей економіки, вважаємо, що саме сьогодні існує нагальна потреба в обов'язковому викладанні дисциплін «Цивільний захист», «Безпека життєдіяльності» та «Основи безпеки та здоров'я працівників» у закладах освіти, ОСОБЛИВО У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ , для усіх спеціальностей, тим паче профільні кафедри ЗВО України накопили теоретичний та практичний досвід викладання зазначених безпеко-орієнтованих дисциплін, підготували відповідну матеріально-технічну базу.
	Відсутнє	<u>Додати частини наступного змісту:</u> Вивчення основ безпеки та здоров'я працівників в закладах освіти	п.2.1, п.2.2 Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затв. наказом Держнаглядохоронпраці

		(професійно-технічні навчальні заклади, вищі навчальні заклади) проводиться за типовими навчальними планами і програмами з цього предмета і навчальних дисциплін, які затверджуються головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сферах освіти і науки (далі - МОН) за погодженням із Держпраці. Вивчення нормативних дисциплін з безпеки та здоров'я працівників в усіх вищих навчальних закладах здійснюється відповідно до стандартів вищої освіти, затверджених в установленому законодавством порядку.	від 26.01.2005 №15.
	Стаття 8. Страхування у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі 1. Роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку та професійного захворювання, які можуть спричинити втрату працездатності, відповідно до законодавства.	Після слів «нещасного випадку» додати слова «на виробництві» (аналогічні зміни внести по всьому тексту законопроекту), слово «можуть» - видалити. <u>Викласти у редакції:</u> Роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинити втрату працездатності, відповідно до законодавства.	Приведення термінології відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (зокрема Розділу V).
	2. Якщо роботодавець не забезпечив загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівника від нещасного випадку та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності,	Таке формулювання створює правову невизначеність, та ставить під питання отримання працівником відшкодування, тому що роботодавець не будучи	Запропоновані розробником положення частин 2 та 3 статті 8 не узгоджуються з положеннями Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне

відповідно до законодавства, відшкодування такому працівникові страхових виплат, передбачених цим законодавством, покладається на роботодавця. Сплата роботодавцем цих виплат не звільняє його від адміністративної, кримінальної чи фінансової відповідальності, передбаченої законом. 3. Якщо роботодавець відповідно до законодавства не повідомив центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, про суми винагороди, виплачені працівникові за виконану роботу, на роботодавця покладається виплата такому працівникові суми відшкодування у розмірах, передбачених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у частині розміру страхових виплат, який розраховується з таких сум винагороди.	органом, що виплачує відповідні страхові суми згідно з законодавством, не може «відшкодовувати страхові виплати, передбачені законодавством», а може лише виплатити працівнику суму, що дорівнює розміру неотриманої працівником з вини роботодавця страхової виплати.	страхування», визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, гарантії працюючим громадянам щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, у разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, охорони їхнього життя та здоров'я. Так, права, обов'язки та відповідальність роботодавця як страхувальника визначено статтею 8 вказаного Закону, згідно з частиною другою якого роботодавець зобов'язаний, зокрема, (але не виключно) здійснювати застрахованим особам у разі настання страхового випадку відповідний вид страхових виплат та надання соціальних послуг згідно з цим Законом; подавати у встановленому порядку відповідно до законодавства відомості про: розмір заробітної плати працівників та використання ними робочого часу; інформувати про кожний нещасний випадок або професійне захворювання на підприємстві; повернути уповноваженому органу управління суму здійснених страхових виплат та вартість наданих соціальних послуг потерпілому на виробництві у разі невиконання своїх зобов'язань щодо сплати страхових внесків. Крім того, формулювання частини 3 взагалі не зрозуміле.
---	---	---

	Відсутнє	<u>Додати нову частину такого змісту:</u> 5. Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим від нещасних випадків на виробництві та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.	Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів З метою недопущення зниження рівня прав та гарантій працівників у законопроекті необхідно викласти норми, які встановлені у чинному на сьогодні Законі України «Про охорону праці» (стаття 9 ЗУ «Про охорону праці»).
	Відсутнє	<u>Додати частину у редакції:</u> 6. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження місця роботи (посади) та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи роботодавець забезпечує проведення його навчання і\або перекваліфікації, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.	Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів. З метою недопущення зниження рівня прав та гарантій працівників у законопроекті необхідно викласти норми, які встановлені у чинному на сьогодні Законі України «Про охорону праці» (стаття 9 ЗУ «Про охорону праці»).
		<u>Додати частину у редакції:</u> 7. Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу	Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів.

		роботи працівника для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.	З метою недопущення зниження рівня прав та гарантій працівників у законопроекті необхідно викласти норми, які встановлені у чинному на сьогодні Законі України «Про охорону праці» (стаття 9 ЗУ «Про охорону праці»).
	Стаття 9. Наукові дослідження у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі 5. Наукові дослідження у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі можуть фінансуватися з будь-яких інших джерел, не заборонених законом.	<u>Викласти у редакції:</u> Наукові дослідження у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі можуть фінансуватися з Державного бюджету та з будь-яких інших джерел, не заборонених законом.	Відповідно до статті 4 законопроекту одним із принципів державної політики є проведення наукових досліджень і поглиблення знань у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема дослідження щодо впливу хімічних, фізичних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних та інших факторів, які можуть становити небезпеку для здоров'я працівників; Частинами 1, 4 цієї статті визначена участь держави у проведенні та фінансовій підтримці науково-дослідних робіт у сфері безпеки та здоров'я. Враховуючи вищенаведене, у частині 5 цієї статті обов'язково треба передбачити фінансування наукової роботи з Державного бюджету, з урахуванням вимог Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» та Порядку формування тематики наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок, що фінансуються за рахунок коштів державного бюджету, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.01.2018 №13.
	Стаття 11. Спеціальні умови виконання робіт	Частина 1 статті 11 законопроекту	

підвищеної небезпеки

1. У випадках коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки робіт, виконання яких пов'язане з об'єктивно вищим ризиком впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів на життя і здоров'я працівників (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи можуть виконуватися лише за наявності щонайменше однієї з таких умов:

1) встановленого регулятором договору страхування життя, здоров'я та працездатності працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, за класом страхування 1, визначеним статтею 4 Закону України "Про страхування"; або

2) дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, отриманого відповідно до цієї статті, або зареєстрованої декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

визначає спеціальні умови виконання робіт підвищеної небезпеки, а саме наявність: 1) встановленого регулятором договору страхування життя, здоров'я та працездатності працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, за класом страхування 1, визначеним статтею 4 Закону України "Про страхування"; або 2) дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, отриманого відповідно до цієї статті, або зареєстрованої декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

Формулювання статті 11 проєкту Закону суперечить Конвенції № 155.

Конвенція МОП № 155 передбачає заборону чи обмеження таких робіт залежно від дозволу чи контролю компетентного органу і не передбачає заміну дозволу додатковим страхуванням. Згідно з цією Конвенцією, такі роботи, через підвищений рівень професійного ризику, пов'язаний з ними, повинні бути під додатковим контролем із боку компетентного органу, щоб забезпечити безпеку та здоров'я працівників під час виконання цих особливо небезпечних робіт.

Таким чином, договір додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, не повинен замінювати чинний дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки.

	2.Договір страхування життя, здоров'я та працездатності працівників під час виконання робіт, зазначених у частині першій цієї статті, має передбачати страхові виплати працівникам або членам їх сімей у розмірах, не нижче встановлених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Порядок та умови такого страхування визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, за погодженням із Національним банком.	Відповідно до вимог Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та частини 1 статті 8 цього законопроекту роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування ВСІХ працівників від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства. Договір страхування життя, здоров'я та працездатності працівників під час виконання робіт є додатковим видом страхуванням. Відповідно до редакції частини 2 не зрозуміло, які страхові виплати передбачені потерпілому від нещасного випадку працівнику, який виконував роботи підвищеної небезпеки та був додатково застрахований : виплати за рахунок Пенсійного фонду України чи страхової компанії, або обидві виплати?! Також не зрозуміло, чи будуть передбачені застрахованому працівнику відповідні виплати у випадку настання з ним нещасного випадку, який стався не при виконанні робіт підвищеної небезпеки, а наприклад при ДТП? .	Відповідно до вимог нормопроектувальної техніки при викладенні тексту законопроекту розробникам необхідно дотримуватися принципів щодо належної ясності викладу, точності та лаконічності.
	Відсутнє	<u>Додати частину наступного змісту.</u> Видача, набрання чинності, припинення дії документів дозвільного характеру, проведення дозвільної (погоджувальної) процедури здійснюються відповідно до Закону України “Про адміністративну	У зв'язку із набранням чинності Закону України “Про адміністративну процедуру”

		процедуру” з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.”	
	4.Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки видається на безоплатній основі та діє безстроково.	<u>Викласти у редакції:</u> 4. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки видається на безоплатній основі та діє 5 років.	Згідно з частиною 4 статті 11 законопроекту «дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки діє безстроково». Вважаємо, що відсутність будь-якого строку дії дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки містить загрозу для працівників, тому що відсутні будь-які гарантії збереження первісного стану умов праці, що існував на момент отримання відповідного дозволу протягом необмеженого періоду часу.
	5.Порядок видачі, відмови у видачі, припинення дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки встановлюється Кабінетом Міністрів України. 6.Перелік робіт підвищеної небезпеки, визначених у частині першій цієї статті, встановлюється Кабінетом Міністрів України.	З метою недопущення неоднозначних тлумачень вважаємо, що частини 5, 6 та 18 варто об’єднати та <u>викласти у редакції</u> : Перелік робіт підвищеної небезпеки, порядок видачі дозволів та реєстрації декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров’я працівників на роботі визначається Кабінетом Міністрів України.	Редакція статті 11 передбачає розробку трьох різних актів законодавства, затверджених КМУ: Порядку видачі, відмови у видачі, припинення дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, Переліку робіт підвищеної небезпеки, Переліку видів робіт підвищеної небезпеки, форма декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров’я працівників на роботі, порядку її подання та реєстрації. У чинному законодавстві всі ці питання відрегульовані єдиним Порядком видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, затвердженим постановою КМУ від 26.10.2011 №107 (із змінами).

			Відповідно до вимог нормопроектувальної техніки при викладенні тексту законопроекту розробникам необхідно дотримуватися принципів щодо належної ясності викладу, точності та лаконічності.
	10. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки припиняється відповідно до вимог Закону України “Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності”, а також у разі наявності таких підстав: 1) настання нещасного випадку із смертельним або іншим тяжким наслідком, групового нещасного випадку, якщо за результатами розслідування встановлено, що зазначена подія сталася внаслідок безпосереднього виконання робіт підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл; 2) документально підтвердженого факту створення перешкод державним інспекторам праці під час здійснення ними заходів державного контролю.	<u>Викласти у редакції:</u> Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки припиняється відповідно до вимог Закону України “Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності”, а також у разі наявності таких підстав: - заява роботодавця або уповноваженої ним особи про припинення дозволу; - припинення юридичної особи (злиття, приєднання, поділ, перетворення або ліквідація) або підприємницької діяльності фізичною особою - підприємцем; - виявлення у поданих роботодавцем документах недостовірних відомостей щодо виконання робіт підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл; - настання нещасного випадку із смертельним або іншим тяжким наслідком, групового нещасного випадку, якщо в акті розслідування встановлено, що причиною такої події стало недодержання	По аналогії до статті 21 Закону України «Про охорону праці»

		вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі під час виконання робіт підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл; - документально підтвердженого факту створення перешкод під час проведення посадовими особами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, або його територіального органу перевірки додержання вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників.	
	14. Декларація відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі подається роботодавцем або уповноваженою ним особою, надсилається поштою або за бажанням суб'єкта звернення, кур'єром за додаткову плату, до адміністратора центру надання адміністративних послуг у паперовій формі або в електронній формі до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників (дозвільного органу). 15. Декларація відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі реєструється дозвільним органом в Реєстрі декларацій відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі і на безоплатній основі протягом п'яти робочих днів з дня її надходження.	У законопроекті питання реєстрації декларації повинні бути викладені коротко, тезисно. Деталі щодо самої процедури оформлення, реєстрації, строків таких дій мають бути визначені у підзаконному акті (частина 18 цієї статті). Так, до прикладу слова «кур'єром за додаткову плату» - не потрібне уточнення на рівні закону! Необхідно об'єднати пункти 14 та 15 та <u>викласти у редакції</u>: Декларація відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі	

		подається роботодавцем або уповноваженою ним особою до адміністратора центру надання адміністративних послуг у паперовій формі або в електронній формі, до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників (дозвільного органу) та реєструється дозвільним органом в Реєстрі декларацій відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі на безоплатній основі протягом п'яти робочих днів з дня її надходження.	
	~~Датою надходження декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі вважається дата її реєстрації як вхідної кореспонденції державним адміністратором або дозвільним органом, а в разі надіслання рекомендованим листом – дата, зазначена на поштовому штемпелі підприємства зв'язку.~~	Визначити у підзаконному акті.	
	~~16. Державний адміністратор протягом одного робочого дня після надходження декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі передає її дозвільному органу.~~	Визначити у підзаконному акті.	
	17. Суб'єкт господарювання набуває право вчиняти дії щодо виконання робіт підвищеної небезпеки, передбачені частиною другою цієї статті, з дня реєстрації декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі відповідним дозвільним органом.	Необхідно прописати підстави до зняття декларації з реєстрації. На сьогодні чинним законодавством механізму зняття декларації з реєстрації (наприклад при виявленні недостовірних у ній відомостей чи настанні нещасного випадку) не передбачено, що є неправильним.	
	18. Перелік видів робіт підвищеної небезпеки, форма декларації відповідності матеріально-технічної	Частина 18 об'єднати з частинами 5,6 цієї статті.	

	бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, порядок її подання та реєстрації визначаються Кабінетом Міністрів України.		
	~~19. Особи, які подали декларацію відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, несуть передбачену законом відповідальність за достовірність даних, зазначених у поданій декларації.~~ ~~20. Відмова в реєстрації декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі не допускається.~~	Визначити у підзаконному акті.	
	~~— 22. Реєстр декларацій відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі розміщується на офіційному веб-сайті центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників.~~	Визначити у підзаконному акті.	
	Розділ III ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТОДАВЦЕМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ТА ЗДОРОВ'ЯМ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ		
	Стаття 17. Засоби колективного та індивідуального захисту 6. Забезпечення засобами колективного та індивідуального захисту, здійснення заходів із виробничої санітарії та гігієни (зокрема забезпечення мийними, знезаражувальними, дезінфікуючими засобами) виконується за рахунок загальновиробничих витрат роботодавця. Обсяг таких витрат має відповідати потребі в таких засобах, визначеній роботодавцем з урахуванням положень нормативно-правових актів з безпеки та здоров'я працівників на роботі, колективних договорів та угод, і не може бути	Додати слово «утримання». <u>Викласти у редакції:</u> 6. Забезпечення засобами колективного та індивідуального захисту, їх утримання, здійснення заходів із виробничої санітарії та гігієни (зокрема забезпечення мийними, знезаражувальними, дезінфікуючими засобами) виконується за рахунок загальновиробничих витрат роботодавця. Обсяг таких витрат має відповідати потребі в таких засобах, визначеній роботодавцем з урахуванням	Аналогічно до норм статті 8 ЗУ «Про охорону праці»

	обмежений.	положень нормативно-правових актів з безпеки та здоров'я працівників на роботі, колективних договорів та угод, і не може бути обмежений.	
	Відсутнє.	Додати частини наступного змісту: 8. У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. 7. Згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.	Аналогічно до норм статті 8 ЗУ «Про охорону праці»
	Стаття 18. Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі		
	2.Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі може бути проведений роботодавцем або незалежною від роботодавця компетентною організацією. 3.Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі проводиться роботодавцем за його рішенням визначеними ним компетентними працівниками.	<u>Частини 2 та 3 варто об'єднати та викласти у редакції:</u> Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі може бути проведений роботодавцем, а саме визначеними ним компетентними працівниками., або незалежною від роботодавця компетентною організацією.	Порушено вимоги нормопроєктувальної техніки при викладенні тексту законопроекту, не дотримано принципів щодо належної ясності викладу, точності, лаконічності та доступності мови проєкту акта.
	4.Роботодавці, які виконують роботи підвищеної небезпеки, зобов'язані регулярно, <u>але не рідше одного разу на п'ять років,</u> проводити аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі незалежною від роботодавця компетентною організацією та надавати висновки і рекомендації за	<u>Викласти у редакції:</u> 4.Роботодавці, які виконують роботи підвищеної небезпеки щодо яких необхідно дотримуватися спеціальних умов, встановлених статтею 11 цього	Вимогу щодо обов'язкового проведення аудиту системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі незалежною від роботодавця компетентною організацією для всіх роботодавців, які виконують роботи

	результатами такого аудиту на вимогу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, протягом 10 робочих днів.	Закону, зобов'язані регулярно, але не рідше одного разу на п'ять років, проводити аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі незалежною від роботодавця компетентною організацією. Норму щодо надання висновків аудиту Держпраці краще визначити на рівні підзаконного акту.	підвищеної небезпеки, вважаємо надмірним фінансовим навантаженням на суб'єктів господарювання. Пропонуємо встановити, що такий обов'язковий аудит повинні проводити лише ті роботодавці, які виконують роботи, виконання яких потребує отримання дозволу, реєстрації декларації чи оформлення договору страхування, що значно зменшить кількість таких суб'єктів господарювання. Наприклад, на сьогодні у чинному законодавстві передбачено декілька переліків робіт підвищеної небезпеки: - перелік робіт підвищеної небезпеки, затв. наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 N 15 – 137 видів робіт - перелік робіт підвищеної небезпеки, які виконуються на підставі дозволу чи декларації. (постанова КМУ від 26.10.2011 р. N 1107) – 54 види робіт.
	Стаття 19. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників 5. Підтвердженням проходження медичного огляду є медичний висновок, який повинен містити інформацію про те, чи є особа за станом здоров'я придатною до виконання такої роботи, та не може містити медичні дані чи іншу інформацію, яка є конфіденційною. Також медичний висновок може	Слова «не може містити медичні дані чи іншу інформацію, яка є конфіденційною» - виключити. Інформація про стан здоров'я людини апріорі є конфіденційною інформацією.	

	містити рекомендації та/або застереження для особи щодо того, чи безпечно виконувати трудові обов'язки, які їй пропонуються, та щодо заходів, яких слід ужити для забезпечення її безпеки та здоров'я		
	9.Роботодавець за власні кошти організовує та забезпечує проходження медичних оглядів працівників у робочий час із збереженням оплати праці згідно з умовами трудового договору. Роботодавець повинен ознайомити працівника із змістом медичного висновку про проходження медичного огляду під підпис.	Речення «Роботодавець повинен ознайомити працівника із змістом медичного висновку про проходження медичного огляду під підпис» - виключити. Із змістом медичного висновку про проходження медичного огляду працівника мають ознайомлювати фахівці закладу охорони здоров'я, де проводився медичний огляд.	
	10.У разі непроходженням працівником із незалежних від нього причин медичного огляду в установлений роботодавцем час працівник має право відмовитися від виконання трудових обов'язків через можливу небезпеку для його здоров'я до проходження ним медичного огляду в узгоджений із роботодавцем робочий час.	Необхідно вказати граничний термін, протягом якого працівник може, у зв'язку із непроходженням ним медичного огляду, скористатися правом відмовитися від виконання трудових обов'язків через можливу небезпеку для його здоров'я.	
	14. У разі неможливості надання працівникові іншої оплачуваної роботи відповідно до частини 13 цієї статті трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця без повідомлення про його розірвання з виплатою грошовою компенсації в розмірі, визначеному трудовим та/або колективним договором, але не менше трьох середньомісячних заробітних плат такого працівника.	Запропонована редакція не відповідає чинним на сьогодні нормам статей 40 і 44 Кодексу Законів про працю України.	Звільнення працівника з ініціативи роботодавця у разі виявленої його невідповідності роботі за станом здоров'я та неможливості надати іншу роботу відбувається за п. 2 статті 40 КЗпП з дотриманням вимог ст. 43 КЗпП щодо отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Крім того, потребує змін ст. 44 КЗпП з метою уникнення колізії норм права, оскільки нею передбачена виплата вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку. До речі на сьогодні у законодавстві про

			працю застосовується вираз «вихідна допомога», а не «виплата грошової компенсації». Вочевидь ці норми запозичені з проєкту № 2708 ЗУ «Про працю», який знято з розгляду.
	Стаття 20. Підготовка працівників	Назву статті викласти у редакції: «Навчання, інструктажі з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі».	Назва статті повинна відповідати її змісту.
	2.Роботодавець також повинен забезпечити: 1) фактичне отримання працівниками іншого роботодавця, які виконують роботу в його робочих зонах, відповідних інструкцій стосовно професійних ризиків для безпеки та здоров'я працівників на роботі під час виконання роботи в його робочих зонах, а також стосовно запобіжних та захисних заходів, які мають бути застосовані;	Слово «фактичне» видалити. «Фактичне отримання» чи «отримання» не змінює змісту вимоги, а викликає лише непорозуміння.	
	3) навчання достатньої кількості працівників з урахуванням розміру підприємства та/або установи, професійних ризиків, працівників, відповідальних за здійснення заходів із надання домедичної допомоги, пожежогасіння та евакуації працівників, а також їх забезпечення відповідними матеріалами;	Слово «розміру» замінити на слово «специфіки»	
	4) контроль за відповідним рівнем підготовки з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі осіб, які виконують роботи за цивільно- правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання, наданих роботодавцем, та/або в робочих зонах роботодавця.	Цю норму необхідно виключити або узгодити зі ст. 837 Цивільного кодексу, в якій передбачено, що такі працівники виконують роботу на свій ризик.	
	3. Обов'язкове навчання та перевірка знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі здійснюється роботодавцями або суб'єктами господарювання, які повинні відповідати вимогам	<u>Викласти у редакції:</u> Обов'язкове навчання та перевірка знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, за участю представників працівників, здійснюється роботодавцями або	Необхідно передбачити, що передбачити, що перевірка знань працівників та посадових осіб з питань безпеки та здоров'я працівників здійснюється за участю представників працівників. (Ст. 18. ЗУ «Про охорону

	встановленим Кабінетом Міністрів України.	суб'єктами господарювання, які повинні відповідати вимогам встановленим Кабінетом Міністрів України.	праці»).
	4 .Порядок проведення обов'язкового навчання та перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі встановлюється Кабінетом Міністрів України.	<u>Вважаємо за необхідне об'єднати частину 4 та 6 статті 20 та викласти у редакції:</u> Порядок та періодичність проведення обов'язкових інструктажів, навчання та перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі встановлюється Кабінетом Міністрів України.	Редакцією статті 20 (частинами 4 та 6) передбачено розробку двох окремих нормативно-правових актів, що затверджуються КМУ, які по суті регулюють одні й ті ж питання: навчання, інструктажів та перевірки знань працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі. Вважаємо, що зазначені вище питання повинні бути врегульовані єдиним НПА, по аналогії із діючим на сьогодні Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затв. наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 №15.
	5. Підготовка з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі проводиться за рахунок роботодавця в робочий час із збереженням у період підготовки оплати праці відповідно до умов трудового договору.	Слово «підготовка» замінити на «навчання»	
	6. Періодичність проведення інструктажів та/або навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі визначається роботодавцем самостійно з урахуванням забезпечення належної підготовки працівників. Мінімальні вимоги до проведення інструктажів із працівниками (особами), які залучаються до організації та/або виконують роботи підвищеної небезпеки, встановлюються Кабінетом Міністрів України.	Виключити частину 6, об'єднати з частиною 4.	У частині 6 статті 20 законопроекту передбачене право роботодавця на свій розсуд «визначати періодичність проведення інструктажів та/або навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі», що є недопустимим. Вважаємо, що порядок проведення навчання та інструктажів з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема їх періодичність, мають визначатися у

			підзаконному акті.
	7. У разі непроходження працівником інструктажу та/або навчання та перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі у встановлений роботодавцем час із незалежних від працівника причин працівник має право без шкоди для себе відмовитися від виконання трудових обов'язків до проведення такого інструктажу та/або навчання.	Після слова «себе» вставити слово «письмово».	
	8. Роботодавець має право відсторонити від виконання трудових обов'язків працівника, який в установленний роботодавцем час відмовився пройти інструктаж та/або навчання і перевірку знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, без виплати заробітної плати до проходження такого інструктажу та/або навчання.	Після слова «який» вставити слова «без поважних причин»	Редакційна правка
	Стаття 22. Надання домедичної допомоги, пожежогасіння, ліквідація аварій та евакуація працівників 1. З урахуванням, але не виключно характеру своєї діяльності, наявних специфічних небезпек, потреб осіб з інвалідністю (зокрема з порушеннями зору, слуху, опорно-рухового апарату, психічними та інтелектуальними порушеннями та з різними комбінаціями порушень), кількості працівників та розмірів робочих зон, можливої присутності в них сторонніх осіб, яким може загрожувати небезпека, роботодавець забезпечує організацію відповідних заходів щодо: 	З метою уникнення непорозумінь слово «специфічних» виключити, оскільки такий термін відсутній, критерії як саме небезпеки є специфічними не визначені.	Приведення у відповідність до термінології, яка використовується у чинному законодавстві та у статті 1 цього проекту Закону, а саме: 19) небезпека — потенційна властивість, притаманна об'єкту, діяльності, робочому обладнанню або факторам робочого середовища, що може спричинити шкоду здоров'ю або життю працівника;

	3. Кількість відповідальних працівників, обладнання, передбаченого для виконання завдань, визначених у частині першій цієї статті (зокрема евакуації працівників та осіб, яким загрожує небезпека, пожежогасіння та ліквідації наслідків аварій), що є в їх розпорядженні, визначаються роботодавцем з урахуванням вимог законодавства, масштабів відповідних робочих зон, підприємства (виробництва) та/або наявних специфічних небезпек.	Слово «специфічних» виключити, оскільки такий термін не передбачений законодавством.	
	4. У разі виникнення надзвичайних ситуацій, які загрожують життю та здоров'ю працівників, роботодавець зобов'язаний: 1) у найкоротший строк поінформувати працівників, яким загрожує або може загрозовувати небезпека, про заходи, яких необхідно вжити для їх захисту; 	<u>Викласти у редакції:</u> 1) у найкоротший строк у будь - який доступний спосіб поінформувати працівників, яким загрожує або може загрозовувати небезпека, про заходи, яких необхідно вжити для їх захисту;	
	5. Роботодавцю заборонено надавати працівникам вказівки про відновлення виконання трудових обов'язків під час існування небезпеки, у зв'язку з якою можуть постраждати працівники або інші особи, за винятком належним чином обґрунтованих ситуацій, пов'язаних із запобіганням розповсюдженню аварії чи небезпеки та рятуванням життя працівників та/або третіх осіб.	З метою недопущення неоднозначних трактувань та зловживання роботодавцями передбаченим частиною 5 правом слова «за винятком належним чином обґрунтованих ситуацій, пов'язаних із запобіганням розповсюдженню аварії чи небезпеки та рятуванням життя працівників та/або третіх осіб» - виключити.	
	6. Працівники, які в разі серйозної, безпосередньої та неминучої небезпеки залишили небезпечні робочі місця/зони, не несуть відповідальності за такі дії. У подальшому факт наявності такої небезпеки за необхідності підтверджується комісією, яка утворюється роботодавцем із обов'язковим залученням представників працівників та уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників на роботі. До участі в роботі комісії також запрошується представник центрального органу виконавчої влади, що реалізує	Виключити слова «серйозної, безпосередньої та неминучої» виключити. Частину «До участі в роботі комісії також запрошується представник центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я» - виключити. <u>Викласти у редакції:</u>	Запропонована розробником редакція пункту 6 занадто ускладнює процедуру підтвердження факту наявності небезпеки. З метою забезпечення об'єктивності факт небезпеки необхідно встановлювати у максимально короткі строки після настання такої ситуації. Ці питання повинні вирішуватися ОПЕРАТИВНО комісією підприємства

	державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	6. Працівники, які в разі небезпеки залишили небезпечні робочі місця/зони, не несуть відповідальності за такі дії. У подальшому факт наявності такої небезпеки за необхідності підтверджується комісією, яка утворюється роботодавцем із обов'язковим залученням представників працівників та уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників на роботі.	Участь представника центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі абсолютно недоцільна та непотрібна.
	Працівники не несуть відповідальності за такі дії, якщо тільки вони не діяли необачно або з їх боку не була допущена недбалість.	Після слів «за такі дії» поставити крапку, слова «якщо тільки вони не діяли необачно або з їх боку не була допущена недбалість» - видалити .	Не зрозуміло хто та як під час серйозної загрози для життя та здоров'я працівників буде контролювати : чи діяв працівник необачно чи ні, чи допустив недбалість чи ні.
	Стаття 23. Консультації з працівниками та залучення працівників до питань безпеки та здоров'я працівників на роботі 2... Такі консультації проводяться в порядку, визначеному колективним договором.	Частиною 2 статті 23 законопроекту передбачено, що консультації з працівниками та залучення працівників до питань безпеки та здоров'я працівників на роботі «проводяться в порядку визначеному колективним договором» . Таке формулювання містить загрозу блокування будь-яких консультацій, якщо порядок їх проведення не визначено колективним договором. Законом повинен бути також визначений порядок проведення консультацій, якщо між сторонами не укладений колективний договір.	
	8. Для реалізації норм цієї статті, а також визначення та впровадження заходів щодо покращення умов праці, вирішення спірних питань у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі може утворюватися	Після слів «на роботі» додати слова «за рішенням працівників»	Аналогічно змісту цієї норми у статті 16 ЗУ «Про охорону праці»

	комісія з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі.		
	Відсутнє	У законопроекті відсутній механізм економічної мотивації роботодавців до більш безпечного виконання робіт, покращення умов праці та мінімізації ризиків від впливу виробничих факторів на життя та здоров'я працівників, до прикладу, зменшення для суб'єктів господарювання податків чи ЄСВ на певний % у разі досягнення цільових показників зниження рівня травматизму Пропозиції профспілок: передбачити окрему статтю «Економічні заходи для заохочення удосконалень у сфері безпеки праці і охорони здоров'я працівників (аналогічно Розділу IV «Стимулювання охорони праці», зокрема статті 25 Закону України «Про охорону праці»), визначити більш прогресивний механізм державної підтримки підприємств щодо впровадження міжнародних стандартів, модернізації обладнання, сплати страхових внесків, у т.ч. ЄСВ, у залежності від рівня безпеки і умов праці на підставі кращого досвіду країн ЄС з цих питань. Такі економічні заходи, за висновками міжнародних експертів, є одними з основних і ефективних способів підвищення рівня безпеки праці та охорони здоров'я працівників.	
	Розділ IV ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦІВ І ПРАЦІВНИКІВ		
	Стаття 24. Права роботодавців		

	1. Роботодавці мають право:		
	2) під час виконання працівниками трудових обов'язків контролювати їх безпеку, дотримання вимог, правил, рекомендацій та інструкцій з безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема якщо це зумовлено необхідністю забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, застосовувати технічні засоби з обов'язковим інформуванням працівників про це до початку їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників;	Вважаємо, що контроль за безпекою працівників, дотримання ними вимог, правил, рекомендацій та інструкцій з безпеки та здоров'я працівників на роботі є ОБОВ'ЯЗКОМ роботодавця, а не його правом. Цей пункт необхідно перенести до статті 25. Слова «зокрема якщо це зумовлено необхідністю забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, застосовувати технічні засоби з обов'язковим інформуванням працівників про це до початку їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників» - <u>виключити.</u> Питання застосування технічних засобів, зокрема, здійснення відеоспостереження за працівниками, предметом регулювання цього Закону.	Відповідно до статті 13 ЗУ «Про охорону праці».
	3) вимагати від працівників знати та виконувати вимоги нормативно-правових актів та актів роботодавця з безпеки та здоров'я працівників на роботі, використовувати робоче обладнання за призначенням, правила користування засобами колективного та індивідуального захисту, що безпосередньо стосуються виконуваної ними роботи;	<u>Викласти у редакції:</u> 3) вимагати від працівників знати та виконувати вимоги нормативно-правових актів та актів роботодавця з безпеки та здоров'я працівників на роботі, правила користування засобами колективного та індивідуального	Редакційна правка.

		захисту, а також використовувати робоче обладнання за призначенням.	
	Відсутнє.	Додати пункт: 6). за рахунок власних коштів здійснювати додаткові виплати потерпілим та членам їх сімей, встановлювати додаткові гарантії, пільги та компенсації відповідно до колективного чи трудового договору.	Відповідно до норм чинного ЗУ «Про охорону праці»
	Стаття 25. Обов'язки роботодавців 1.3 метою забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі в усіх аспектах, що стосуються роботи, роботодавці зобов'язані: 8) проводити моніторинг за технічним станом робочого обладнання, підтримувати його в належних умовах та проводити технічні огляди робочого обладнання відповідно до порядку, визначеного Кабінетом Міністрів України;	3 метою недопущення дублювань норм викласти у редакції: 8) проводити моніторинг за технічним станом робочого обладнання, підтримувати його в належних умовах та проводити у встановленому порядку його технічні огляди.	Те, що порядок проведення технічних оглядів робочого обладнання має бути визначений Кабінетом Міністрів України зазначено у статті 12 цього законопроекту.
	відсутнє	створювати служби гігієни праці	Відповідно до Конвенції МОП № 161 «Про служби гігієни праці» та Європейської соціальної хартії.
	11) залучати працівників до консультацій та прийняття рішень, що стосуються безпеки та здоров'я працівників на роботі;	<u>Викласти у редакції:</u> 11) залучати працівників та їх представників до консультацій та прийняття рішень, що стосуються безпеки та здоров'я працівників на роботі;	Приведення у відповідність до норм цього ж законопроекту.
	14) організовувати за власні кошти проходження працівниками навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі в робочий час із збереженням заробітної плати;	<u>Викласти у редакції:</u> 14) організовувати за власні кошти проходження працівниками та їх представниками навчання з питань	Приведення у відповідність до норм чинного законодавства та цього ж законопроекту.

		безпеки та здоров'я працівників на роботі в робочий час із збереженням заробітної плати;	
	19) організовувати проведення із працівниками належних інструктажів, ознайомлення працівників з інструкціями стосовно безпечного використання робочого обладнання;	<u>Викласти у редакції:</u> 19) організовувати проведення із працівниками належних інструктажів з питань безпеки та здоров'я на роботі, ознайомлення працівників з інструкціями стосовно безпечного виконання робіт та використання робочого обладнання;	Приведення у відповідність до норм цього ж законопроекту.
	22) повідомляти центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, про нещасні випадки та професійні захворювання працівників;	<u>Викласти у редакції:</u> повідомляти (інформувати) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників (його територіальні органи) та інші, визначені у встановленому порядку, органи, установи та організації про всі нещасні випадки та професійні захворювання працівників.	Приведення у відповідність до чинного законодавства, зокрема до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337.
	23) розслідувати нещасні випадки та професійні захворювання на виробництві;	<u>Викласти у редакції:</u> у встановленому порядку організовувати розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.	Приведення у відповідність до чинного законодавства, зокрема до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337.
	24) складати та виконувати загальний план запобігання професійним ризикам.	<u>Викласти у редакції:</u> 24) складати, узгоджувати з представниками працівників та виконувати загальний план запобігання	Відповідно до ст.161 КЗпП, ст.19 ЗУ «Про охорону праці».

		професійним ризикам, згідно з <u>переліком заходів та засобів з безпеки та здоров'я працівників на роботі</u> , що затверджується Кабінетом Міністрів України.	
	Відсутнє	<u>Додати пункт наступного змісту:</u> 25) Протягом дії укладеного з працівником трудового договору, не пізніш як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни умов праці та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.	По аналогії до статті 7 ЗУ «Про охорону праці».
	2. Зазначені в частині першій цієї статті обов'язки не є вичерпними. Інші обов'язки роботодавця визначаються законодавством про працю або виникають в результаті визначених цим Законом прав працівників.	3 метою неоднозначних трактувань – частина потребує виключення. Обов'язки та права роботодавців та працівників повинні бути чітко встановленими на рівні Закону.	
	3. Залучення роботодавцем сторонніх осіб та суб'єктів господарювання для забезпечення виконання зобов'язань і завдань у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі не звільняє його від відповідальності за забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі в усіх аспектах, що стосуються роботи.	3 метою недопущення дублювань норм частину 3 виключити.	Практично дублюється із частиною 11 ст.15 цього законопроекту «Залучення роботодавцем суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, не звільняє роботодавця від відповідальності за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі та завдану внаслідок таких порушень шкоду життю і здоров'ю працівників»
	4. Фінансування витрат на безпеку та здоров'я працівників на роботі, пов'язаних із виконанням обов'язків роботодавця, здійснюється за рахунок коштів роботодавця. 5. Обсяг витрат роботодавця на безпеку та	Необхідно чітко вказати, в яких мінімально необхідних обсягах повинно здійснюватися фінансування заходів з безпеки та здоров'я працівників.	По аналогії до статті 19 ЗУ «Про охорону праці», відповідно до якої витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

	здоров'я працівників на роботі має забезпечувати та бути достатнім для виконання всіх зобов'язань, визначених цим Законом, законодавством, колективними договорами (угодами), та завдань, пов'язаних із забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, і нічим не може бути обмежений.	Запропоноване формулювання не передбачає механізму забезпечення фінансування витрат на безпеку та здоров'я працівників на роботі бюджетними установами та організаціями.	Формулювання цієї норми повинно бути чітким та конкретним, а також враховувати можливість забезпечення достатніх фінансових витрат на заходи з безпеки та здоров'я працівників як суб'єктам природних монополій так й суб'єктам господарювання, які фінансуються із державного бюджету.
	Стаття 26. Права працівників 1. Кожен працівник має право на: 1) створення роботодавцем безпечних умов праці, зокрема шляхом безоплатного забезпечення роботодавцем працівників на роботі засобами колективного та/або індивідуального захисту;	Слова «зокрема шляхом безоплатного забезпечення роботодавцем працівників на роботі засобами колективного та/або індивідуального захисту» виключити. Забезпечення роботодавцем працівників на роботі засобами колективного та/або індивідуального захисту передбачено статтею 17 законопроекту.	
	3) отримання від роботодавця інформації про професійні ризики, на які вони наражаються або можуть наражатися під час виконання роботи, а також про запобіжні заходи, вжиті для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі;	<u>Викласти у редакції:</u> 3) отримання від роботодавця інформації про професійні ризики, на які вони наражаються або можуть наражатися під час виконання роботи, а також про запобіжні заходи, вжиті для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, та про гарантії, пільги і компенсації відповідно до ч. 7 статті 4 цього Закону;	
	7) консультації під час прийняття роботодавцем рішень, пов'язаних із їх безпекою та здоров'ям;	Не зрозуміло – з ким консультації.	
	10) відсутність будь-яких негативних наслідків для себе, а також на захист від таких наслідків у разі залишення свого робочого місця/зони у випадку серйозної, неминучої та невідвортної загрози або	Слова «серйозної, неминучої та невідвортної» - виключити! Занадто ускладнене формулювання пункту.	Порушено вимоги нормопроєктувальної техніки при викладенні тексту законопроекту, не дотримано принципів щодо належної ясності викладу,

	вжиття відповідно до рівня знань і наявних технічних засобів належних заходів до уникнення наслідків серйозної та прямої загрози для власної безпеки та/або безпеки інших осіб, якщо не вдалося зв'язатися із безпосереднім керівником;		точності, лаконічності та доступності мови проєкту акта.
	11) захист від утисків або дисциплінарних заходів за повідомлення про нещасний випадок, професійне захворювання, небезпечну подію, нещасний випадок або підозру на професійне захворювання.	Двічі зазначено «про нещасний випадок». <u>Викласти у редакції:</u> 11) захист від утисків або дисциплінарних заходів за повідомлення про нещасний випадок, професійне захворювання (або підозру на профзахворювання), небезпечну подію.	
	2. Зазначені у частині першій цієї статті права не є вичерпними. Інші права працівників виникають в результаті визначених цим Законом обов'язків роботодавця.	З метою неоднозначних трактувань – частина потребує виключення. Обов'язки та права роботодавців та працівників повинні бути чітко встановленими на рівні Закону.	
	Стаття 27. Обов'язки працівників 2. З цією метою працівник повинен: 7) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників на роботі протягом часу, необхідного для виконання всіх завдань та/або дотримання всіх вимог, передбачених компетентними органами для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі; 8) співпрацювати в межах своєї компетенції з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників на роботі протягом часу, необхідного роботодавцю для забезпечення безпечних умов праці та робочого середовища і усунення загроз для безпеки та здоров'я працівників на роботі;	Додати, що працівник повинен також співпрацювати із представниками працівників, зокрема із представниками профспілок.	
	10) за наявності документально оформленої вимоги роботодавця, державного інспектора праці,	Примусове проходження медичного огляду ж порушенням Конституції	Конституція України Стаття 28. Кожен має право на повагу

	уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників на роботі пройти медичний огляд у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, з метою встановлення стану алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції.	України. Проведення медичного огляду з метою виявлення як алкогольного, так і наркотичного сп'яніння можливе виключно у добровільному порядку.	до його гідності. Жодна людина без її вільної згоди не може бути піддана медичним, науковим чи іншим дослідям.
	3. Обов'язки працівника, визначені частиною першої цієї статті, не є вичерпними. Інші обов'язки працівників виникають з урахуванням правил, рекомендацій, інструкцій, спрямованих на забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, встановлених відповідно до законодавства про працю, або інших визначених цим Законом прав роботодавців.	Обов'язки працівника повинні бути вичерпними, чітко встановленими на рівні Закону (по аналогії до статті 14 ЗУ «Про охорону праці»). З метою недопущення неоднозначних трактувань та використання норми, викладеної у частині 3 цієї статті, роботодавцями для перевищення своїх прав щодо встановлення працівникам додаткових зобов'язань – частина 3 ПОТРЕБУЄ ВИКЛЮЧЕННЯ.	
	Розділ VI ДЕРЖАВНІ ЗАХОДИ ЩОДО СПРИЯННЯ, КОНТРОЛЮ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО БЕЗПЕКУ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ		
	Стаття 31. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю 1. Державні заходи щодо сприяння, контролю та забезпечення дотримання законодавства про працю здійснюються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю. 2. Основними функціями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням	Замінити назву Держпраці на «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі». Визначені у частині 2 функції Держпраці є вкрай обмеженими, необхідно додати розслідування нещасних випадків, профзахворювань, видачу дозволів та реєстрацію декларацій ... тощо.	

	законодавства про працю, є: 1) контроль та забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі; 2) забезпечення надання роботодавцям, працівникам та їх представникам технічної інформації та консультацій щодо найбільш ефективних способів дотримання правових норм; 3) інформування центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, про недоліки або зловживання у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, які потребують правового врегулювання.	Частина 2 потребує приведення у відповідність до чинного законодавства, до Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою КМУ від 11 лютого 2015 р. № 96, до норм цього ж законопроекту.	
	Стаття 32. Забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі 1. З метою забезпечення належного застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі державні інспектори праці для забезпечення відповідних правових норм з безпеки та здоров'я працівників на роботі мають право проводити інспекційні відвідування згідно із законодавством про працю.	Слова «проводити інспекційні відвідування згідно із законодавством про працю» замінити на слова «здійснювати заходи державного нагляду (контролю) у встановленому законодавством порядку».	Правові та організаційні засади, основні принципи і порядок здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, повноваження органів державного нагляду (контролю), їх посадових осіб і права, обов'язки та відповідальність суб'єктів господарювання під час здійснення державного нагляду (контролю) визначає Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (Закон 877). Наглядова діяльність Держпраці регулюється саме цим Законом, яким передбачено що «заходи державного нагляду (контролю) - планові та позапланові заходи, які здійснюються у формі перевірок, ревізій, оглядів, обстежень та в інших формах, визначених законом». У Кодексі законів про працю також не

			застосовується термін інспекційні відвідування та не встановлена процедура здійснення державного нагляду (контролю). Проект Закону «Про працю», яким передбачений порядок здійснення інспекційних відвідувань, проходить у встановленому порядку процедури погодження. Інші НПА, по аналогії до Порядків здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, що були затверджені постановами КМУ та скасовані судом, на разі відсутні. Набрання чинності Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» до врегулювання питань здійснення інспекційних відвідувань у законодавстві про працю призведе до суперечностей між законодавчими актами з питань державного нагляду та як результат к блокуванню наглядової діяльності Держпраці.
	2. Окрім визначених законодавством про працю повноважень, державні інспектори праці з метою усунення недоліків, виявлених під час інспекційного відвідування, які вони вважають такими, що загрожують здоров'ю чи життю працівників, мають право в межах компетенції вимагати внесення протягом визначеного розумного строку до конструкції споруди, робочого місця/зони, робочого обладнання таких змін, які необхідні для забезпечення дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі. У разі наявності обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю працівників державні	<u>Частина 2 викласти у редакції:</u> Окрім визначених законодавством ~~про працю~~ повноважень, державні інспектори праці з метою усунення недоліків, виявлених під час ~~інспекційного відвідування~~ здійснення заходу державного нагляду (контролю), які вони вважають такими, що загрожують здоров'ю чи життю працівників, мають право в межах компетенції вимагати внесення	Частина 2 потребує перегляду та приведення у відповідність до Закону України «Про основні заходи державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». Слово «розумного» необхідно виключити, оскільки у законодавстві про безпеку та здоров'я працівників не існує такого терміну та поняття «розумний строк»

	інспектори праці мають право вимагати вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, зокрема зупинку, припинення, обмеження виконання робіт, використання робочого обладнання, робочих місць/зон, будівель, споруд, приміщень, а також заборону застосування небезпечних речовин.	протягом визначеного ~~розумного~~ строку до конструкції споруди, робочого місця/зони, робочого обладнання таких змін, які необхідні для забезпечення дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі.	Термін «розумний строк» застосовується у Кримінальному процесуальному кодексі України (стаття 28 КПК «Розумними вважаються строки, що є об'єктивно необхідними для виконання процесуальних дій та прийняття процесуальних рішень»).
	3. Державний інспектор праці, ґрунтуючись на повному, всебічному та об'єктивному вивченні всіх обставин, виявлених у ході відвідування, за власним переконанням вирішує питання, пропонувати застосовувати штрафні санкції або ж надавати роботодавцю поради чи рекомендації.	Частина 3 виключити.	У частині 3 <u>не визначено</u>, у яких випадках та за які правопорушення, за результатом перевірки роботодавцю може бути надано поради чи рекомендації. При цьому статтею 35 проєкту Закону визначено випадки, у яких роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафів та встановлюються їх розміри залежно від того, яку норму цього Закону порушено. Проте проєктом Закону не визначено, за яких обставин, у разі виявлення порушення, за яке настає відповідальність у вигляді штрафу, така санкція може бути замінена порадою чи рекомендацією. Таким чином, відсутність у проєкті Закону чітких положень щодо випадків за яких може бути роботодавцям надано поради чи рекомендації надасть державним інспектором широкі дискреційні повноваження за одні і ті ж правопорушення на одних роботодавців накладати відповідальність у вигляді штрафних санкцій, а щодо інших обмежуватись порадами чи рекомендаціями. Відповідні положення зачіпають право, гарантоване статтею 1

			Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Крім того, запропонована розробником редакція частини 3, а саме відсутність чіткого регулювання питання притягнення до відповідальності, несе значні корупційні ризики при визначенні рівня порушень та відповідно міри відповідальності. Вчинення будь-яких правопорушень передбачають чітко встановлену відповідальність відповідно до чинного законодавства, прийняття рішення щодо застосування штрафної санкції чи надання рекомендації за <u>власним переконанням</u> посадової особи є неприпустимим.
	Стаття 33. Забезпечення надання роботодавцям і працівникам технічної інформації та консультацій 1. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, забезпечує безоплатне надання роботодавцям, працівникам, їх представникам, суб'єктам господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, технічної інформації та консультацій (письмових та усних) щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі. 2. З метою отримання технічної інформації та консультацій щодо підвищення рівня безпеки та здоров'я працівників на роботі роботодавці також можуть звертатися із проханням про проведення аналізу стану застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі. 3. Аналіз стану застосування законодавства про	В одній статті законопроекту використовуються різні назви Державної служби України з питань праці : «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі» та «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю». З метою уникнення суперечностей необхідно застосовувати єдиний термін – центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	.

	безпеку та здоров'я працівників на роботі проводиться безоплатно посадовими особами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, з урахуванням пріоритетів та наявних ресурсів. 4. Порядок проведення аналізу стану застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі встановлюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.		
	5. Висновки та рекомендації, отримані роботодавцем за результатами аналізу стану застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі, є обов'язковими до виконання роботодавцем.	Викладення частини 5 – нелогічне. Рекомендації та висновки не є вимогами державного інспектора праці, тому не можуть бути обов'язковими до виконання. Обов'язковим до виконання є припис, який складається державним інспектором праці за результатами здійснення заходу державного нагляду (контролю) та в якому встановлені строки усунення порушень. Консультації, аналіз стану застосування законодавства – НЕ Є ЗАХОДАМИ державного нагляду (контролю).	Потребує приведення у відповідність до ЗУ «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»
	6. Роботодавець не може бути притягнутий до відповідальності за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі, виявлені в ході аналізу стану застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі, у разі усунення їх у строк, зазначений у висновках та рекомендаціях.	Чинним законодавством не передбачено притягнення до відповідності за порушення вимог законодавства, виявлені під час аналізу стану безпеки праці та які не були усунені в строк. Притягнення до відповідальності у вигляду штрафу можливе виключно за результатами проведення заходу державного нагляду (контролю). Відповідно до статті 6 ЗУ «Про основні	Потребує приведення у відповідність до ЗУ «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»

		засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» підставою для проведення позапланового заходу є перевірка виконання виключно припису, що обов'язковим до виконання. Підстав для проведення перевірки посадовими особами Держпраці виконання роботодавцями висновків за результатами аналізу стану застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі – законодавством не передбачено.	
	7. За результатами аналізу статистики нещасних випадків та професійних захворювань, інспекційних відвідувань, звернень щодо отримання технічної документації та консультацій, результатів аналізу стану застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, проводить загальнонаціональні, галузеві, тематичні інформаційні кампанії щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі.	Після слів «нещасних випадків» додати «на виробництві». Слова «інспекційних відвідувань» замінити на «заходів державного нагляду (контролю)» (обґрунтування – у коментарях до статті 32 законопроекту). Замінити назву Держпраці на «центрального орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі».	Приведення термінології у відповідність до чинного законодавства.
	Стаття 34. Публічна інформація у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі 1. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, публікує загальний щорічний звіт про свою діяльність у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. 2. У щорічному звіті зазначаються, але не виключно питання щодо:	1. У частині 1 - замінити назву Держпраці «центрального орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю» на «центрального орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників». 2. У частині 2 пункті 2 – слово	1. Термінологію, що застосовується у статті, необхідно привести у відповідність до чинного законодавства. 2. З метою уникнення непорозумінь по всьому тексту законопроекту необхідно застосовувати єдину назву Держпраці 3. Стаття 34 потребує перегляду та приведення у відповідність до Закону

	1) правових норм стосовно здійснення державного контролю за дотриманням законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі; 2) персоналу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за дотриманням законодавства про працю; 3) роботодавців, їх робочих зон, які підлягають інспектуванню, та кількості працівників, зайнятих у них; 4) інспекційних відвідувань; 5) виявлених порушень і застосованих санкцій; 6) нещасних випадків; 7) професійних захворювань. 3. Такі щорічні звіти публікуються протягом першого кварталу року, що настає за звітним.	«персонал» замінити на слова «посадових осіб». 3. У частині 2 пункті 3 слова «які підлягають» замінити на «які підлягали», оскільки це звіт про проведену протягом року роботу. Слово «інспектуванню» замінити на «державному нагляду (контролю)» (обґрунтування – у коментарях до статті 32 законопроекту).. Інформація про роботодавців, які підлягають перевіркам, міститься у Планах здійснення заходів державного нагляду (контролю), які розміщуються на офіційних вебсайтах, в ІАС до 1 грудня року, що передує плановому. 4. У частині 2 пункті 4 слова «інспекційних відвідувань» замінити на «заходів державного нагляду (контролю)». 5. У частині 2 пункт 5 викласти у редакції «виявлених порушень вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників та застосованих заходах реагування, зокрема штрафів» 6. У частині 2 пункті 6 після слова «випадків» додати слова «на виробництві». У частині 3 необхідно вказати ДЕ публікуються такі звіти.	України «Про основні заходи державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».
	Відсутнє	Законопроектом не визначена яка має бути звітність, в тому числі статистична про стан безпеки та умови праці, виробничий травматизм та профзахворювання, обов'язок роботодавця щодо її ведення, подання,	

		кому і коли, хто розробляє форми цієї звітності, з ким погоджується, хто узагальнює, публікує, контролює ці процеси, що є недотриманням Конвенції МОП, зокрема № 160). Сторона профспілок вимагає додати окрему статтю до редакції законопроекту: «Звітність про стан безпеки та умови праці, рівень виробничого травматизму та профзахворюваності», передбачивши обов'язковість погодження форм статистичної звітності і порядок їх подання з профспілками (з врахуванням положень Конвенцій МОП №160 «Про статистику праці» та №155).	
	Розділ VII ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ		
	Стаття 35. Відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі 1. Особи, винні у порушенні законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі, несуть дисциплінарну, адміністративну, матеріальну та кримінальну відповідальність згідно із законодавством.	<u>Викласти у редакції:</u> За порушення законодавчих та інших нормативно-правових актів з безпеки та здоров'я працівників на роботі, винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законодавством.	Приведення термінології у відповідність до положень проєкту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за порушення вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (р.н.10147 від 13.10.2023). По аналогії із статтею 44 ЗУ «Про охорону праці».
	2. У разі доведення вини роботодавця та/або пов'язаних із ним осіб у заподіянні шкоди життю і здоров'ю працівника за рішенням суду на роботодавця може бути покладено обов'язок відшкодувати повністю або частково витрати, понесені Пенсійним фондом України на страхові виплати застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку.	Запропоновані розробником положення частини 2 не узгоджуються з положеннями Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».	

	4. За порушення норм цього Закону роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі: 	Вважаємо, штрафи, накладення яких передбачено цією статтею, надмірним фінансовим тиском на роботодавців. Категорично проти встановленого розробником розрахунку суми штрафу в залежності від кількості працівників щодо яких допущено порушення законодавства з безпеки та здоров'я на роботі, а також від кількості робочих місць, робочого обладнання підвищеної небезпеки.	
	12) неповідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, про нещасний випадок, який призвів до тяжких травм або смерті потерпілого (частини друга та четверта статті 6), — у розмірі двадцяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого стався такий випадок;	Після слів «смерті потерпілого» додати слова «про груповий нещасний випадок».	
	Розділ VIII ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ		
	3. Внести зміни до таких законодавчих актів України: 1) у Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375):		
	главу XI виключити;	Главу XI викласти в такій редакції: «Безпека та здоров'я працівників на роботі» 1) у тексті Кодексу слова «охорона праці» у всіх відмінках замінити словами «безпека та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку;	Суперечить статті 3 цього ж законопроекту. Відповідно статті 3 законопроекту «законодавство про безпеку та здоров'я працівників на роботі є складовою законодавства про працю». Кодекс законів про працю, як онова законодавства про працю, обов'язково повинен містити розділ щодо безпеки та здоров'я працівників

2) Статті цієї глави Кодексу потребують перегляду та осучаснення у відповідності до змін у законодавстві у сфері безпеки та здоров'я працівників.

на роботі, як його складову.

Виключення основних положень щодо питань охорони праці з КЗпП **суперечить** перш за все статті 22 Конституції України, відповідно до якої при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, а також **суперечить** положенням Рамкової Директиви Ради ЄС №89/391/ЄС, відповідно до якої положення будь-якої Директиви ЄС не виправдовують будь-яке зниження у рівнях захисту, що вже досягнуті, зокрема у національному законодавстві, а держави зобов'язані поліпшувати існуючі умови в цій сфері та гармонізувати умови, в яких провадяться удосконалення.

Крім того, відповідно до **статті 296 Угоди з ЄС** кожна Сторона, зокрема **Україна** повинна ефективно застосовувати своє трудове законодавство за допомогою стійких чи повторюваних дій і **не повинна послаблювати або знижувати рівень охорони праці, передбачений в її законодавстві, шляхом відмови чи часткового відступу або пропонування такої відмови чи часткового відступу від своїх законів, підзаконних актів або стандартів.**

Виключення з Кодексу законів про працю України глави XI «Охорона праці» **руйнує цілісність кодифікованого акту, яким є КЗпП, і**

			протирічить Прикінцевим та перехідним положенням Закону України «Про дерадянізацію законодавства України», якими доручено у 2022 році Уряду розробити саме проект Трудового кодексу України, який би регулював трудові і пов'язані з ними відносини.
	Відсутнє	Потребує приведення у відповідність з проектом Закону глава XII «Праця жінок» КЗпП, оскільки прикінцевими положеннями проекту не передбачається внесення змін до неї, що у наступному призведе до певної колізії норм.	

СПІЛЬНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН
репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок
на національному рівні
(СПО об'єднань профспілок)

Майдан Незалежності, 2, Київ, 01001
Тел. (044) 205-76-41, 205-76-42, 205-76-09, тел/факс (044) 205-76-00
spo.fpsu.org.ua, e-mail: fpsu@fpsu.org.ua, spor@fpsu.org.ua

27.11.2023 № 01-12/854-1-СПО На № 04-30/18-2023/236618 від 27.10.2023

Комітет Верховної Ради України з питань
соціальної політики та захисту прав
ветеранів

01008, м.Київ-8, вул. М. Грушевського, 5

kucher-yu@rada.gov.ua

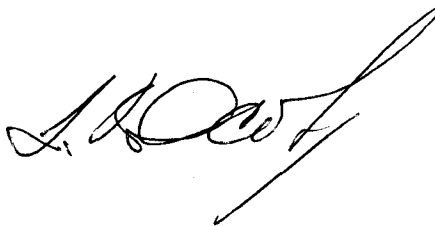
Про розгляд проекту Закону
«Про безпеку та здоров'я працівників на роботі»

У доповнення до листа СПО об'єднань профспілок від 09.11.2023 № 01-12/854-СПО щодо результатів розгляду проекту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (р.н. 10147 від 13.10.2023) /далі – законопроект 10147/ **додатково надсилаємо** Таблицю пропозицій та зауважень профспілкової сторони до визначення термінів, формулювання принципів державної політики у сфері безпеки і здоров'я працівників на роботі та редакцій окремих положень інших статей (Додаток 2, додається).

Додаток:

Таблиця пропозицій та зауважень профспілкової сторони до законопроекту 10147 (Додаток 2 до листа СПО об'єднань профспілок) на 40 арк. в електронному вигляді.

Голова СПО
об'єднань профспілок



Григорій ОСОВИЙ

**Таблиця 2 пропозицій та зауважень профспілкової сторони
до проєкту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (р.н. 10147 від 13.10.2023)
щодо редакцій окремих термінів та статей**

	Редакція проєкту Закону	Пропозиції, зауваження профспілок	Обґрунтування, посилання на НПА (за наявності)
	Закон України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі»	Назву викласти у редакції : Закон України «Про безпеку та <u>охорону</u> здоров'я працівників на роботі»	1. У назві «рамкової» та по тексту Директиви про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи (89/391/ЄЕС) застосовується термін саме «охорона здоров'я». (Стаття 1 «Загальні положення» Директиви 89/391/ЄЕС <i>Предмет</i> 1. Ця Директива має на меті запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі») 2. Термін «охорона здоров'я» застосовується також у одній із головних цілей, яку Україна має досягти гармонізуючи своє законодавство до норм ЄС, а саме «покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці» ((пункт і статті 420 Угоди про асоціацію з ЄС). Всі заходи і положення Закону мають бути спрямовані саме на охорону здоров'я працівників та їх безпеку праці. 3. У ДСТУ ISO 45001:2019 (ISO 45001:2018, IDT) «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та

			настанови щодо застосування» також вживається терміни «охорона здоров'я». <u>У випадку врахування пропозиції профспілок щодо зміни назви законопроекту необхідно внести зміни по всьому тексту законопроекту, а саме у словосполученні «безпека та здоров'я працівників на роботі» перед словом «здоров'я» додати слово «охорона» у відповідному відмінку.</u>
	Розділ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ		
	Стаття 1. Визначення термінів 1. У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:	З метою уникнення суперечностей та колізій при застосуванні нормативно-правових актів з безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі вважаємо, що терміни, наведені у законопроекті, повинні кореспондуватися із вже визначеними термінами у національному законодавстві та у міжнародних актах. Різне тлумачення термінів та визначень, які відносяться до системи стандартів з безпеки та гігієни праці, охорони здоров'я, наведених у законопроекті та чинних ДСТУ, НПАОП, призведе до розбалансування всієї системи нормативних вимог у цих сферах, до зниження рівня захисту працівників та створить додаткові ризики для їх життя і здоров'я. Крім того, вважаємо, що така кількість термінів (45!) занадто обтяжує законопроект, у зв'язку з чим пропонуємо більшість термінів викласти у окремому документі, наприклад у Національному стандарті з безпеки праці та охорони здоров'я працівників (по аналогії до ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять»).	
	1) атестація робочих місць/зон – комплексне оцінювання факторів робочого середовища і трудового процесу, що впливають на здоров'я і працездатність працівників під час роботи;	<u>Викласти у редакції:</u> атестація робочих місць за умовами праці - комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників в процесі трудової діяльності;	Додаток 1 Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджені Постановою Міністерства праці України від 01.09.1992 № 41. Застерігаємо щодо заміни терміну «виробничого середовища» на «робоче середовище», оскільки це викликає необхідність внесення змін у більшість нормативно-правових актів з питань охорони праці, що протягом року з дня опублікування цього Закону (пункт 4 Розділ VIII Прикінцеві та перехідні положення) – зробити неможливо.

			Крім того, Україною ратифіковано Конвенцію 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище N 155, положення якої мають обов'язково бути враховані у законопроекті «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі». З метою уникнення суперечностей, неоднозначних тлумачень пропонуємо на певний перехідний період вживати паралельно терміни «робоче середовище»/«виробниче середовище», «робоче обладнання»/ «виробниче обладнання», «професійний фактор»/ «виробничий фактор». У випадку врахування пропозиції профспілок – необхідно внести відповідні зміни по всьому тексту законопроекту.
	2) аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі – документований процес незалежного, систематичного збору і аналізу інформації для об'єктивного оцінювання системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі на відповідність вимогам законодавства, оцінювання ефективності функціонування такої системи та заходів із зменшення професійних ризиків;	<u>Викласти у редакції:</u> аудит системи управління безпекою та здоров'я працівників – систематичний, незалежний та задокументований процес отримання об'єктивних доказів і об'єктивного їх оцінювання з метою визначення ступеня виконання вимог законодавства, ефективності функціонування такої системи, запобігання професійним ризикам та інших критеріїв аудиту;	ДСТУ ISO 19011:2018 «Настанови щодо здійснення аудитів систем управління», що на сьогоднішній день є єдиним документом, який визначає процедуру проведення аудитів систем управління <i>«аудит систем управління – систематичний, незалежний і задокументований процес отримання об'єктивних доказів і об'єктивного їх оцінювання з метою визначення ступеня виконання критеріїв аудиту».</i> ДСТУ ISO 45001:2019 (ISO 45001:2018, IDT) «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування» 3.32 <i>«аудит - систематичний, незалежний і задокументований процес для отримання аудиторських доказів та його об'єктивної оцінки для визначення ступеня відповідності критеріям аудиту».</i>
	3) безпека та здоров'я працівників на роботі – система заходів і засобів,	<u>Викласти у редакції:</u>	Запропонований розробниками термін обмежує та звужує заходи та засоби із

	спрямованих на збереження здоров'я, життя і працездатності працівників, із запобігання та/або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів і професійних ризиків, що вживаються на всіх етапах робочого процесу, зокрема на етапі планування та проектування;	Безпека та здоров'я працівників – система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, впровадження заходів для запобігання та/або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих виробничих, професійних факторів і професійних ризиків, яка спрямована на збереження життя, здоров'я і працездатності працівників у процесі трудової діяльності;	збереження здоров'я, життя, і працездатності працівників, визначає лише один аспект із всієї системи щодо запобігання та/або зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів та професійних ризиків, важливими також є правові, соціально-економічні та лікувально-профілактичні заходи та засоби.
		Пропонуємо окремо визначити наступні терміни: безпека праці – захищеність трудової діяльності людини від перевищеного прийняттого ризику;	ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять»: 4.10 « <i>Безпека праці</i> - захищеність трудової діяльності людини від перевищеного прийняттого ризику».
		охорона здоров'я працівників – комплекс заходів, спрямованих на збереження здоров'я та працездатності працюючих з урахуванням категорії виконуваних робіт і особливостей виробничого середовища та трудового процесу, та означає не тільки відсутність хвороби чи недуги; а охоплює також фізичні й психічні елементи, які впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки й гігієни праці ;	ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять»: 4.52 « <i>охорона здоров'я працівників</i> - комплекс заходів, спрямованих на збереження здоров'я та працездатності працівників з урахуванням категорії виконуваних робіт і особливостей виробничого середовища . Пункт е) статті 3 Конвенції МОП №155: <i>«термін "здоров'я" щодо праці означає не тільки відсутність хвороби чи недуги; він охоплює також фізичні й психічні елементи, котрі впливають на здоров'я і безпосередньо стосуються безпеки й гігієни праці»</i>
		гігієна праці – галузь профілактичної медицини, що вивчає умови та характер праці, їх вплив на здоров'я людини, а також комплекс заходів і засобів щодо	ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять»: 4.61 « <i>гігієна праці</i> - галузь профілактичної медицини, що вивчає умови та характер праці , їх

		збереження здоров'я працівників, профілактики несприятливого діяння робочого, виробничого середовища й трудового процесу;	вплив на здоров'я, функційний стан людини, розробляє наукові основи гігієнічної регламентації та нормування окремих чинників виробничого середовища і трудового процесу, практичні заходи, спрямовані на профілактику шкідливого та небезпечного їх впливу на працівника» ДСТУ 3038-95 «Гігієна. Терміни та визначення основних понять» 4.17 «Гігієна праці - комплекс заходів і засобів щодо збереження здоров'я працівників, профілактики несприятливого діяння виробничого середовища й трудового процесу». Україною ратифіковано Конвенцію N 161 1985 року про служби гігієни праці, положення якої мають обов'язково бути враховані у законопроекті «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі».
	4) безпечні умови праці – стан умов праці, за якого відсутні небезпечні або шкідливі професійні фактори чи їх рівні не перевищують гранично допустимих значень;	<u>Викласти у редакції:</u> безпечні умови праці – стан умов праці, за якого вплив на працівників шкідливих та небезпечних виробничих, професійних факторів та/або трудового процесу відсутній (усунуто) або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень;	ДЕРЖАВНІ САНІТАРНІ НОРМИ ТА ПРАВИЛА (ДСНП) «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України 08.04.2014 № 248, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 6 травня 2014 р. за № 472/25249 (абзац перший пункту 7): <i>«безпечні умови праці - стан умов праці, за якого вплив на працівників шкідливих та небезпечних виробничих факторів усунуто або їх рівні не перевищують граничнодопустимих значень».</i> Застерігаємо щодо заміни терміну «виробничий фактор» на «професійний фактор», оскільки це викликає необхідність внесення змін у більшість нормативно-правових актів з питань охорони

			праці, що протягом року з дня опублікування цього Закону (пункт 4 Розділ VIII Прикінцеві та перехідні положення) – зробити неможливо. З метою уникнення суперечностей, неоднозначних тлумачень пропонуємо на певний перехідний період вживати паралельно терміни «професійний фактор»/«виробничий фактор».
	5) вагітна працівниця – жінка-працівниця, яка поінформувала роботодавця про вагітність шляхом надання медичного висновку за результатами медичного огляду;	<u>Викласти у редакції:</u> 5) вагітна працівниця – працівниця, яка вагітна та поінформувала роботодавця про свій стан шляхом надання медичного висновку;	ДИРЕКТИВА РАДИ 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС): <i>«Стаття 2. Визначення:</i> <i>а) вагітна працівниця означає працівницю, яка інформує про свій стан роботодавця, відповідно до національного законодавства та/або практики».</i> <u>Редакційні правки:</u> - слово «жінка» - потребує виключення; - після слова «яка» додати слово «вагітна»; - медичний висновок надається за результатами медичного огляду. Слова «за результатами медичного огляду» - зайві.
	6) використання робочого обладнання – будь-яка діяльність, пов'язана з робочим обладнанням, зокрема запуск та зупинка обладнання, його використання, транспортування, ремонт, модифікація, налаштування, експлуатація та обслуговування, включаючи очищення;	Пропонуємо вживати також термін «виробниче обладнання».	Директива Європейського парламенту та Ради від 16.09.2009 № 2009/104/ЄС стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я при використанні робочого обладнання робітниками при здійсненні професійної діяльності (друга окрема Директива у розумінні пункту (1) статті 16 Директиви 89/391/ЄЕС) імплементована шляхом затвердження наказом Міністерства соціальної політики України 28.12.2017 № 2072 Вимог безпеки та захисту здоров'я під час використання

			виробничого обладнання працівниками. У зазначених Вимогах вживаються наступні терміни: <i>«використання виробничого обладнання – діяльність, пов’язана з виробничим обладнанням, зокрема запуск або зупинка обладнання, його використання за призначенням, транспортування, ремонт, модифікація (реконструкція, модернізація), нагляд і технічне обслуговування, у тому числі очищення».</i> <i>«виробниче обладнання – будь-яка машина, апарат, інструмент, пристрій або устаткування, що використовуються під час виконання робіт, виготовлення продукції, надання послуг, у тому числі машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки».</i>
	7) громадський контроль – діяльність представників працівників, їх організацій та об’єднань, предметом якої є здійснення контролю за додержанням законодавства у сфері безпеки та здоров’я працівників на роботі, з метою запобігання професійним ризикам та забезпечення належного рівня захисту прав працівників у цій сфері;	Після слів «та об’єднань,» слід записати «зокрема профспілок».	Профспілки є найбільшими і найефективнішими об’єднання працівників.
	8) державна політика у сфері безпеки та здоров’я працівників на роботі – система визначених на законодавчому рівні цілей і принципів у сфері безпеки та здоров’я працівників на роботі і спрямованих на їх досягнення та реалізацію державно-управлінських рішень, заходів і дій;	Після слова «державна» додати «національна».	Приведення у відповідність до термінів, що застосовуються у законопроекті.
	Відсутнє.	<u>Додати термін у наступній редакції :</u> запобігання небезпеці – всі дії або заходи, вжиті або заплановані на підприємстві на всіх рівнях діяльності для уникнення або обмеження	Пункт d статті 3 Директиви Ради від 12 червня 1989 року Про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров’я працівників під час роботи (89/391/ЄЕС) <i>«Для цілей цієї Директиви наступні терміни</i>

		професійних ризиків;	мають такі значення: d) запобігання – всі дії або заходи, вжиті або заплановані на підприємстві на всіх рівнях діяльності для уникнення або обмеження професійних ризиків».
	9) запобіжні заходи – організаційні, правові, технічні, медичні, санітарно-гігієнічні, протиепідемічні заходи, що здійснюються роботодавцем з метою запобігання, усунення або зменшення професійних ризиків;	Викласти у наступній редакції: запобіжні заходи – технічні, санітарно-гігієнічні та лікувально-профілактичні заходи, правові, організаційні заходи, що здійснюються роботодавцем з метою запобігання, усунення або зменшення небезпечних, шкідливих виробничих, професійних факторів та ризиків, які впливають або можуть вплинути на працівників під час роботи;	З урахуванням положень ДСНП «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджені наказом МОЗ від 08.04.2014 № 248
	11) засоби колективного захисту – засоби захисту працівників, що конструктивно та/або функціонально пов'язані з робочим обладнанням, робочим процесом, приміщенням, будівлею, спорудою, робочим місцем/зоною;	Викласти у такій редакції: засоби колективного захисту працюючих – засоби захисту, конструктивно та/чи функціонально пов'язані з виробничим устаткуванням, виробничим процесом, виробничим приміщенням, робочим місцем, робочою зоною;	ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» 4.67 «Засіб колективного захисту (працівників) -- засіб захисту, конструктивно та/чи функційно пов'язаний з виробничим устаткуванням, виробничим процесом, виробничим приміщенням, робочим місцем , робочою зоною».
	13) інструктаж – доведення до відома працівників змісту встановлених-законодавством та/або роботодавцем вимог щодо безпечного виконання робіт, характерних помилок на робочих місцях осіб, яких інструктують, поглиблення знань і навичок із безпечного виконання робіт;	Термін потребує виключення, як такий, що має бути наведений у підзаконному акті, розробка якого передбачена статтею 20 законопроекту. Наявність у статті 1 наведення значення терміну «інструктаж» викликає необхідність зазначення усіх термінів, що вживаються у статті 20 законопроекту, зокрема «підготовка працівників», «навчання з питань безпеки та здоров'я працівників», тощо	
	14) інцидент – подія або сукупність подій, що виникає у процесі роботи, яка може	Викласти у редакції: інцидент – неочікувана і небезпечна	Вважаємо за необхідність чітко розділити термін «інцидент» з терміном «нещасний випадок на

	призвести або призводить до травмування та завдання шкоди здоров'ю працівника;	подія або сукупність подій, що виникає в процесі трудової діяльності, яка може призвести або призводить до порушення трудового процесу, а також може призвести до завдання шкоди здоров'ю працівника.	виробництві», наведеним у чинному законодавстві та у пункті 21 статті 1 цього проєкту Закону. Травмування працівника та втрата ним працездатності є нещасним випадком на виробництві.
	15) культура безпеки – система принципів, формальних і неформальних правил, форм поведінки, які базуються на пріоритеті цінності людського життя і здоров'я працівників перед економічними чи будь-якими іншими цілями діяльності роботодавця;	Варто об'єднати ці терміни в один, термін «культура безпеки» - виключити. Звертаємо увагу, що у тексті законопроєкту застосовується лише термін «культура профілактики безпеки та здоров'я працівників на роботі» (стаття 4, частина 2, пункт 8). Пропонуємо зазначити саме його, але назву викласти як «національна культура безпеки та здоров'я працівників на роботі»	Стаття 1, пункт d) Конвенції 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187) <i>«національна культура профілактики в галузі безпеки і здоров'я на роботі означає культуру, у якій право на безпечне і здорове робоче середовище дотримується на всіх рівнях, де уряди, роботодавці й працівники беруть активну участь у забезпеченні безпечного та здорового робочого середовища за допомогою системи встановлених прав, відповідальності та обов'язків і де принципам профілактики надається найвищий пріоритет».</i>
	16) культура профілактики безпеки та здоров'я працівників на роботі – система принципів, формальних та неформальних правил, форм поведінки, у якій право на безпечне та здорове робоче середовище визнається на всіх рівнях, а принципам запобігання професійним ризикам надається пріоритет;		
	18) національна програма у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі – комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів, спрямованих на реалізацію цілей державної (національної політики) та розв'язання найважливіших проблем у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, із визначенням строків їх виконання, складу виконавців, джерел фінансування та іншого ресурсного забезпечення;	<u>Викласти у редакції:</u> Національна програма у сфері безпеки та здоров'я працівників – це загальнодержавна соціальна програма з поліпшення стану безпеки, гігієни праці, охорони здоров'я працівників, робочого, виробничого середовища і трудового процесу, спрямована на вирішення проблемних питань у цій сфері, яка визначає пріоритети та включає завдання, які необхідно виконати в установлені	Стаття 1, пункт c) Конвенції 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187) <i>«національна програма з безпеки і здоров'я на роботі або національна програма означає будь-яку національну програму, що включає завдання, які треба буде розв'язати у встановлений термін, пріоритети й засоби дій, сформульовані з метою вдосконалювання безпеки і здоров'я на роботі, а також засоби оцінки досягнутих результатів».</i>

		строки, заходи та засоби, необхідний обсяг витрат, джерела фінансування для досягнення цілей щодо удосконалення у цій сфері, а також оцінку досягнутих цілей та результати їх впровадження.	
	Відсутнє	<u>Додати термін:</u> Національна Стратегія з безпеки і здоров'я працівників – документ довгострокового планування, що визначає актуальні загрози безпеці праці та охорони здоров'ю працівників, пріоритети державної (національної) політики у цій сфері, відповідні цілі, завдання, механізми спрямовані на запобігання виникненню аварій, нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, створенню безпечних і здорових умов праці. Розробляється Кабінетом Міністрів України і затверджується Президентом України.	Розробка та реалізація Національної Стратегії з безпеки і здоров'я працівників і Національної програми БЗР – найважливіші елементи національної (державної) політики і системи управління БЗР, які передбачені: основоположними Конвенціями у сфері БЗР № 187 про засади, що сприяють безпеці та гігієні праці і № 155 про безпеку і гігієну праці, Угодою про асоціацію з ЄС (Глава 21).
	19) небезпека – потенційна властивість, притаманна об'єкту, діяльності, робочому обладнанню або факторам робочого середовища, що може спричинити шкоду здоров'ю або життю працівника;	<u>Викласти у редакції:</u> небезпека - джерело чи ситуація, що потенційно може призвести до травмування, погіршення здоров'я чи смерті людини, завдавати шкоду майну, довкіллю, чи їх комбінація.	ДСТУ 2293-2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» 4.16 «небезпека - джерело чи ситуація, що потенційно може призвести до травмування, погіршення здоров'я чи смерті людини, завдавати шкоду майну, довкіллю, чи їх комбінація (див. також ДСТУ 2156 і ДСТУ EN 292-1)» ДСТУ ISO 45001:2019 (ISO 45001:2018, IDT) «Системи управління охороною здоров'я та безпекою праці. Вимоги та настанови щодо застосування»: 3.19 «небезпека - будь-яке джерело з можливістю заподіяння травми і погіршення стану здоров'я».
	20) небезпечний професійний фактор –	<u>Викласти у редакції:</u>	ДСНП «Гігієнічна класифікація праці за

	фактор робочого середовища, вплив якого на працівника за певних умов може призвести до травми, раптового погіршення здоров'я працівника або його смерті;	небезпечний виробничий, професійний фактор - фактор середовища і трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов може призвести до травми, раптового погіршення здоров'я працівника, професійного захворювання або його смерті;	показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджені наказом МОЗ від 08.04.2014 № 248 (пункт 7 статті 1). <i>«небезпечний виробничий фактор - фактор середовища і трудового процесу, що може бути причиною гострого захворювання (отруєння), раптового різкого погіршення здоров'я або смерті».</i> Зміна слова «виробничий» на «професійний», «робоче» зводить нанівець діюче національне законодавство з цих питань. <u>З метою уникнення суперечностей, неоднозначних трактувань та розбалансування нормативно-правової бази з питань безпеки праці та охорони здоров'я працівників вважаємо за необхідне знайти компромісне рішення щодо паралельного вживання нових термінів та термінів, які застосовуються у національному законодавстві: «виробничий фактор», «виробниче середовище», «виробниче обладнання».</u>
	21) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного або шкідливого професійного фактора, що сталися у процесі або у зв'язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть;	Після слова «випадок» додати слова «на виробництві», після слова «шкідливого» додати слово «виробничого» та викласти у редакції: «нещасний випадок на виробництві – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного або шкідливого виробничого, професійного фактора чи середовища, що сталися у процесі або у зв'язку з виконанням працівником трудових обов'язків (роботи), внаслідок яких заподіяно шкоду його здоров'ю або настала його смерть;	Термін «нещасний випадок» неведений у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». З метою уникнення дублювань значення терміну «нещасний випадок» необхідно визначити у одному із Законів.

	22) нічний працівник – працівник, який працює у нічний час не менше ніж три години денного (змінного) робочого часу згідно з визначеним режимом роботи або не менше ніж 1/4 норми робочого часу (тижневої, місячної, квартальної, річної);	Пропонуємо не визначати цей термін, оскільки це питання не є предметом регулювання саме цього закону. Не доцільно вносити поняття «нічний працівник» поки не прийнято законопроект про ратифікацію Конвенції про нічну працю № 171. Якщо термін визначати, то привести його у відповідність до Конвенції № 171 з урахуванням національного законодавства.	Ст. 54 Кодексу законів про працю України визначає тривалість роботи в нічний час з 22-00 до 6-00 Проект Закону про ратифікацію Конвенції про нічну працю № 171, розроблено Мінекономіки, проте ще не прийнято. Стаття 1 Конвенції про нічну працю № 171: <i>«Відповідно до мети цієї Конвенції:</i> <i>а) термін "нічна праця" означає будь-яку роботу, котра здійснюється протягом періоду тривалістю не менше сім годин підряд, охоплюючи проміжок між північчю та 5 годиною ранку, встановлюваного компетентним органом після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або колективними договорами;</i> <i>б) термін "працівник, який працює у нічний час" означає особу, котра працює за наймом, робота якої вимагає здійснення трудової функції у нічний час протягом значної кількості годин понад встановлену межу. Ця межа встановлюється компетентним органом після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або колективними договорами».</i>
	23) нормативно-правові акти з безпеки та здоров'я працівників на роботі – нормативно-правові акти, якими встановлюються вимоги до безпечних умов праці та здоров'я працівників;	<u>Викласти в редакції:</u> Нормативно-правові акти з безпеки та здоров'я працівників – це <u>обов'язкові для виконання</u> правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, якими зокрема встановлюється вимоги з питань безпеки, гігієни праці, охорони здоров'я та вимоги до безпечних умов праці; організації безпечного виробничого середовища та\або трудового процесу;	Стаття 27 Закону України «Про охорону праці» <i>«Нормативно-правові акти з охорони праці - це правила, норми, регламенти, положення, інструкції та інші документи, обов'язкові для виконання».</i> ДСТУ 2293-2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять». 4.5 «нормативно-правові акти з охорони праці <i>Правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи щодо охорони праці, обов'язкові для виконання»</i>

	25) працівник – це фізична особа, яка в межах трудових відносин незалежно від наявності формального трудового договору, зокрема за рішенням суду, або надає послуги на користь (в інтересах) іншої особи (роботодавця), а також особа, яка проходить у роботодавця навчання або практику, за виключенням домашніх працівників, самозайнятих осіб та членів фермерського господарства;	<u>Пропонуємо замість словосполучень «незалежно від наявності формального трудового договору» застосувати «незалежно від наявності укладеного трудового договору»</u>	У законодавстві про працю відсутнє поняття «формальний трудовий договір». Слід зазначити, що наведене визначення «працівник» не узгоджується з цим визначенням у розробленому проєкті ЗУ «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» (реєстр. № 5054) Оскільки у ст. 3 цього проєкту Закону зазначено, що законодавство про безпеку та здоров'я є складовою законодавства про працю, то і визначення понять мають бути однакові, щоб унеможливити колізію норм права.
	26) працівниця, яка годує грудьми – працівниця, яка годує грудьми народжену нею дитину віком до 1,5 року та поінформувала роботодавця про свій стан шляхом надання медичного висновку за результатами медичного огляду;	<u>Строк грудного вигодовування дитини потребує виключення.</u> Враховуючи нелогічність викладення терміну пропонуємо його виключити взагалі або визначити відповідно до Директиви 92/85/ЄЕС: працівниця, яка годує – працівниця, яка є матір'ю та годує дитину груддю.	Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачено термін /«грудне вигодовування дитини». Водночас зазначеним Законом не передбачено періоду, протягом якого може здійснюватися грудне вигодовування дитини. У статті 2 ДИРЕКТИВИ РАДИ 92/85/ЄЕС про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують у визначенні терміну «працівниця, яка годує» (пункт с) також не вказаний вік дитини. Крім того, слід зауважити, що на сьогоднішній день чинним законодавством не передбачено надання закладами охорони здоров'я підтверджуючого документу щодо грудного вигодовування, не затверджена форма такої довідки.
	27) працівниця, яка нещодавно народила – працівниця, яка має народжену нею дитину віком до 1 року та поінформувала роботодавця про свій стан шляхом надання документа, необхідного для державної	<u>Викласти у такій редакції:</u> 27) працівниця, яка нещодавно народила – працівниця, яка має народжену нею дитину віком до 1 року та поінформувала роботодавця про це	Термін викладено не зрозуміло та нелогічно, зокрема не зрозуміло про який стан має інформувати жінка та яким документом вона має підтвердити народження дитини. Документом державної реєстрації дитини є

	реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини;	шляхом надання відповідного підтверджуючого документу (свідоцтва про народження дитини).	свідоцтво про народження, питання: що мається на увазі «документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини»? Крім того, у статті 2 ДИРЕКТИВИ РАДИ 92/85/ЄЕС про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують у визначенні терміну «працівниця, яка нещодавно народила» (пункт b) не вказано вік дитини.
	29) професійне захворювання – захворювання (зокрема отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов'язаних із роботою;	Слова «зокрема отруєння» виключити, застосувати при визначенні «гострого професійного захворювання» у підзаконному акті.	У Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» наведені терміни «нещасний випадок» та «професійне захворювання». З метою уникнення дублювань пропонуємо у зазначити у статті 1 законопроекту, що терміни «нещасний випадок на виробництві», «професійне захворювання» вживаються у цьому Законі у значеннях, наведених у Законі України « <u>Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування</u> »
	30) професійний ризик – імовірність порушення (ушкодження) здоров'я працівника внаслідок несприятливого впливу небезпечних та/або шкідливих професійних факторів або робочого середовища з урахуванням тяжкості наслідків такого впливу на здоров'я працівника та втрати ним працездатності;	Слова «робочого середовища» замінити на «виробничого середовища». <u>Викласти у редакції:</u> професійний ризик – величина ймовірності порушення (ушкодження) здоров'я працівника з урахуванням тяжкості наслідків внаслідок несприятливого впливу факторів виробничого середовища і трудового процесу.	ДСНП «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджені наказом МОЗ від 08.04.2014 № 248 (пункт 7 статті 1) «професійний ризик - величина ймовірності порушення (ушкодження) здоров'я працівника з урахуванням тяжкості наслідків внаслідок несприятливого впливу факторів виробничого середовища і трудового процесу». ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять». 4.7 «професійний ризик - ризик ушкодження

			здоров'я працівника в процесі його професійної діяльності». Зміна слова «виробничий» на «професійний», «робоче» зводить нанівець діюче національне законодавство з цих питань. З метою уникнення суперечностей, неоднозначних трактувань та розбалансування нормативно-правової бази з питань безпеки праці та охорони здоров'я працівників вважаємо за необхідне знайти компромісне рішення щодо паралельного вживання нових термінів та тих термінів, які вживаються у національному законодавстві: «виробничий фактор», «виробниче середовище», «виробниче обладнання».
	31) роботодавець – юридична або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб;		Наведене визначення не узгоджується з цим визначенням у розробленому проєкті ЗУ «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності». Оскільки у ст. 3 цього проєкту Закону зазначено, що законодавство про безпеку та здоров'я є складовою законодавства про працю, то і визначення понять мають бути однакові, щоб унеможливити колізію норм права.
	32) робоча зона – місце, простір, призначені для розташування робочих місць, у приміщенні, будівлі, споруді чи на території, що належить роботодавцю та/або використовується ним, до яких працівник має доступ у ході виконання роботи, а також будь-яке інше місце, що прямо або опосередковано контролюється роботодавцем, де працівник повинен перебувати або в напрямку якого рухатися під час виконання роботи;	<u>Викласти у редакції:</u> робоча зона – визначений простір, у якому розташовані робочі місця постійного або тимчасового (непостійного) перебування працівників;	ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять». 4.41 «робоча зона - визначений простір, у якому розташовано робочі місця постійного або тимчасового (непостійного) перебування працівників»
	33) робоче місце – одне або кілька визначених у межах робочої зони місць,	<u>Викласти у редакції:</u> робоче місце - місце постійного чи	ДСНП «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності

	переважно на якому (яких) працівник виконує роботу, обладнане (обладнані) необхідними для виконання такої роботи матеріально-технічними засобами;	тимчасового перебування працівника в процесі трудової діяльності, яке безпосередньо чи опосередковано перебуває під контролем роботодавця;	факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджені наказом МОЗ від 08.04.2014 № 248 (пункт 7 статті 1) <i>«робоче місце - місце постійного чи тимчасового перебування працюючих в процесі трудової діяльності»</i> 3 урахуванням пункту 4.43 ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» <i>«Робоче місце - місце постійного або тимчасового перебування працівника під час виконання ним трудової діяльності, яке безпосередньо чи опосередковано перебуває під контролем роботодавця».</i> Стаття 3 пункт с) Конвенції 1981 року про безпеку й гігієну праці та <u>виробниче середовище</u> N 155 <i>«термін "робоче місце" охоплює всі місця, де працівникам необхідно бути або куди їм необхідно прямувати у зв'язку з їхньою роботою, і є під прямим чи опосередкованим контролем роботодавця»;</i>
	34) робоче обладнання – машина, апарат, інструмент, пристрій або інше устаткування, що використовується роботодавцем або найманим працівником під час роботи;	Пропонуємо застосовувати термін «виробниче обладнання».	Директива Європейського парламенту та Ради від 16.09.2009 № 2009/104/ЄС стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я при використанні робочого обладнання робітниками при здійсненні професійної діяльності (друга окрема Директива у розумінні пункту (1) статті 16 Директиви 89/391/ЄЕС) імплементована шляхом затвердження наказом Міністерства соціальної політики України 28.12.2017 № 2072 ВИМОГ безпеки та захисту здоров'я під час використання <u>виробничого обладнання</u> працівниками. У зазначених Вимогах вживаються наступні термін:

			<i>«виробниче обладнання - будь-яка машина, апарат, інструмент, пристрій або устаткування, що використовуються під час виконання робіт, виготовлення продукції, надання послуг, у тому числі машини, механізми, устаткування підвищеної небезпеки».</i>
	35) робоче обладнання підвищеної небезпеки – робоче обладнання, яке становить небезпеку для життя або здоров'я працівників та оточуючих людей під час виконання працівниками трудових обов'язків внаслідок накопичення в ньому енергії або якщо в ньому відбуваються процеси, що потенційно можуть створити таку небезпеку;	Будь-яке обладнання становить небезпеку для життя або здоров'я працівників та оточуючих людей під час виконання працівниками трудових обов'язків, термін викладено нелогічно, такого терміну не передбачено ні національним законодавством, ні міжнародним.	
	36) робоче середовище – сукупність навколишніх факторів, зокрема, але не виключно фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних, способів організації праці, речовин, робочого обладнання та робочих процесів, що формують умови праці або впливають на них;	Пропонуємо вживати термін «виробниче середовище»: виробниче середовище – сукупність навколишніх факторів, в тому числі, але не виключно, фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних факторів, способів організації праці, робочого обладнання та робочих процесів, що формують умови праці або впливають на них;	ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» 4.38 «виробниче середовище - сукупність фізичних, хімічних, біологічних, психофізіологічних чинників на виробництві, що створюють умови праці». Застерігаємо щодо заміни терміну «виробничого середовища» на «робоче середовище» , оскільки це викликає необхідність внесення змін у більшість нормативно-правових актів з питань охорони праці, що протягом року з дня опублікування цього Закону (пункт 4 Розділ VIII Прикінцеві та перехідні положення) – зробити неможливо. Крім того, Україною ратифіковано Конвенцію 1981 року про безпеку й гігієну праці та <u>виробниче середовище</u> N 155, <u>положення якої мають обов'язково бути враховані</u> у законопроекті «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі».
	41) умови праці – сукупність факторів робочого середовища і трудового процесу,	Слово «робочого» замінити на «виробничого».	ДСНП «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності

	які впливають на здоров'я та працездатність працівника під час виконання ним трудових обов'язків (роботи);	<u>Викласти у редакції:</u> умови праці – сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків;	факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджені наказом МОЗ від 08.04.2014 № 248 (пункт 7 статті 1) <i>«умови праці - сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків».</i> ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» 4.37 <i>«умови праці - сукупність виробничого середовища та трудового процесу, що впливають на стан здоров'я та працездатність працівника».</i>
	42) умови праці підвищеної небезпеки – умови праці, що характеризуються підвищеним ступенем професійного ризику щодо виникнення аварій, пожеж, інших раптових подій, які загрожують життю та здоров'ю працівників;	Після слова «виникнення» додати «нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань».	
	Відсутнє.	<u>Додати термін «робота підвищеної небезпеки» у такій редакції:</u> Робота підвищеної небезпеки – робота в умовах впливу шкідливих та небезпечних виробничих чинників або така, де є потреба у професійному доборі, чи пов'язана з обслуговуванням, управлінням, застосуванням технічних засобів праці або технологічних процесів, що характеризуються підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров'ю, майну, довкіллю;	Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Перелік робіт з підвищеною небезпекою, затв. наказом Державного Комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 №15 «Про затвердження». Термін «роботи підвищеної небезпеки» застосовується тексту законопроекту, зокрема саме виконання таких робіт потребує дотримання спеціальних умов.
	43) уповноважений з безпеки та здоров'я працівників на роботі – визначений	Термін «уповноважений з безпеки та здоров'я працівників» <u>замінити двома</u>	Слово «визначений» замінити на слово «призначений», яке в даному випадку є більш

	роботодавцем компетентний працівник або структурний підрозділ роботодавця, що організовує роботу з безпеки та здоров'я працівників, або юридична особа чи фізична особа — підприємець, що в установленому законодавством порядку надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі;	<u>наступними термінами:</u> уповноважена особа з безпеки та здоров'я працівників на роботі – призначений роботодавцем компетентний працівник (спеціаліст з питань безпеки та здоров'я працівників), що організовує та забезпечує належне функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі; уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників (служба з безпеки та здоров'я працівників) – окремий структурний підрозділ роботодавця, який виконує функції з організації та забезпечення належного функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі або юридична особа чи фізична особа-підприємець, які у встановленому законодавством порядку надають послуги з цих питань;	вимогливим та зобов'язуючим і щодо роботодавця, і щодо працівника. Визначення «Уповноважена особа» не дає чіткого поняття про статус цих осіб, може привести до скорочення служб охорони праці на підприємствах. Така «нова» термінологія вимагає внесення змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників та Класифікатора професій.
	45) шкідливий професійний фактор – фактор робочого середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити професійне захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я працівника.	Після слова «шкідливий» додати слово «виробничий», слово «спричинити» доповнити словом «травмування», <u>Викласти у редакції:</u> шкідливий професійний, виробничий фактор - фактор середовища або трудового процесу, вплив якого на працівника за певних умов (інтенсивність, тривалість дії тощо) може спричинити травмування, професійне або виробничо обумовлене захворювання, тимчасове або стійке зниження працездатності, підвищення частоти	ДСНП «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджені наказом МОЗ від 08.04.2014 № 248 (пункт 7 статті 1)

		соматичних та інфекційних захворювань, призвести до порушення здоров'я як працівника, так і його нащадків;	
	Відсутнє.	<u>Додати термін:</u> шкідливі умови праці - стан умов праці, за якого рівень впливу одного або більше факторів виробничого середовища та/або трудового процесу перевищує допустимий.	ДСНП «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджені наказом МОЗ від 08.04.2014 № 248 (пункт 7 статті 1)
	Стаття 2. Сфера дії Закону 4. Дія цього Закону поширюється на відносини за цивільно-правовими договорами у випадках, визначених цим Законом.	Частину 4 – виключити.	Відносини за цивільно-правовими договорами регулюються Цивільним кодексом України .
	Розділ II ДЕРЖАВНА (НАЦІОНАЛЬНА) ПОЛІТИКА У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ		
	Розділ II ДЕРЖАВНА (НАЦІОНАЛЬНА) ПОЛІТИКА У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ Стаття 4. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі	<u>Назву статті викласти у відповідності до назви Розділу II</u> «Державна (національна) політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі», додати слово (національна).	

	Відсутнє.	<u>Додати частину 1 наступного змісту:</u> 1. Державна (національна) політика у сфері безпеки та здоров'я працівників визначається відповідно до <u>Конституції України</u> Верховною Радою України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання професійним ризикам нещасним випадкам та професійним захворюванням.	По аналогії до частини першої статті 4 Закону України «Про охорону праці»
		<u>Додати частину 2 такого змісту:</u> 2. Метою державної (національної) політики у сфері безпеки та здоров'я працівників є покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, запобігання травматизму та професійним захворюванням шляхом попередження виникнення професійних ризиків, усунення небезпек та шкідливих факторів, мінімізації соціально-економічних наслідків від їх негативного впливу на здоров'я та працездатність працівників, посилення рівня соціального захисту і соціального діалогу, формування сучасного безпечного і здорового виробничого середовища та трудового процесу, зокрема за допомогою забезпечення функціонування національної системи управління, реалізації національних соціальних програм, національної культури профілактики в цій сфері.	<i>Редакція відповідає положенням статті 420 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, положенням Конвенції 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187) та Рамкової Директиви Ради ЄС № 89/391/ЄС.</i> <u>Стаття 1 «рамкової» Директиви ЄС (89/391/ЄС).</u> <i>«1. Ця Директива має на меті запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі.</i> <i>2. З цією метою вона містить загальні принципи запобігання професійним ризикам, забезпечення безпеки та охорони здоров'я, усунення факторів ризику та аварійних ситуацій, інформування, консультування, збалансованої участі відповідно до національних законодавств та/або практик, підготовку працівників або їхніх представників, а також загальні настанови для запровадження зазначених принципів.</i> <i>3. Ця Директива не обмежує застосування наявних або майбутніх положень на національному рівні або рівні Співтовариства, які</i>

			є сприятливішими для забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі».
	3.Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі ґрунтується, але не виключно на принципах: 1)найвищої пріоритетності захисту життя і здоров'я працівників;	3.Державна (національна) політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі ґрунтується, але не виключно на принципах: <u>Викласти пункт 1 у такій редакції:</u> 1) визнання найвищим пріоритетом державної політики та найвищою соціальною цінністю безпеку, захист і збереження життя і здоров'я працівників;	Стаття 3 Конституції України <i>«Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю.</i> <i>Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави»</i> Права та гарантії працівників у сфері безпеки праці та охорони їх здоров'я визначають зміст і спрямованість діяльності держави та реалізації державної політики у всіх сферах економічної діяльності.
	2) повної відповідальності роботодавця за створення безпечних умов праці;	<u>Викласти пункт 1 у такій редакції:</u> 2) повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці на рівні підприємства, своєчасного виявлення потенційних небезпек, їх ідентифікацію та оцінювання, усунення у джерелах їх виникнення та здійснення заходів щодо запобігання професійним ризикам;	
	3) створення належних умов для реалізації працівником права на безпечні умови праці та його відповідальності за свою безпеку;	Вже зазначено у пункті 2) <u>Пункт 3 викласти у такій редакції:</u> 3) підвищення рівня охорони здоров'я та безпечних умов праці шляхом забезпечення здійснення безперешкодного державного нагляду (контролю) та громадського контролю у цій сфері, суцільного технічного, контролю за станом виробництв та безпечністю трудового процесу,	По аналогії до статті 4 Закону України «Про охорону праці» : <i>«підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці».</i>

		технологій та продукції; а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці.	
	4) пріоритету запобігання професійним ризикам на основі їх оцінювання та усунення небезпек у джерелах їх виникнення;	Перенести словосполучення «запобігання професійним ризикам на основі їх оцінювання та усунення небезпек у джерелах їх виникнення» <u>до пункту 2</u> щодо повної відповідальності роботодавця. <u>Пункт 4 викласти у такій редакції:</u> 4) комплексного розв'язання завдань і вирішення проблем у сфері безпеки та здоров'я працівників на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, у складі програм соціально-економічному розвитку України, забезпечення участі держави та Пенсійного фонду України у фінансуванні профілактичних заходів у складі цих програм, проведення наукових досліджень, розроблення, впровадження та розвитку національної культури профілактики у цій сфері;	По аналогії до статті 4 Закону України «Про охорону праці»: <i>«комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля»</i>
	5) збалансованого, з урахуванням реального стану справ та характеру і ступеня небезпек державного регулювання;	<u>Пункт 5 викласти у такій редакції:</u> 5) встановлення збалансованого державного регулювання та єдиних вимог з безпеки праці та охорони здоров'я працівників для всіх підприємств та роботодавців незалежно від форм власності та видів діяльності, вільного безкоштовного доступу до нормативно-правової бази та стандартів у цій сфері;	По аналогії до статті 4 Закону України «Про охорону праці»: <i>«встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності»</i>
	6) соціального захисту працівників та відшкодування збитків особам, які	<u>Викласти пункт 6 у наступній редакції:</u> 6) соціального захисту працівників,	Пункт 6 викладено із урахуванням положень статті 46 Конституції України, статті 4 Закону

	потерпіли від нещасних випадків і професійних захворювань;	зокрема працівників, зайнятих на важких роботах, роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із небезпечними, шкідливими професійними, виробничими факторами, забезпечення повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;	України «Про охорону праці», Закону України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», Угоди про асоціацію з ЄС (ст. 420).
	7) всебічного залучення на засадах соціального діалогу всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок до формування державної (національної) політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, її відкритості і прозорості;	<u>Викласти у такій редакції :</u> 7) забезпечення та посилення соціального діалогу шляхом всебічного залучення представницьких органів всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок на національному рівні до формування і реалізації державної (національної) політики у сфері безпеки та здоров'я працівників, її відкритості і прозорості;	Редакційні правки.
	Відсутнє.	<u>Додати новий пункт такого змісту - пункт 8:</u> 8) адаптації трудових процесів та умов праці до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану, розвиток служб медицини і гігієни праці, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функцій;	По аналогії до статті 4 Закону України «Про охорону праці»: <i>«адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану».</i> Відповідно до Розділу VIII законопроекту Прикінцеві та перехідні положення «1. Цей Закон набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану», це буде період відновлення, відбудови країни та масового переходу військових до цивільного життя, повернення їх до своїх робочих місць. Адаптація трудових процесів та умов праці до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану має бути одним із основних принципів державної

			(національної) політики.
	8) розвитку на національному рівні культури безпеки і профілактики безпеки та здоров'я працівників на роботі;	Змінити нумерацію. Викласти у редакції: 9) розвитку на державному рівні національної культури безпеки та здоров'я працівників на роботі.	З урахуванням пропозицій профспілок до пункту 15 статті 1 законопроекту. Стаття 1, пункт d) Конвенції 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187).
	9) врахування кращого світового досвіду з організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки на основі міжнародного співробітництва;	Викласти у такій редакції: 10) використання кращого світового досвіду з організації роботи щодо підвищення рівня забезпечення безпеки праці та охорони здоров'я працівників, попередження і управління професійними ризиками та впровадження міжнародних стандартів у цій сфері на основі міжнародного співробітництва	По аналогії до статті 4 Закону України «Про охорону праці»: <i>«використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва».</i>
	10) розроблення та перегляд нормативно-правових актів і встановлення мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я працівників на роботі;	Зміна нумерації - 11)	
	11) визначення у випадках, коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки, умов, які регулюють проектування, будівництво, розміщення, введення в експлуатацію та реконструкцію виробничих об'єктів, а також виконання певних робіт чи використання робочого обладнання;	Зміна нумерації - 12)	
	12) визначення небезпечних або шкідливих професійних факторів, вплив яких необхідно заборонити чи обмежити;	Додати слово «виробничих»: 13) визначення небезпечних або шкідливих професійних виробничих факторів, вплив яких необхідно заборонити чи обмежити,	
	13) функціонування системи інформування роботодавцем та іншими заінтересованими суб'єктами про нещасні випадки, професійні захворювання, їх реєстрації та	Пропонуємо виключити пункт або доопрацювати, враховуючи положення цього законопроекту.	По аналогії до статті 4 Закону України «Про охорону праці»: <i>«інформування населення»...</i>

	проведення розслідувань в установлених законодавством випадках;	Незрозуміло сформульовано принцип: що за «система інформування», які це «заінтересовані суб'єкти»? Процедура повідомлення, обліку, розслідування нещасних випадків та професійних захворювань буде визначена підзаконним нормативно – правовим актом (стаття 6 законопроекту). <u>Можливо варто зазначити наступний принцип:</u> 14) функціонування спеціальної єдиної інформаційної (автоматизованої) системи у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі (ІАС) з метою забезпечення інформаційних потреб населення щодо стану умов, безпеки і здоров'я працівників, статистичних даних та оперативної інформації про аварії, нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання, їх причини та вжиті заходи;	
	14) проведення наукових досліджень і поглиблення знань у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема дослідження щодо впливу хімічних, фізичних, біологічних, психофізіологічних, психосоціальних та інших факторів, які можуть становити небезпеку для здоров'я працівників;	зміна нумерації - 15)	
	15) забезпечення системи консультування роботодавців і працівників з метою надання їм допомоги щодо організації заходів із мінімізації професійних небезпек і професійних ризиків та застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі;	зміна нумерації - 16)	
	16) функціонування системи	<u>Викласти у редакції:</u>	1. Відповідно до вимог ЗУ «Про основні засади

	державного контролю за додержанням вимог законодавства про працю і застосування санкцій за їх порушення;	17) функціонування системи державного нагляду (контролю) за додержанням вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі;	державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» необхідно застосовувати термін «державний нагляд (контроль)». 2.Законопроектом визначаються принципи державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі , тому й нагляд має бути саме у цій сфері. Питання додержання вимог законодавства про праці та санкцій за його порушення викладені у Кодексі Законів про праці та передбачені у законопроекті «Про працю». 3.Застосування санкцій – це захід реагування на порушення роботодавцями вимог законодавства, але це не має бути принципом державної політики.
	17) свободи доступу до інформації про вжиті заходи з реалізації державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, а також даних про нещасні випадки, професійні захворювання;	<u>Викласти у редакції:</u> 18) вільного безкоштовного доступу до публічних звітів органів виконавчої влади, результатів їх діяльності у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, нормативно-правової бази, стандартів, наукових досліджень та розробок, рекомендацій, навчальних та освітніх програм у цій сфері; Щодо даних про нещасні випадки та профзахворювання – зазначено у пункті 13 (відповідно до пропозицій – 14 цієї статті).	
	18) комплексного підходу до розв'язання проблем і вирішення завдань на основі системи програм у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі;	У законопроекті не вживається поняття «система програм у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі» . Що мається на увазі? <u>Редакція пропозиції профспілок викладена у пункті 4 цієї статті.</u> <u>На заміну - додати пункт:</u> 19) забезпечення функціонування системи безперервного навчання посадових осіб і інших працівників та їх	По аналогії до статті 4 Закону України «Про охорону праці»: <i>«проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці»;</i>

		представників з питань безпеки, гігієни праці, охорони здоров'я, управління професійними ризиками, а також професійної підготовки і підвищення кваліфікації відповідних фахівців у цій сфері, включення вивчення дисциплін з безпеки та здоров'я працівників у всі освітні програми і стандарти;	
	19) координації діяльності центральних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, об'єднань громадян у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі;	<u>Викласти у редакції:</u> 20) забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з безпеки та здоров'я працівників на роботі на місцевому та державному рівнях;	По аналогії до статті 4 Закону України «Про охорону праці»: <i>«забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях»;</i>
	20) мотивації (заохочення) роботодавців і працівників до створення безпечних умов праці з метою збереження життя і здоров'я працівників на роботі.	<u>Викласти у редакції:</u> 21) впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки та здоров'я працівників, використання економічних методів управління у цій сфері, розробка і реалізація програм державної підтримки роботодавців, мотивація (заохочення) роботодавців і працівників до створення безпечних умов праці , модернізація підприємств, впровадження міжнародних стандартів у цій сфері.	По аналогії до статті 4 Закону України «Про охорону праці»: <i>«використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству».</i>
	Стаття 5. Консультації та залучення організацій роботодавців та профспілок		

	2. За рішенням органів державної влади, організацій роботодавців, профспілок, їх об'єднань для проведення консультацій на національному, галузевому та регіональному рівні щодо сприяння безпеці та здоров'ю працівників на роботі можуть утворюватися консультативні ради.	Слова « можуть утворюватися » замінити словом « утворюються ».	Такі консультативні ради повинні бути постійно-діючими на всіх рівнях.
		У статті необхідно передбачити створення національного тристороннього консультативного органу (по принципу Національної тристоронньої соціально-економічної ради) або органів, що займаються питаннями безпеки, гігієни праці та охороною здоров'я працівників, а також відповідних органів на регіональному та галузевих рівнях, забезпечення їх роботи.	Конвенція 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187), IV. НАЦІОНАЛЬНА СИСТЕМА , Стаття 4, пункт 3: Національна система безпеки і здоров'я на роботі у доречних випадках включає: а) національний тристоронній консультативний орган або органи, що опікуються питаннями безпеки і здоров'я на роботі;
	Стаття 10. Забезпечення дотримання санітарних норм та правил 2. З метою санітарно-гігієнічної оцінки факторів робочого середовища і трудового процесу на відповідність санітарним нормам та правилам за показниками небезпечних та шкідливих професійних факторів, важкості та напруженості трудового процесу, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працівників, а також на їх нащадків (як сьогодні, так і в майбутньому) роботодавці за власний рахунок повинні проводити атестацію робочих місць/зон за умовами праці	Слово «робоче» замінити на «виробниче», додати слово «виробничих» після слова «професійних».	Заміна термінів «виробничого середовища» на «робоче середовище», «виробничий» на «професійний фактор» зводить нанівець діюче національне законодавство з цих питань, оскільки викликає необхідність внесення змін у більшість нормативно-правових актів з питань охорони праці, що протягом року з дня опублікування цього Закону (пункт 4 Розділ VIII Прикінцеві та перехідні положення) – зробити неможливо. З метою уникнення суперечностей, неоднозначних трактувань та розбалансування нормативно-правової бази з питань безпеки праці та охорони здоров'я працівників вважаємо за необхідне знайти компромісне рішення щодо паралельного вживання нових термінів та тих термінів, які вживаються у національному законодавстві: «виробничий фактор», «виробниче середовище», «виробниче обладнання».

	3. Проведення атестації робочих місць/зон за умовами праці є обов'язковим у випадках, коли законодавством або колективним договором, угодою прямо встановлено її проведення для відповідних виробництв, робіт, професій, посад, показників та/або коли забезпечення певних гарантій особи та/або набуття нею права на пільги і компенсації визначається законодавством у прямій залежності від результатів такої атестації. Відсутнє	<u>Додати абзац наступного змісту:</u> Результати атестації використовуються для розроблення заходів щодо покращення умов праці і оздоровлення працівників та під час визначення права на пенсію за віком на пільгових умовах, пільг і компенсацій за рахунок підприємств, установ та організацій, обґрунтування пропозицій про внесення змін до списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.	Пункт 10 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою КМУ від 01.09.1992 №442.
	4. Роботодавці залежно від фактично визначених рівнів впливу факторів робочого середовища і трудового процесу та з урахуванням їх можливої шкідливої дії на здоров'я працівників, із залученням уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі та представників працівників повинні планувати та здійснювати заходи для покращення умов праці з метою зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів шляхом усунення чи зменшення їх рівня до гранично допустимих значень.		
	Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів, у зв'язку з чим, пропонуємо додати пункти наступного змісту:		
	Відсутнє	<u>Додати пункт наступного змісту:</u> У випадках, коли дія шкідливих факторів повністю не усунута, роботодавець за	Стаття 7 Закону України «Про охорону праці» <i>«Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безплатно</i>

		кошти підприємства забезпечує працівників, зайнятих на важких роботах, на роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливими виробничими професійними факторами, пільгами та компенсаціями, що надаються в порядку, визначеному законодавством.	забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплату у відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством».
	Відсутнє	<u>Додати пункт наступного змісту:</u> Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.	Стаття 7 Закону України «Про охорону праці» «Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством».
	Відсутнє	<u>Додати пункт наступного змісту:</u> Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен, не пізніше як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково.	Стаття 7 Закону України «Про охорону праці» «Протягом дії укладеного з працівником трудового договору роботодавець повинен, не пізніше як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни виробничих умов та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково».
	6. З метою атестації робочих місць/зон проводяться гігієнічні дослідження умов праці. Гігієнічні дослідження умов праці проводять суб'єкти господарювання, які повинні відповідати вимогам встановленим Кабінетом Міністрів України.		
	Відсутнє	<u>Додати пункт наступного змісту:</u> Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації робочих місць за умовами праці покладається на	Пункт 4 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою КМУ від 01.09.1992 №442.

		роботодавця.	
	7. Державний контроль за своєчасністю проведення атестації робочих місць/зон за умовами праці здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.	<u>Викласти у редакції:</u> 7. Державний нагляд (контроль) за своєчасністю та якістю проведення атестації робочих місць/зон за умовами праці здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, громадський контроль – представники працівників з питань безпеки та здоров'я.	1. Приведення у відповідність до пункту 11 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою КМУ від 01.09.1992 №442. 2. Відповідно до вимог ЗУ «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» необхідно застосовувати термін «державний нагляд (контроль)». 3. По всьому тексту законопроекту використовуються різні назви Державної служби України з питань праці : «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі» та «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю». З метою уникнення суперечностей необхідно застосовувати єдиний термін. Враховуючи контекст законопроекту, його Розділ VIII Прикінцеві та перехідні положення, яким вносяться зміни до інших законодавчих актів, а також розроблений Мінекономіки проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за порушення вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (р.н.10148 від 13.10.2023) вважаємо за необхідне по тексту проєкту Закону використовувати термін <u>«центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі».</u>

	Стаття 12. Спеціальні умови використання робочого обладнання	Вважаємо за доцільне вживати термін «виробниче обладнання» (аргументація неведена вище).	
	5.Повідомлення про використання робочого обладнання підвищеної небезпеки здійснюється безоплатно, в електронній формі, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. 7.Перелік робочого обладнання підвищеної небезпеки, порядок проведення технічних оглядів робочого обладнання підвищеної небезпеки встановлюються Кабінетом Міністрів України. 8.Обов'язкові технічні огляди робочого обладнання підвищеної небезпеки проводяться суб'єктами господарювання, які повинні бути акредитовані національним органом України з акредитації та відповідати вимогам встановленим Кабінетом Міністрів України. 9.Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання працівниками на роботі встановлюються Кабінетом Міністрів України.	Враховуючи наведене обґрунтування та , пропонуємо об'єднати пункти та викласти їх у наступній редакції: - Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання виробничого обладнання працівниками на роботі, перелік виробничого обладнання підвищеної небезпеки та порядок повідомлення про його використання встановлюються Кабінетом Міністрів України. - Порядок проведення технічних оглядів робочого обладнання підвищеної небезпеки та вимоги до суб'єктів господарювання, які їх проводять встановлюються Кабінетом Міністрів України.	Відповідно до пунктів 5,7,8,9 цієї статті передбачається розробка 4-х ! нормативно-правових актів - постанов КМУ, якими буде затверджено: - Порядок повідомлення про використання робочого обладнання підвищеної небезпеки; - Перелік робочого обладнання підвищеної небезпеки, порядок проведення технічних оглядів робочого обладнання підвищеної небезпеки; - Вимоги до суб'єктів господарювання, які проводять обов'язкові технічні огляди робочого обладнання підвищеної небезпеки; - Мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання працівниками на роботі. Це не відповідає основному з принципів державної політики – дерегуляції.
	Розділ III ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТОДАВЦЕМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ТА ЗДОРОВ'ЯМ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ		
	Стаття 15. Уповноважені з безпеки та здоров'я працівників на роботі	Пункт 2 частини 1 статті 1 суперечить частині 3 зазначеної статті.	По аналогії до статті 15 Закону України «Про охорону праці».
	1. 3 метою організації та забезпечення належного функціонування системи управління безпекою та здоров'ям	Відповідно до пункту 2 частини 1 уповноважену особу призначають з числа найманих працівників, якщо	Така «нова» термінологія - «Уповноважені з безпеки та здоров'я працівників на роботі» вимагає внесення змін до Довідника

	працівників на роботі роботодавці: 1) у яких кількість працівників перевищує 300 осіб або перевищує 50 осіб у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, утворюють (визначають) один або декілька уповноважених структурних підрозділів з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі; 2) у яких кількість працівників перевищує 50 осіб або незалежно від кількості працівників у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі.	кількість працівників перевищує 50 осіб, частиною 3 цієї ж статті передбачено, що уповноважену особу з числа найманих працівників призначають при кількості працівників, яка не перевищує 50 осіб. Частини 1 та 3 потребують суттєвого доопрацювання та об'єднання в одну частину. Вважаємо, що у статті повинно бути чітко визначено, що при кількості працівників до 50 осіб призначається уповноважена особа з безпеки та здоров'я працівників на роботі, яка виконує свої функції за сумісництвом. При кількості працюючих більше 50 осіб має бути призначена уповноважена особа, яка буде виконувати виключно ці функції, або створений відповідний структурний підрозділ. Залучення суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі має бути можливим при будь-якій кількості працівників, але при обов'язковому призначенні уповноваженої особи (підрозділу) з безпеки та здоров'я працівників на роботі з числа найманих працівників. Вважаємо занадто ускладненим застосовувати два критерії для призначення уповноважених осіб – 300 працівників та 50 працівників. Крім того, розрахунок саме такої кількості осіб, на нашу думку, є незрозумілим та необґрунтованим, а прив'язка до робіт підвищеної небезпеки - недоцільною.	кваліфікаційних характеристик професій працівників та Класифікатора професій. Стаття 15 законопроекту викладена незрозуміло, що не відповідає вимогам нормопроєктувальної техніки, відповідно до яких при викладенні тексту законопроекту необхідно дотримуватися принципів щодо належної ясності викладу, точності та лаконічності. Запропонована розробником редакція статті 15 може призвести до негативних наслідків та масового скорочення служб охорони праці.
--	--	---	---

	3.Роботодавці, у яких кількість працівників <u>не перевищує 50 осіб</u>, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, та/або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, або залучають суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.		
	6. Основними функціями уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі є: 5) контроль виконання працівниками вимог нормативно-правових актів та актів роботодавця з безпеки та здоров'я працівників на роботі; 8) організація надання домедичної та невідкладної медичної допомоги;	Пункти 5 та 6 частини 6 – є зобов'язаннями роботодавця!! Пункт 5 – виключити. Пункт 8 – перенести до статті 25. Тим більше, що за «незабезпечення надання домедичної допомоги» (пункт 8, частини 4 статті 35) – передбачена відповідальність саме роботодавця у вигляді штрафної санкції.	
	7.Під час виконання зазначених функцій уповноважені з безпеки та здоров'я працівників на роботі незалежно від способу їх визначення та/або їх персоналу повинні мати професійну незалежність від роботодавців, працівників та їх представників.	Запропонована редакція частини 7 викликає запитання, кому безпосередньо буде підпорядкована уповноважених особа з безпеки та здоров'я працівників чи структурний підрозділ? Як реалізувати зазначену норму на практиці? Для ефективного і однакового застосування цієї норми необхідно у цьому Законі дати правове визначення «професійної незалежності» уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі, щоб уникнути різних її тлумачень.	Відповідно до статті 15 ЗУ «Про охорону праці» <i>«Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю».</i>

	9.Облік суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі та відповідають встановленим вимогам, ведеться центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	Слова «центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю» замінити на «центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі»	
	10.У разі залучення суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, роботодавець надає такому суб'єктові господарювання інформацію, необхідну для організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, проведення ідентифікації небезпек, аналізу та оцінювання професійних ризиків на/у всіх робочих місцях/зонах і на всіх етапах діяльності роботодавця.	Необхідно передбачити надання окрім інформації, ще й документів та матеріалів.	
	Стаття 21. Інформування працівників 1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівників, а також представників працівників, актуальною інформацією про: 	Формулювання статті 21 потребує внесення змін статті 29 Кодексу законів про працю України.	
	2. Роботодавець також забезпечує інформування з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі: 1) працівників іншого роботодавця в разі виконання ними роботи в	Пункт 2 потребує виключення, не є предметом регулювання цього Закону.	

	робочій зоні цього роботодавця; 2) осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами з використанням засобів праці, робочого обладнання роботодавця та/або в його робочій зоні; 3) визначених в установленому порядку представників працівників.		
	2. Роботодавець інформує працівників про обов'язки у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі з таких питань: 3. 4) нещасні випадки (зокрема із смертельними наслідками), що призвели до тимчасової втрати працездатності тривалістю більше трьох робочих днів або є прикладом особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки та здоров'я працівників на роботі, та професійні захворювання.	<u>Пункт 4 викласти у редакції:</u> 4) інциденти, нещасні випадки (особливо зі смертельними наслідками), та професійні захворювання.	
	5. Роботодавець забезпечує інформування уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі та представників працівників про допуск працівників, які не досягли 18-річного віку, працівників з інвалідністю або хронічними захворюваннями, а також про вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або працівниць, які годують грудьми.	Доцільно вказати, що при інформуванні уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі та представників працівників про зазначені категорії працівників необхідно дотримуватися вимог Закону України «Про захист персональних даних».	
	Відсутнє	<u>Додати нову частину 7 у такій редакції:</u>	

		Роботодавець зобов'язаний щорічно інформувати працівників та їх представників про стан безпеки та здоров'я працівників на роботі, причини аварій, інцидентів , нещасних випадків і професійних захворювань та про заходи, яких вжито для їх усунення та для забезпечення належних умов і безпеки праці.	
	Розділ V БЕЗПЕКА ТА ЗДОРОВ'Я ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ		
	Стаття 28. Безпека та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми 7. Роботодавець повинен забезпечити вагітним працівницям право на достатній вільний від роботи час із збереженням заробітної плати, необхідний для проходження допологових обстежень, за умови надання медичного висновку, який підтверджує, що такі обстеження можуть проводитися лише протягом робочого часу.	Частина 7 статті 28 законопроекту потребує доопрацювання, оскільки медичні висновки не містять даних щодо роботи закладів охорони здоров'я.	
	Стаття 30. Безпека та здоров'я на роботі працівників з інвалідністю 1. Роботодавці, які використовують працю осіб з інвалідністю, під час визначення заходів із безпеки та здоров'я працівників на роботі мають враховувати рекомендації медико-соціальної експертної комісії та/або індивідуальних програм реабілітації щодо особливостей, пов'язаних із організацією безпеки та здоров'я працівників цієї категорії.	Після слів «цієї категорії» та коми доповнити словами «створювати для них пристосовані робочі місця згідно з фізіологічними потребами кожної такої особи».	
	Розділ VIII		

ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ			
	3. Внести зміни до таких законодавчих актів України: 1) у Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375):		
	1) у Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375): статті 190—192 виключити;	Вважаємо за необхідне залишити у Кодексі законів про працю України питання безпеки та здоров'я працівників на роботі, які не досягли 18-річного віку. Статті 190 - 192 потребують перегляду та осучаснення у відповідності до змін у законодавстві у сфері безпеки та здоров'я працівників.	
	3) у Законі України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 46—47, ст. 403; із змінами, внесеними Законом України від 21 вересня 2022 р. № 2620-IX): пункти 5 та 7 частини першої статті 1 викласти в такій редакції: “5) нещасний випадок — обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного або шкідливого професійного фактора, що сталися у процесі або у зв’язку із виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров’ю або настала смерть;”; “7) професійне захворювання — захворювання (зокрема отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов’язаних із роботою;”;	Терміни «нещасний випадок» та «професійне захворювання» викласти у відповідності до статті 1 цього законопроекту.	З метою уникнення дублювань терміни «нещасний випадок» та «професійне захворювання» <u>необхідно викласти у одному із Законів.</u>

--	--	--	--

СПІЛЬНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН
репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок
на національному рівні
(СПО об'єднань профспілок)

Майдан Незалежності, 2, Київ, 01001
Тел. (044) 205-76-41, 205-76-42, 205-76-09, тел/факс (044) 205-76-00
spo.fpsu.org.ua, e-mail: fpsu@fpsu.org.ua, spop@fpsu.org.ua

14.06.2024 № 01-12/426-СПО

На № _____ від _____

Комітет Верховної Ради України з питань
соціальної політики та захисту прав
ветеранів

01008, м.Київ-8, вул. М. Грушевського, 5

Про позицію щодо проекту Закону України
«Про безпеку та здоров'я працівників на роботі»

У доповнення до листів СПО об'єднань профспілок від 09.11.2023 № 01-12/854-СПО та від 27.11.2023 № 01-12/904-1-СПО (далі – листи СПО) щодо результатів розгляду проекту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (далі – законопроект 10147) додатково звертаємо увагу на наступне.

СПО об'єднань профспілок законопроект 10147 категорично не погоджено, насамперед у зв'язку з тим, що ним передбачається звуження прав та гарантій працівників на охорону праці, зниження рівня їх соціального захисту порівняно із діючими нормами, що суперечить статті 22 Конституції України, положенням «Рамкової» Директиви Ради ЄС №89/391/ЄС та статті 296 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, відповідно до яких при прийнятті нових законів є недопустимим зниження змісту та обсягу існуючих прав, зокрема рівня охорони праці, що вже досягнуто у національному законодавстві. **Законопроект 10147 позбавляє працівників низки основоположних прав та гарантій на охорону праці, що встановлені чинними Законом України «Про охорону праці» (далі – ЗУ «Про охорону праці») та Главою XI «Охорона праці» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП).**

Так, законопроектом 10147 не передбачаються наступні права працівників, які на думку профспілок, мають бути обов'язковими та беззаперечними:

✓ **право** на пільги та компенсації за роботу в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливим професійними факторами. А саме: право на забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та на інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством (стаття 7 ЗУ «Про охорону праці», статті 166-168 КЗпП); /норми законопроекту 10147 встановлюють можливість передбачення пільг та компенсацій, але не встановлюють обов'язкове право працівників на їх отримання/;

✓ **право** на збереження середнього заробітку у випадку відмови працівника від виконання роботи, яка небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля (стаття 6 ЗУ «Про охорону праці», стаття 153 КЗпП) /положення законопроекту 10147 щодо права працівника на залишення небезпечної зони та процедура підтвердження серйозної, безпосередньої і неминучої ситуації занадто ускладнені/;

✓ **право** на розірвання трудового договору у випадку недотриманням роботодавцем законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі, а також умов колективного договору, з **виплатою вихідної допомоги** (стаття 6 ЗУ «Про охорону праці»);

✓ **право** на переведення працівника **за його згодою** на легшу роботу за станом здоров'я відповідно до медичного висновку, у разі потреби - на встановлення скороченого робочого дня та проведення навчання з набуття іншої професії (стаття 6 ЗУ «Про охорону праці», стаття 170 КЗпП); /норма законопроекту, відповідно до якої у роботодавця є право без попередження розірвати трудовий договір із працівником за результатами медичного огляду є неприйнятною та потребує виключення/;

✓ **право** на збереження місця роботи та середньої заробітку на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності (у разі настання нещасного випадку (далі - н/в) або профзахворювання), **право** на навчання і перекваліфікацію, працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій, на зарахування часу перебування на інвалідності у зв'язку з н/в або профзахворюванням до стажу роботи для призначення пенсії, зокрема й на пільгових умовах (стаття 9 ЗУ «Про охорону праці»);

✓ **право** на компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття (стаття 8 ЗУ «Про охорону праці», стаття 164 КЗпП);

✓ **права** на видачу молока і лікувально-профілактичного харчування, на забезпечення працівників гарячих цехів газованою солоною водою, на перерви в роботі для обігрівання і відпочинку (стаття 7 ЗУ «Про охорону праці», статті 166-168 КЗпП);

✓ **право** (при виконанні дистанційної роботи) на навчання та інструктажі, на безпечний і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику (статті 13 ЗУ «Про охорону праці», стаття 153 КЗпП) /норми законопроекту 10147 взагалі не містять положень щодо безпеки та здоров'я працівників при виконанні дистанційної або надомної роботи/);

✓ **право** на вжиття з боку роботодавця заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснення ним профілактики ризиків на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню); **право** на відшкодування у разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування) (статті 158, 173 КЗпП) /норми законопроекту 10147 взагалі не містять положень щодо протидії мобінгу/);

✓ **право** на збереження за працівником місця роботи та середнього заробітку на час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці або устаткування органом державного нагляду чи уповноваженим з безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 6 ЗУ «Про охорону праці»);

✓ **право** на навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, створення для них пільгових умов праці (стаття 12 ЗУ «Про охорону праці», стаття 172 КЗпП) /норми законопроекту 10147

взагалі не містять положень щодо особливих умов відновлення країни у післявоєнний час та повернення на свої робочі місця ветеранів війни, зокрема осіб з інвалідністю внаслідок війни, не передбачають заходів щодо їхньої адаптації та створення для них необхідних умов праці/;

✓ **право** на конкретно визначене фінансування заходів з безпеки та здоров'я працівників на роботі (статті 19 ЗУ «Про охорону праці», стаття 162 КЗпП).

СПО об'єднань профспілок наполягає на внесенні до законопроекту 10147, зокрема до статей 4, 17, 20, 22, 25, 26, 30, змін в частині доповнення їх зазначеними вище правами та гарантіями працівників на безпеку та здоров'я на роботі, обов'язками роботодавця, а також на збереженні у Кодексі законів про працю України основних положень щодо питань у цій сфері - Глави XI «Охорона праці», з додатковим приведенням її у відповідність до нового Закону.

Водночас, звертаємо увагу, що **вищезазначені зауваження профспілкової сторони до законопроекту 10147 не є вичерпними**, інші пропозиції та зауваження у вигляді Таблиць надіслані листами СПО об'єднань профспілок до Комітету у листопаді 2023 року.

Заступник Голови
СПО об'єднань профспілок

Анатолій ОНИЩУК

СПІЛЬНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН
репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок
на національному рівні
(СПО об'єднань профспілок)

Майдан Незалежності, 2, Київ, 01001
Тел. (044) 205-76-41, 205-76-42, 205-76-09, тел/факс (044) 205-76-00
spo.fpsu.org.ua, e-mail: fpsu@fpsu.org.ua, spop@fpsu.org.ua

06.09.2024 № 01-12/625-спо

На № _____ від _____

Депутатським фракціям і групам
Верховної Ради України IX скликання
(за списком)

*Про пропозиції правок до другого читання
проекту Закону України «Про безпеку та здоров'я
працівників на роботі» (реєстр. № 10147)*

Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні звертається з наступним.

21.08.2024 р. Верховна Рада України прийняла у першому читанні за основу проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» за реєстр. № 10147 від 13.10.2023 р. (далі – проект Закону 10147).

У 2023 році під час розробки законопроекту СПО об'єднань профспілок не погоджено проект Закону 10147, яким передбачається звуження прав та гарантій працівників на охорону праці, зниження рівня їх соціального захисту порівняно із діючими нормами, що суперечить статті 22 Конституції України, статті 296 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, положенням «Рамкової» Директиви Ради ЄС №89/391/ЄС про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, відповідно до яких при прийнятті нових законів є недопустимим зниження змісту та обсягу існуючих прав, зокрема рівня охорони праці, що вже досягнуто у національному законодавстві.

Проект Закону 10147 є ризик позбавлення працівників низки основоположних прав та гарантій на охорону праці, що встановлені чинними Законом України «Про охорону праці» та Главою XI «Охорона праці» Кодексу законів про працю України.

Просимо розглянути пропозиції правок до другого читання проекту Закону 10147 (таблиця додається) та внести їх від імені народних депутатів України депутатської фракції чи групи з метою доопрацювання та недопущення зниження рівня гарантій працівників у сфері охорони праці.

Звертаємо увагу, що детальні пропозиції та зауваження у вигляді Таблиць надіслані листами СПО об'єднань профспілок до Комітету ВРУ з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів у листопаді 2023 року.

Додаток: Таблиця пропозицій СПО об'єднань профспілок до правок на 31 арк.

Голова
СПО об'єднань профспілок



Григорій ОСОВИЙ

Андрієвський Юрій 096 435 05 57...
Казакова Діана 050 290 97 98

Таблиця профспілкових пропозицій правок до другого читання проєкту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (р.н. 10147 від 13.10.2023)

	Зміст відповідного положення (норми) проєкту акта	Пропозиції профспілок до правок
	Розділ І ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	
	Стаття 1. Визначення термінів	
	Відсутнє.	<u>Додати термін:</u> гігієна праці – галузь профілактичної медицини, що вивчає умови та характер праці, їх вплив на здоров'я людини, а також комплекс заходів і засобів щодо збереження здоров'я працівників, профілактики несприятливого діяння робочого, виробничого середовища й трудового процесу; <u>Пояснення:</u> 1.Україною ратифіковано Конвенцію МОП № 161 1985 року про служби гігієни праці, <u>положення якої мають обов'язково бути враховані</u> у законопроєкті «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі». 2.Приведення у відповідність до п.4.61 ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять» та до п.4.17 ДСТУ 3038-95 «Гігієна. Терміни та визначення основних понять»
	18) національна програма у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі – комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів, спрямованих на реалізацію цілей державної (національної політики) та розв'язання найважливіших проблем у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, із визначенням строків їх виконання, складу виконавців, джерел фінансування та іншого ресурсного забезпечення;	<u>Викласти у редакції:</u> Національна програма у сфері безпеки та здоров'я працівників – це загальнодержавна соціальна програма з поліпшення стану безпеки, гігієни праці, охорони здоров'я працівників, робочого, виробничого середовища і трудового процесу, спрямована на вирішення проблемних питань у цій сфері, яка визначає пріоритети та включає завдання, які необхідно виконати в установлені строки, заходи та засоби, необхідний обсяг витрат, джерела фінансування для досягнення цілей щодо удосконалення у цій сфері, а також оцінку досягнутих цілей та результати їх впровадження. <u>Пояснення:</u> Приведення у відповідність до статті 1, пункту с) Конвенції МОП 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187)
	Відсутнє	<u>Додати термін:</u> Національна Стратегія з безпеки і здоров'я працівників – документ

		довгострокового планування, що визначає актуальні загрози безпеці праці та охорони здоров'я працівників, пріоритети державної (національної) політики у цій сфері, відповідні цілі, завдання, механізми спрямовані на запобігання виникненню аварій, нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, створенню безпечних і здорових умов праці. Розробляється Кабінетом Міністрів України і затверджується Президентом України. <u>Пояснення:</u> Розробка та реалізація Національної Стратегії БЗР і Національної програми безпеки та здоров'я працівників на роботі (БЗР) – найважливіші елементи Національної (державної) політики і системи управління БЗР, які передбачені основоположними Конвенціями МОП у сфері БЗР: № 187 про засади, що сприяють безпеці та гігієні праці та № 155 про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище, а також Угодою про асоціацію з ЄС (Глава 21) та Програмою МОП для України «Гідна праця».
	Стаття 3. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників на роботі.	
	2. Законодавство про безпеку та здоров'я працівників на роботі складається з Конституції України, цього Закону, міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, нормативно-правових актів, що регулюють відносини в цій сфері.	<u>Частина 2 викласти у редакції:</u> Законодавство про безпеку та здоров'я працівників складається Конституції України, з цього Закону, <u>Кодексу законів про працю України, Законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та «Про об'єкти підвищеної небезпеки», Законів України «Основи законодавства України про охорону здоров'я та «Про систему громадського здоров'я», міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів, що регулюють відносини у цій сфері.</u> <u>Пояснення:</u> Відповідно до частини 1 цієї статті «законодавство про безпеку та здоров'я працівників на роботі є складовою законодавства про працю», тому у переліку НПА, з яких складається законодавство у сфері безпеки та здоров'я працівників обов'язково має бути Кодекс законів про працю. Пропонуємо викласти частину 2 по аналогії до статті 3 Закону України «Про охорону праці», додавши до переліку основні законодавчі акти у сфері охорони здоров'я.
	Розділ II ДЕРЖАВНА (НАЦІОНАЛЬНА) ПОЛІТИКА У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ	
	Стаття 4. Державна (національна) політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі	

	3. Кабінет Міністрів України: забезпечує проведення державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі; спрямовує і координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади в цій сфері; визначає мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я працівників на роботі.	<u>До частини 3 додати наступне:</u> на основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників готує і подає на підпис Президентові України Національну Стратегію безпеки та здоров'я працівників на роботі, розробляє і затверджує відповідну Національну програму та забезпечує її виконання; створює, підтримує, поступово розвиває і періодично переглядає національну систему безпеки і здоров'я на роботі на основі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників; <i>Пояснення наведене вище.</i>
	6. Нормативно-правовими актами з безпеки та здоров'я працівників на роботі можуть встановлюватися мінімальні вимоги, правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	<u>Викласти в редакції:</u> Нормативно-правовими актами з безпеки та охорони здоров'я працівників (НПА) встановлюються обов'язкові для виконання правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції та інші документи, якими зокрема встановлюється вимоги з питань безпеки, гігієни праці, охорони здоров'я та вимоги до безпечних умов праці; організації безпечного виробничого середовища та/або трудового процесу. <i>Пояснення:</i> <i>Як вбачається зі змісту абзацу першого частини 6, мова йде не про обов'язок встановлення мінімальних вимог тощо, а виключно про можливість такої реалізації, тобто вимоги щодо безпеки та здоров'я працівників на роботі запроваджуються добровільно, а не у обов'язковому порядку, що не відповідає суті, принципам та завданням держави у сфері безпеки та здоров'я працівника на роботі. НПА мають встановлювати обов'язкові до виконання вимоги.</i>
	Нормативно-правові акти з безпеки та здоров'я працівників на роботі переглядаються з урахуванням впровадження досягнень науки, техніки і технологій, соціально-економічного розвитку та повинні сприяти поліпшенню безпечного виконання робіт та підвищенню рівня захисту життя і здоров'я працівників на роботі.	Після слів «переглядаються» додати слова «не рідше одного разу на десять років». <u>Викласти у редакції:</u> Нормативно-правові акти з безпеки та здоров'я працівників на роботі переглядаються не рідше одного разу на 10 років з урахуванням впровадження досягнень науки, техніки і технологій, соціально-економічного розвитку та повинні сприяти поліпшенню безпечного виконання робіт та підвищенню рівня захисту життя і здоров'я працівників на роботі. <i>Пояснення:</i> <i>Обов'язково необхідно вказати періодичність перегляду нормативно-правових актів, щоб забезпечити їх своєчасне оновлення та актуалізацію.</i>
	7. Для працівників, зайнятих на роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливим	Для забезпечення беззаперечних прав працівників, які працюють на роботах з шкідливими, небезпечними та важкими умовами праці слова «законодавством,

	професійними факторами, законодавством, колективними договорами можуть встановлюватися гарантії, пільги та компенсації, зокрема, але не виключно щодо безоплатного забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, водою, оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткової оплачуваної відпустки, пільгового пенсійного забезпечення, оплати праці в підвищеному розмірі.	колективними договорами можуть встановлюватися» замінити на «законодавством встановлюються», внести інші відповідні зміни та доповнення. <u>Викласти в редакції:</u> 7. Для працівників, зайнятих на роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливим професійними факторами, на важких роботах, законодавством встановлюються гарантії, пільги та компенсації, зокрема, але не виключно щодо безоплатного забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, , молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою соленою водою, оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткової оплачуваної відпустки, пільгового пенсійного забезпечення, оплати праці в підвищеному розмірі тощо. Додати абзац: Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством. <u>Пояснення:</u> <i>Проектом Закону 10147 не встановлені ЧІТКІ норми державних гарантій щодо компенсаційних, пільгових чи будь-яких інших правових інструментів щодо ефективного захисту прав цієї категорії працівників.</i> <i>Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів.</i> <i>З метою недопущення зниження рівня прав та гарантій працівників у законопроекті необхідно викласти норми, які встановлені у чинному законодавстві.</i> <i>Частина 7 статті 4 повинна узгоджуватися із діючими нормами законодавства, до прикладу із статтями 76, 100, 166,167 Кодексу законів про працю України.</i>
	Стаття 5. Консультації та залучення організацій роботодавців та профспілок	
	2. За рішенням органів державної влади, організацій роботодавців, профспілок, їх об'єднань для проведення консультацій на національному, галузевому та регіональному рівні щодо сприяння безпеці та здоров'ю працівників на роботі можуть утворюватись консультативні ради.	Слова «можуть утворюватися» замінити словом «утворюються».
	Відсутнє.	У статті необхідно передбачити створення національного тристороннього консультативного органу (по принципу Національної тристоронньої соціально-економічної ради) або органів, що займаються питаннями безпеки, гігієни праці та

		охороною здоров'я працівників, а також відповідних органів на регіональному та галузевих рівнях, забезпечення їх роботи. <u>Пояснення:</u> Приведення у відповідність до Конвенції МОП 2006 року про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187): розділу IV. Національна система, статті 4, пункту 3: Національна система безпеки і здоров'я на роботі у доречних випадках включає: а) національний тристоронній консультативний орган або органи, що опікуються питаннями безпеки і здоров'я на роботі;
	4. Громадський контроль за додержанням законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі здійснюють представники працівників.	<u>Додати абзац наступного змісту:</u> Представники працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах, в установах та організаціях виконання роботодавцем вимог законодавства у цій сфері та вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції про усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки і гігієни праці.
	Стаття 6. Облік та розслідування нещасних випадків та професійних захворювань	<u>Викласти назву у редакції:</u> Стаття 6. Облік та розслідування інцидентів, нещасних випадків, професійних захворювань. Назва статті повинна відповідати змісту. Увага! З назви та із тексту статті виключено розслідування АВАРІЙ! У всіх попередніх редакціях законопроекту статтею 6 передбачалося окрім розслідування нещасних випадків та професійних захворювань й розслідування аварій. <u>Обґрунтування:</u> Чинним законодавством встановлено, що розслідування аварій без потерпілих розслідується відповідно до розділу «Розслідування аварій» Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337. Якщо під час аварії сталися нещасні випадки та/або гострі професійні захворювання (отруєння) розслідування аварій проводиться Держпраці. Запропонована редакція статті 6 не містить вимог щодо розслідування аварій, що призведе до вкрай негативних наслідків та не проведення розслідування аварій взагалі. У 2023 році набрав чинності Порядок розслідування аварій на об'єктах підвищеної небезпеки, затверджений постановою КМУ від 8 вересня 2023 р. № 965, який визначає процедуру проведення розслідування аварій на об'єктах підвищеної

		небезпеки та поширюється на юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, які експлуатують (планують експлуатувати) хоча б один об'єкт підвищеної небезпеки. Ким та як будуть розслідуватися інші аварії – не зрозуміло.
	4. Порядок ведення обліку нещасних випадків і професійних захворювань працівників, повідомлення про них та їх розслідування визначається Кабінетом Міністрів України.	<u>Частиною 1 викласти частину 4, відповідно змінити нумерацію.</u> <u>Викласти у редакції:</u> Порядок розслідування та обліку інцидентів, нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, визначається Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок. <u>Пояснення:</u> Запропоновані положення статті 6 законопроекту передбачають існування порядків, які мають різні назви, але фактично регулюватимуть одні питання, а саме: розслідування (спеціальні розслідування) та облік нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. З метою недопущення неоднозначного трактування забезпечення чіткого викладення норм редакцію статті 6 необхідно доопрацювати.
	1. Роботодавець повинен вести облік всіх інцидентів, з'ясовувати причини їх виникнення та документувати відомості про них. Порядок ведення обліку інцидентів визначається роботодавцем після консультацій із представниками працівників.	<u>Викласти частиною 2 у редакції:</u> 2.Роботодавець зобов'язаний вести облік всіх інцидентів, проводити розслідування та з'ясовувати причини їх настання, документувати відомості про них. Процедура розслідування та ведення обліку інцидентів визначена Порядком. <u>У разі неврахування пропозиції профспілок викласти у редакції:</u> Роботодавець повинен проводити розслідування всіх інцидентів, з'ясовувати причини їх виникнення та документувати відомості про них, вести їх облік. Порядок розслідування та ведення обліку інцидентів визначається роботодавцем спільно із представниками працівників <u>Пояснення:</u> Необхідно доповнити Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затверджений постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337, розділом «Процедура розслідування та обліку інцидентів» або передбачити такий розділ у новому Порядку. Вважаємо, що процедура розслідування інцидентів, оформлення документів та обліку має бути єдина для усіх роботодавців та чітко встановлена центральним органом виконавчої влади, які формує та реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.. Об'єктивне розслідування інцидентів, встановлення причин їх виникнення, усунення причин є дієвим заходом профілактики виробничого травматизму.

	4. Порядок ведення обліку нещасних випадків і професійних захворювань працівників, повідомлення про них та їх розслідування визначається Кабінетом Міністрів України.	<u>Викласти частиною 1, змінити нумерацію.</u> <u>Пояснення:</u> <i>По аналогії до статті 22 Закону України «Про охорону праці»</i>
	7. Спеціальні розслідування нещасних випадків та розслідування професійних захворювань у випадках та порядку, визначених Кабінетом Міністрів України, проводить центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.	<u>Викласти частиною 4 у такій редакції:</u> Спеціальні розслідування нещасних випадків (гострих професійних захворювань), розслідування професійних захворювань організовує центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі (або його територіальні органи). <u>Пояснення:</u> <i>Відповідно до чинного законодавства спеціальні розслідування нещасних випадків проводяться комісіями, утвореними Держпраці. Представники Держпраці очолюють такі комісії та можуть бути включені до їх складу. Розслідування всіх нещасних випадків без виключення проводяться КОМІСІЙНО. Застосування слів «проводить центральний орган виконавчої влади....» суперечить діючому законодавству.</i>
	Відсутнє.	<u>Додати частину наступного змісту:</u> 5. За результатами проведеного розслідування нещасного випадку (та/ або гострого професійного захворювання) комісією (спеціальною комісією) складається акт встановленої форми. <u>Пояснення:</u> <i>Відповідно до пункту 33 Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337.</i>
	5. За результатами проведеного розслідування роботодавець забезпечує усунення причин, що призвели до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснює профілактичні заходи, спрямовані на запобігання їх у майбутньому.	<u>Викласти у редакції:</u> 6. За результатами проведеного розслідування роботодавець у встановлені комісією (спеціальною комісією) з розслідування строки забезпечує усунення причин, що призвели до настання нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснює профілактичні заходи, спрямовані на запобігання їм у майбутньому. <u>Пояснення:</u> <i>Приведення у відповідність до чинного законодавства, зокрема до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337.</i>
	6. У разі непроведення роботодавцем в установленому порядку розслідування нещасного випадку, професійного захворювання працівників за вмотивованою заявою потерпілого або його законного	<u>Частину 6 виключити,</u> особливості проведення розслідування нещасних випадків визначаються у підзаконному акті, тобто у Порядку розслідування <i>Слід зауважити, що розслідування професійного захворювання (не гострого професійного захворювання (отруєння)) працівника проводиться комісією,</i>

	представника центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, має право прийняти рішення про організацію проведення розслідування нещасного випадку.	<i>утвореною територіальним органом Держпраці, а не роботодавцем.</i>
	Відсутнє.	<u>Додати частину наступного змісту:</u> Висновки розслідування (спеціального розслідування) нещасного випадку можуть бути оскаржені у судовому порядку. <u>Пояснення:</u> Приведення у відповідність до пункту 57 Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337.
	Відсутнє	<u>Додати пункт наступного змісту:</u> Усі випадки хронічних професійних захворювань незалежно від строку їх настання підлягають розслідуванню у встановленому порядку. <u>Пояснення:</u> Відповідно до пункту 89 Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337.
	Стаття 7. Освіта у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі 1. Під час формування професійних стандартів та/або кваліфікаційних характеристик мають визначатися компетентності у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	Наполягаємо на обов'язковому вивченні питань безпеки та здоров'я працівників при здобутті всіх видів освіти.
	2. Післядипломна освіта, професійне навчання працівників, курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації, безперервний професійний розвиток мають забезпечувати оновлення або формування компетентностей із безпеки та здоров'я працівників на роботі відповідно до професійних стандартів.	~~Післядипломна освіта, професійне навчання працівників, курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації, безперервний професійний розвиток мають забезпечувати оновлення або формування компетентностей із безпеки та здоров'я працівників на роботі відповідно до професійних стандартів.~~ <u>Викласти у редакції:</u> При здобутті повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової освіти, вищої та післядипломної освіти вивчення основ безпеки праці, гігієни праці та охорони здоров'я працівників забезпечується шляхом включення до стандартів цих видів освіт, обов'язкових компетентностей із безпеки та здоров'я працівників на роботі. <u>Пояснення:</u>

		<i>З метою захисту життя і здоров'я громадян країни, підвищення рівня знань та підготовки з питань безпеки та здоров'я фахівців різних галузей економіки, вважаємо, що саме сьогодні існує нагальна потреба в обов'язковому викладанні дисциплін «Цивільний захист», «Безпека життєдіяльності» та «Основи безпеки та здоров'я працівників» у закладах освіти, ОСОБЛИВО У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ, для усіх спеціальностей, тим паче профільні кафедри ЗВО України накопили теоретичний та практичний досвід викладання зазначених безпеко-орієнтованих дисциплін, підготували відповідну матеріально-технічну базу.</i>
	Стаття 8. Страхування у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі	
	1.Роботодавець зобов'язаний здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників від нещасного випадку та професійного захворювання, які можуть спричинити втрату працездатності, відповідно до законодавства.	Після слів «нещасного випадку» додати слова « на виробництві » (аналогічні зміни внести по всьому тексту законопроекту), слово «можуть» - видалити. <u>Пояснення:</u> Приведення термінології відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (зокрема Розділу V).
	2.Якщо роботодавець не забезпечив загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівника від нещасного випадку та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відповідно до законодавства, відшкодування такому працівникові страхових виплат, передбачених цим законодавством, покладається на роботодавця. Сплата роботодавцем цих виплат не звільняє його від адміністративної, кримінальної чи фінансової відповідальності, передбаченої законом. 3. Якщо роботодавець відповідно до законодавства не повідомив центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, про суми винагороди, виплачені працівникові за виконану роботу, на роботодавця покладається виплата такому працівникові суми відшкодування у розмірах, передбачених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання, які спричинили втрату	<u>Частини 2 та 3 – виключити.</u> <u>Пояснення:</u> Запропоновані розробником положення частин 2 та 3 статті 8 не узгоджуються з положеннями Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

	працездатності, у частині розміру страхових виплат, який розраховується з таких сум винагороди.	
	Відсутнє	<u>Додати нову частину такого змісту:</u> 5. Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим від нещасних випадків на виробництві та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору. <u>Пояснення:</u> <i>Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів</i> <i>З метою недопущення зниження рівня прав та гарантій працівників у законопроекті необхідно викласти норми, які встановлені у чинному на сьогодні Законі України «Про охорону праці» (стаття 9 ЗУ «Про охорону праці»).</i>
	Відсутнє	<u>Додати частину у редакції:</u> 6. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження місця роботи (посади) та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи роботодавець забезпечує проведення його навчання і/або перекваліфікації, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій. <u>Пояснення:</u> <i>Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів. З метою недопущення зниження рівня прав та гарантій працівників у законопроекті необхідно викласти норми, які встановлені у чинному на сьогодні Законі України «Про охорону праці» (стаття 9 ЗУ «Про охорону праці»).</i>
		<u>Додати частину у редакції:</u> 7. Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу роботи працівника для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах у порядку, встановленому законом.

		<u>Пояснення:</u> Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів. З метою недопущення зниження рівня прав та гарантій працівників у законопроекті необхідно викласти норми, які встановлені у чинному на сьогодні Законі України «Про охорону праці» (стаття 9 ЗУ «Про охорону праці»).
	Стаття 10. Забезпечення дотримання санітарних норм та правил	
	Відсутнє	<u>Додати пункт наступного змісту:</u> У випадках, коли дія шкідливих факторів повністю не усунута, роботодавець за кошти підприємства забезпечує працівників, зайнятих на важких роботах , на роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливими виробничими професійними факторами, пільгами та компенсаціями, що надаються в порядку, визначеному законодавством. <u>Пояснення:</u> Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів. З метою недопущення зниження рівня прав та гарантій працівників у законопроекті необхідно викласти норми, які встановлені у чинному на сьогодні Законі України «Про охорону праці» (стаття 7 ЗУ «Про охорону праці»).
	Відсутнє	<u>Додати пункт наступного змісту:</u> Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством. <u>Пояснення наведене вище.</u>
	Відсутнє	<u>Додати пункт наступного змісту:</u> Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації робочих місць за умовами праці покладається на роботодавця. <u>Пояснення:</u> Приведення у відповідність до пункту 4 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою КМУ від 01.09.1992 №442.
	Відсутнє	<u>Викласти у редакції:</u> 7. Державний нагляд (контроль) за своєчасністю та якістю проведення атестації робочих місць/зон за умовами праці здійснює центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я

		працівників на роботі, громадський контроль – представники працівників з питань безпеки та здоров'я. <u>Пояснення:</u> Приведення у відповідність до пункту 11 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою КМУ від 01.09.1992 №442, та ЗУ «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» в частині застосування терміну «державний нагляд (контроль)».
	Стаття 11. Спеціальні умови виконання робіт підвищеної небезпеки	
	1. У випадках коли цього вимагають характер і ступінь небезпеки робіт, виконання яких пов'язане з об'єктивно вищим ризиком впливу небезпечних та шкідливих професійних факторів на життя і здоров'я працівників (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи можуть виконуватися лише за наявності щонайменше однієї з таких умов: 1) встановленого регулятором договору страхування життя, здоров'я та працездатності працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, за класом страхування 1, визначеним статтею 4 Закону України "Про страхування"; або дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, отриманого відповідно до цієї статті, або зареєстрованої декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	В частині 1 статті 11 визначити такі спеціальні умови виконання робіт підвищеної небезпеки, як наявність дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, отриманого відповідно до цієї статті, або зареєстрованої декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. <u>Пояснення:</u> Формулювання статті 11 суперечить ратифікованій Україною Конвенції МОП № 155. Конвенція МОП № 155 передбачає заборону чи обмеження таких робіт залежно від дозволу чи контролю компетентного органу і не передбачає заміну дозволу додатковим страхуванням. Згідно з цією Конвенцією, такі роботи, через підвищений рівень професійного ризику, пов'язаний з ними, повинні бути під додатковим контролем із боку компетентного органу, щоб забезпечити безпеку та здоров'я працівників під час виконання цих особливо небезпечних робіт. Таким чином, договір додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки, не повинен замінювати чинний дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки.
	2. Договір страхування життя, здоров'я та працездатності працівників під час виконання робіт, зазначених у частині першій цієї статті, має передбачати страхові виплати працівникам або членам їх сімей у розмірах, не нижче встановлених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.	<u>Пункт виключити.</u> <u>Пояснення:</u> Частина друга статті 11 суперечить нормам Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та частині 1 статті 8 цього проекту Закону

	Порядок та умови такого страхування визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, за погодженням із Національним банком.	
	4.Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки видається на безоплатній основі та діє безстроково.	<u>Викласти у редакції:</u> 4. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки видається на безоплатній основі та діє 5 років. <u>Пояснення:</u> <i>Вважаємо, що відсутність будь-якого строку дії дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки містить загрозу для працівників, тому що відсутні будь-які гарантії збереження первісного стану умов праці, що існував на момент отримання відповідного дозволу протягом необмеженого періоду часу.</i>
	5.Порядок видачі, відмови у видачі, припинення дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки встановлюється Кабінетом Міністрів України. 6.Перелік робіт підвищеної небезпеки, визначених у частині першій цієї статті, встановлюється Кабінетом Міністрів України.	З метою недопущення неоднозначних тлумачень вважаємо, що частини 5, 6 та 18 варто об'єднати та <u>викласти у редакції</u> : Перелік робіт підвищеної небезпеки, порядок видачі дозволів та реєстрації декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі визначається Кабінетом Міністрів України. <u>Пояснення:</u> <i>Редакція статті 11 передбачає розробку трьох різних актів законодавства, затверджених КМУ: Порядку видачі, відмови у видачі, припинення дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки, Переліку робіт підвищеної небезпеки, Переліку видів робіт підвищеної небезпеки, форма декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, порядку її подання та реєстрації.</i> <u>Таких підхід не відповідає принципу дерегуляції.</u> <i>У чинному законодавстві всі ці питання відрегульовані єдиним Порядком видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, затвердженим постановою КМУ від 26.10.2011 №107 (із змінами).</i> <i>Відповідно до вимог нормопроєктувальної техніки при викладенні тексту законопроекту розробникам необхідно дотримуватися принципів щодо належної ясності викладу, точності та лаконічності.</i>
	10. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки припиняється відповідно до вимог Закону України “Про дозвільну систему у сфері господарської	<u>Викласти у редакції:</u> Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки припиняється відповідно до вимог Закону України “Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності”, а

діяльності”, а також у разі наявності таких підстав: 1) настання нещасного випадку із смертельним або іншим тяжким наслідком, групового нещасного випадку, якщо за результатами розслідування встановлено, що зазначена подія сталася внаслідок безпосереднього виконання робіт підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл; 2) документально підтвердженого факту створення перешкод державним інспекторам праці під час здійснення ними заходів державного контролю.	також у разі наявності таких підстав: - заява роботодавця або уповноваженої ним особи про припинення дозволу; - припинення юридичної особи (злиття, приєднання, поділ, перетворення або ліквідація) або підприємницької діяльності фізичною особою - підприємцем; - виявлення у поданих роботодавцем документах недостовірних відомостей щодо виконання робіт підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл; - настання нещасного випадку із смертельним або іншим тяжким наслідком, групового нещасного випадку, якщо в акті розслідування встановлено, що причиною такої події стало недодержання вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі під час виконання робіт підвищеної небезпеки, на які видано дозвіл; - документально підтвердженого факту створення перешкод під час проведення посадовими особами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, або його територіального органу перевірки дотримання вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників. <i>Пояснення: По аналогії до статті 21 Закону України «Про охорону праці»</i>
14. Декларація відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі подається роботодавцем або уповноваженою ним особою, надсилається поштою або за бажанням суб'єкта звернення, кур'єром за додаткову плату, до адміністратора центру надання адміністративних послуг у паперовій формі або в електронній формі до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників (дозвільного органу). 15. Декларація відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі реєструється дозвільним органом в Реєстрі декларацій відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі і на безоплатній основі протягом п'яти робочих днів з дня її	Необхідно об'єднати пункти 14 та 15 та <u>викласти у редакції</u>: Декларація відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі подається роботодавцем або уповноваженою ним особою до адміністратора центру надання адміністративних послуг у паперовій формі або в електронній формі, до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників (дозвільного органу) та реєструється дозвільним органом в Реєстрі декларацій відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі на безоплатній основі протягом п'яти робочих днів з дня її надходження. <u>Пояснення:</u> <i>У законопроекті питання реєстрації декларації повинні бути викладені коротко, тезисно.</i> <i>Деталі щодо самої процедури оформлення, реєстрації, строків таких дій мають бути визначені у підзаконному акті (частина 18 цієї статті).</i> <i>Так, до прикладу слова «кур'єром за додаткову плату» - не потрібне уточнення на рівні закону!</i>

	надходження.	
	~~Датою надходження декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі вважається дата її реєстрації як вхідної кореспонденції державним адміністратором або дозвільним органом, а в разі надіслання рекомендованим листом – дата, зазначена на поштовому штемпелі підприємства зв'язку.~~	Визначити у підзаконному акті.
	~~16. Державний адміністратор протягом одного робочого дня після надходження декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі передає її дозвільному органу.~~	Визначити у підзаконному акті.
	17. Суб'єкт господарювання набуває право вчиняти дії щодо виконання робіт підвищеної небезпеки, передбачені частиною другою цієї статті, з дня реєстрації декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі відповідним дозвільним органом.	<u>Необхідно прописати підстави до зняття декларації з реєстрації.</u> <i>Пояснення:</i> <i>На сьогодні чинним законодавством механізму зняття декларації з реєстрації (наприклад при виявленні недостовірних у ній відомостей чи настанні нещасного випадку) не передбачено, що є неправильним.</i>
	18. Перелік видів робіт підвищеної небезпеки, форма декларації відповідності матеріально-технічної бази у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, порядок її подання та реєстрації визначаються Кабінетом Міністрів України.	<u>Частина 18 об'єднати з частинами 5,6 цієї статті.</u>
	Частини 19 -22	Визначити у підзаконному акті.
	Розділ III ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТОДАВЦЕМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ БЕЗПЕКОЮ ТА ЗДОРОВ'ЯМ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ	
	Стаття 15. Уповноважені з безпеки та здоров'я працівників на роботі 1. 3 метою організації та забезпечення належного функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі роботодавці: 1) у яких кількість працівників перевищує 300	<u>Пункт 2 частини 1 статті 1 суперечить частині 3 зазначеної статті.</u> Відповідно до пункту 2 частини 1 уповноважену особу призначають з числа найманих працівників, якщо кількість працівників перевищує 50 осіб , частиною 3 цієї ж статті передбачено, що уповноважену особу з числа найманих працівників призначають при кількості працівників, яка не перевищує 50 осіб . Частини 1 та 3 потребують суттєвого доопрацювання та об'єднання в одну

осіб або перевищує 50 осіб у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, утворюють (визначають) один або декілька уповноважених структурних підрозділів з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі; 2) у яких кількість працівників <u>перевищує 50 осіб</u> або незалежно від кількості працівників у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі, або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі.	частину. <u>У частині 1 додати пункт наступного змісту:</u> у яких кількість працівників не <u>перевищує 50 осіб</u> – призначають уповноважену особу з безпеки та здоров'я працівників на роботі, яка виконує свої функції за сумісництвом.
6. Основними функціями уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі є: 5) контроль виконання працівниками вимог нормативно-правових актів та актів роботодавця з безпеки та здоров'я працівників на роботі; 8) організація надання домедичної та невідкладної медичної допомоги.	<u>Пункт 5 – виключити, пункт 8 – перенести до статті 25.</u> <u>Пояснення:</u> <i>Функції, визначені у пунктах 5 та 8 частини 6 – є зобов'язаннями роботодавця. Крім того, за «незабезпечення надання домедичної допомоги» (пункт 8, частини 4 статті 35) – передбачена відповідальність саме роботодавця у вигляді штрафної санкції</i>
7. Під час виконання зазначених функцій уповноважені з безпеки та здоров'я працівників на роботі незалежно від способу їх визначення та/або їх персоналу повинні мати професійну незалежність від роботодавців, працівників та їх представників.	Для ефективного і однакового застосування цієї норми необхідно у цьому Законі дати правове визначення «професійної незалежності» уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі, щоб уникнути різних її тлумачень.
Стаття 17. Засоби колективного та індивідуального захисту	
6. Забезпечення засобами колективного та індивідуального захисту, здійснення заходів із виробничої санітарії та гігієни (зокрема забезпечення мийними, знезаражувальними, дезінфікуючими засобами) виконується за рахунок загальновиробничих витрат роботодавця. Обсяг таких витрат має відповідати потребі в таких засобах, визначеній роботодавцем з урахуванням положень нормативно-	Додати слово «утримання». <u>Викласти у редакції:</u> 6. Забезпечення засобами колективного та індивідуального захисту, їх утримання, здійснення заходів із виробничої санітарії та гігієни (зокрема забезпечення мийними, знезаражувальними, дезінфікуючими засобами) виконується за рахунок загальновиробничих витрат роботодавця. Обсяг таких витрат має відповідати потребі в таких засобах, визначеній роботодавцем з урахуванням положень нормативно-правових актів з безпеки та здоров'я працівників на роботі,

	правових актів з безпеки та здоров'я працівників на роботі, колективних договорів та угод, і не може бути обмежений.	колективних договорів та угод, і не може бути обмежений. <u>Пояснення:</u> <i>Аналогічно до норм статті 8 ЗУ «Про охорону праці»</i>
	Відсутнє.	<u>Додати частини наступного змісту:</u> 8. У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. 7. Згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування. <u>Пояснення:</u> <i>Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів. З метою недопущення зниження рівня прав та гарантій працівників у законопроекті необхідно викласти норми, які встановлені у чинному на сьогодні Законі України «Про охорону праці» (стаття 8 ЗУ «Про охорону праці»).</i>
	Стаття 18. Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі	
	2.Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі може бути проведений роботодавцем або незалежною від роботодавця компетентною організацією. 3.Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі проводиться роботодавцем за його рішенням визначеними ним компетентними працівниками.	<u>Частини 2 та 3 варто об'єднати та викласти у редакції:</u> Аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі може бути проведений роботодавцем, а саме визначеними ним компетентними працівниками., або незалежною від роботодавця компетентною організацією.
	4.Роботодавці, які виконують роботи підвищеної небезпеки, зобов'язані регулярно, <u>але не рідше одного разу на п'ять років,</u> проводити аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі незалежною від роботодавця компетентною організацією та надавати висновки і рекомендації за результатами такого аудиту на вимогу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням	<u>Викласти у редакції:</u> 4.Роботодавці, які виконують роботи підвищеної небезпеки щодо яких необхідно дотримуватися спеціальних умов, встановлених статтею 11 цього Закону, зобов'язані регулярно, <u>але не рідше одного разу на п'ять років,</u> проводити аудит системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі незалежною від роботодавця компетентною організацією. <u>Пояснення:</u> <i>Вимогу щодо обов'язкового проведення аудиту системи управління безпекою та здоров'ям працівників на роботі незалежною від роботодавця компетентною організацією для всіх роботодавців, які виконують роботи підвищеної небезпеки, вважаємо надмірним фінансовим навантаженням на суб'єктів господарювання.</i>

	законодавства про працю, протягом 10 робочих днів.	<i>Пропонуємо встановити, що такий обов'язковий аудит повинні проводити лише ті роботодавці, які виконують роботи, виконання яких потребує отримання дозволу або реєстрації декларації, що значно зменшить кількість таких суб'єктів господарювання. Норму щодо надання висновків аудиту Держпраці краще визначити на рівні підзаконного акту.</i>
	Стаття 19. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників.	
	9.Роботодавець за власні кошти організовує та забезпечує проходження медичних оглядів працівників у робочий час із збереженням оплати праці згідно з умовами трудового договору. Роботодавець повинен ознайомити працівника із змістом медичного висновку про проходження медичного огляду під підпис.	Речення «Роботодавець повинен ознайомити працівника із змістом медичного висновку про проходження медичного огляду під підпис» - виключити. <u>Пояснення:</u> <i>Із змістом медичного висновку про проходження медичного огляду працівника мають ознайомлювати фахівці закладу охорони здоров'я, де проводився медичний огляд.</i>
	14. У разі неможливості надання працівникові іншої оплачуваної роботи відповідно до частини 13 цієї статті трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця без повідомлення про його розірвання з виплатою грошовою компенсації в розмірі, визначеному трудовим та/або колективним договором, але не менше трьох середньомісячних заробітних плат такого працівника.	Запропонована редакція не відповідає чинним на сьогодні нормам статей 40 і 44 Кодексу Законів про працю України та потребує виключення. <u>Пояснення:</u> <i>Звільнення працівника з ініціативи роботодавця у разі виявленої його невідповідності роботі за станом здоров'я та неможливості надати іншу роботу відбувається за п. 2 статті 40 КЗпП з дотриманням вимог ст. 43 КЗпП щодо отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).</i>
	Стаття 20. Підготовка працівників	Назву статті викласти у редакції: «Навчання, інструктажі з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі». <u>Пояснення:</u> <i>Назва статті повинна відповідати її змісту.</i>
	3. Обов'язкове навчання та перевірка знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі здійснюється роботодавцями або суб'єктами господарювання, які повинні відповідати вимогам встановленим Кабінетом Міністрів України.	<u>Викласти у редакції:</u> Обов'язкове навчання та перевірка знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, за участю представників працівників , здійснюється роботодавцями або суб'єктами господарювання, які повинні відповідати вимогам встановленим Кабінетом Міністрів України. <u>Пояснення:</u> <i>Необхідно передбачити, що перевірка знань працівників та посадових осіб з питань безпеки та здоров'я працівників здійснюється за участю представників працівників. (Ст. 18. ЗУ «Про охорону праці»).</i>

	4 Порядок проведення обов'язкового навчання та перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі встановлюється Кабінетом Міністрів України.	<u>Вважаємо за необхідне об'єднати частину 4 та 6 статті 20 та викласти у редакції:</u> Порядок та періодичність проведення обов'язкових інструктажів, навчання та перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі встановлюється Кабінетом Міністрів України. <u>Пояснення:</u> Редакцією статті 20 (частинами 4 та 6) передбачено розробку двох окремих нормативно-правових актів, що затверджуються КМУ, які по суті регулюють одні й ті ж питання: навчання, інструктажів та перевірки знань працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі. Вважаємо, що зазначені вище питання повинні бути врегульовані єдиним НПА, по аналогії із діючим на сьогодні Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затв. наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.2005 №15.
	5. Підготовка з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі проводиться за рахунок роботодавця в робочий час із збереженням у період підготовки оплати праці відповідно до умов трудового договору.	Слово «підготовка» замінити на «навчання»
	6. Періодичність проведення інструктажів та/або навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі визначається роботодавцем самостійно з урахуванням забезпечення належної підготовки працівників. Мінімальні вимоги до проведення інструктажів із працівниками (особами), які залучаються до організації та/або виконують роботи підвищеної небезпеки, встановлюються Кабінетом Міністрів України.	<u>Виключити частину 6, об'єднати з частиною 4.</u> <u>Пояснення:</u> У частині 6 статті 20 законопроекту передбачене право роботодавця на свій розсуд «визначати періодичність проведення інструктажів та/або навчання працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі», що є недопустимим. Вважаємо, що порядок проведення навчання та інструктажів з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема їх періодичність, мають визначатися у підзаконному акті.
	7. У разі непроходження працівником інструктажу та/або навчання та перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі у встановлений роботодавцем час із незалежних від працівника причин працівник має право без шкоди для себе відмовитися від виконання трудових обов'язків до проведення такого інструктажу та/або навчання.	Після слова «себе» вставити слово «письмово».
	8. Роботодавець має право відсторонити від виконання трудових обов'язків працівника, який в установленний роботодавцем час відмовився пройти інструктаж та/або	Після слова «який» вставити слова «без поважних причин»

	навчання і перевірку знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, без виплати заробітної плати до проходження такого інструктажу та/або навчання.	
	Стаття 22. Надання домедичної допомоги, пожежогасіння, ліквідація аварій та евакуація працівників	
	1. З урахуванням, але не виключно характеру своєї діяльності, наявних специфічних небезпек, потреб осіб з інвалідністю (зокрема з порушеннями зору, слуху, опорно-рухового апарату, психічними та інтелектуальними порушеннями та з різними комбінаціями порушень), кількості працівників та розмірів робочих зон, можливої присутності в них сторонніх осіб, яким може загрожувати небезпека, роботодавець забезпечує організацію відповідних заходів щодо:	З метою уникнення непорозумінь у частині 1,2 слово «специфічних» виключити, оскільки такий термін відсутній, критерії як саме небезпеки є специфічними не визначені. <u>Пояснення:</u> <i>Приведення у відповідність до термінології, яка використовується у чинному законодавстві та у статті 1 цього проєкту Закону, а саме:</i> <i>19) небезпека — потенційна властивість, притаманна об'єкту, діяльності, робочому обладнанню або факторам робочого середовища, що може спричинити шкоду здоров'ю або життю працівника;</i>
	4. У разі виникнення надзвичайних ситуацій, які загрожують життю та здоров'ю працівників, роботодавець зобов'язаний: 1) у найкоротший строк поінформувати працівників, яким загрожує або може загрожувати небезпека, про заходи, яких необхідно вжити для їх захисту;	Після слова « строк » додати слова « у будь - який доступний спосіб ». <u>Викласти у редакції:</u> 1) у найкоротший строк у будь - який доступний спосіб поінформувати працівників, яким загрожує або може загрожувати небезпека, про заходи, яких необхідно вжити для їх захисту;
	5. Роботодавцю заборонено надавати працівникам вказівки про відновлення виконання трудових обов'язків під час існування небезпеки, у зв'язку з якою можуть постраждати працівники або інші особи, за винятком належним чином обґрунтованих ситуацій, пов'язаних із запобіганням розповсюдженню аварії чи небезпеки та рятуванням життя працівників та/або третіх осіб.	Слова « за винятком належним чином обґрунтованих ситуацій, пов'язаних із запобіганням розповсюдженню аварії чи небезпеки та рятуванням життя працівників та/або третіх осіб. » виключити. <u>Викласти у редакції:</u> 5. Роботодавцю заборонено надавати працівникам вказівки про відновлення виконання трудових обов'язків під час існування небезпеки, у зв'язку з якою можуть постраждати працівники або інші особи. <u>Пояснення:</u> <i>З метою недопущення неоднозначних трактувань та зловживання роботодавцями передбаченим частиною 5 правом слова</i>
	6. Працівники, які в разі серйозної, безпосередньої та неминучої небезпеки залишили небезпечні робочі	Виключити слова « серйозної, безпосередньої та неминучої » виключити. Частину « До участі в роботі комісії також запрошується представник

	місця/зони, не несуть відповідальності за такі дії. У подальшому факт наявності такої небезпеки за необхідності підтверджується комісією, яка утворюється роботодавцем із обов'язковим залученням представників працівників та уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників на роботі. До участі в роботі комісії також запрошується представник центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я» - виключити. <u>Викласти у редакції:</u> 6. Працівники, які в разі небезпеки залишили небезпечні робочі місця/зони, не несуть відповідальності за такі дії. У подальшому факт наявності такої небезпеки за необхідності підтверджується комісією, яка утворюється роботодавцем із обов'язковим залученням представників працівників та уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників на роботі. <u>Пояснення:</u> <i>Запропонована розробником редакція пункту 6 занадто ускладнює процедуру підтвердження факту наявності небезпеки.</i> <i>З метою забезпечення об'єктивності факт небезпеки необхідно встановлювати у максимально короткі строки після настання такої ситуації. Ці питання повинні вирішуватися ОПЕРАТИВНО комісією підприємства</i> Участь представника центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі абсолютно недоцільна та не потрібна.
	Працівники не несуть відповідальності за такі дії, якщо тільки вони не діяли необачно або з їх боку не була допущена недбалість.	Після слів «за такі дії» поставити крапку, слова «якщо тільки вони не діяли необачно або з їх боку не була допущена недбалість» - видалити.
	Стаття 23. Консультації з працівниками та залучення працівників до питань безпеки та здоров'я працівників на роботі	
2...	Такі консультації проводяться в порядку, визначеному колективним договором.	Вилучити. <u>Пояснення:</u> <i>Таке формулювання містить загрозу блокування будь-яких консультацій, якщо порядок їх проведення не визначено колективним договором.</i>
	8. Для реалізації норм цієї статті, а також визначення та впровадження заходів щодо покращення умов праці, вирішення спірних питань у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі може утворюватися комісія з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі.	Після слів «на роботі» додати слова «за рішенням працівників» <u>Пояснення:</u> <i>Аналогічно змісту цієї норми у статті 16 ЗУ «Про охорону праці»</i>
	Розділ IV ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦІВ І ПРАЦІВНИКІВ	
	Стаття 24. Права роботодавців	

	Роботодавці мають право: 2) під час виконання працівниками трудових обов'язків контролювати їх безпеку, дотримання вимог, правил, рекомендацій та інструкцій з безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема якщо це зумовлено необхідністю забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, застосовувати технічні засоби з обов'язковим інформуванням працівників про це до початку їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників;	Вважаємо, що контроль за безпекою працівників, дотримання ними вимог, правил, рекомендацій та інструкцій з безпеки та здоров'я працівників на роботі є ОБОВ'ЯЗКОМ роботодавця, а не його правом. Цей пункт необхідно перенести до статті 25. Слова «зокрема якщо це зумовлено необхідністю забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, застосовувати технічні засоби з обов'язковим інформуванням працівників про це до початку їх застосування. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників» - виключити. <u>Пояснення:</u> <i>Питання застосування технічних засобів, зокрема, здійснення відеоспостереження за працівниками, предметом регулювання цього Закону.</i>
	Стаття 25. Обов'язки роботодавців	
	відсутнє	<u>Додати пункт:</u> створювати служби гігієни праці <u>Пояснення:</u> <i>Приведення у відповідність до ратифікованої Україною Конвенції МОП № 161 «Про служби гігієни праці» та Європейської соціальної хартії.</i>
	11) залучати працівників до консультацій та прийняття рішень, що стосуються безпеки та здоров'я працівників на роботі;	<u>Викласти у редакції:</u> 11) залучати працівників та їх представників до консультацій та прийняття рішень, що стосуються безпеки та здоров'я працівників на роботі; <u>Пояснення:</u> <i>Приведення у відповідність до норм цього ж законопроекту.</i>
	14) організовувати за власні кошти проходження працівниками навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі в робочий час із збереженням заробітної плати;	<u>Викласти у редакції:</u> 14) організовувати за власні кошти проходження працівниками та їх представниками навчання з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі в робочий час із збереженням заробітної плати; <u>Пояснення:</u> <i>Приведення у відповідність до норм чинного законодавства та цього ж законопроекту.</i>
	19) організовувати проведення із працівниками належних інструктажів, ознайомлення працівників з інструкціями стосовно безпечного використання робочого обладнання;	<u>Викласти у редакції:</u> 19) організовувати проведення із працівниками належних інструктажів з питань безпеки та здоров'я на роботі, ознайомлення працівників з інструкціями стосовно безпечного виконання робіт та використання робочого обладнання; <u>Пояснення:</u>

		<i>Приведення у відповідність до норм цього ж законопроекту.</i>
	22) повідомляти центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, про нещасні випадки та професійні захворювання працівників;	<u>Викласти у редакції:</u> повідомляти (інформувати) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки праці та охорони здоров'я працівників (його територіальні органи) та інші, визначені у встановленому порядку, органи, установи та організації про всі нещасні випадки та професійні захворювання працівників. <u>Пояснення:</u> <i>Приведення у відповідність до чинного законодавства, зокрема до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337.</i>
	23) розслідувати нещасні випадки та професійні захворювання на виробництві;	<u>Викласти у редакції:</u> у встановленому порядку організовувати розслідування нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. <u>Пояснення:</u> <i>Приведення у відповідність до чинного законодавства, зокрема до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17.04.2019 р. № 337.</i>
	24) складати та виконувати загальний план запобігання професійним ризикам.	<u>Викласти у редакції:</u> 24) складати, узгоджувати з представниками працівників та виконувати загальний план запобігання професійним ризикам, згідно з <u>переліком заходів та засобів з безпеки та здоров'я працівників на роботі</u>, що затверджується Кабінетом Міністрів України. <u>Пояснення:</u> <i>Приведення у відповідність до ст.161 КЗпП, ст.19 ЗУ «Про охорону праці».</i>
	Відсутнє	<u>Додати пункт наступного змісту:</u> 25) Протягом дії укладеного з працівником трудового договору, не пізніше як за 2 місяці, письмово інформувати працівника про зміни умов праці та розмірів пільг і компенсацій, з урахуванням тих, що надаються йому додатково. <u>Пояснення:</u> <i>Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів. З метою недопущення зниження рівня прав та гарантій працівників у законопроекті необхідно викласти норми, які встановлені у чинному на сьогодні Законі України «Про охорону праці» (стаття 7 ЗУ «Про охорону праці»).</i>
	2. Зазначені в частині першій цієї статті обов'язки не є вичерпними. Інші обов'язки роботодавця визначаються	З метою неоднозначних трактувань – частина потребує виключення. Обов'язки та права роботодавців та працівників повинні бути чітко

	законодавством про працю або виникають в результаті визначених цим Законом прав працівників.	встановленими на рівні Закону.
	5. Обсяг витрат роботодавця на безпеку та здоров'я працівників на роботі має забезпечувати та бути достатнім для виконання всіх зобов'язань, визначених цим Законом, законодавством, колективними договорами (угодами), та завдань, пов'язаних із забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, і нічим не може бути обмежений.	Частина 5 доповнити абзацом наступного змісту : Мінімальний обсяг витрат на забезпечення здорових та безпечних умов праці не може бути меншим за 0,5 відсотка від фонду оплати праці роботодавця за попередній рік. <u>Пояснення:</u> Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів. З метою недопущення зниження рівня прав та гарантій працівників у законопроекті необхідно викласти норми, які встановлені у чинному на сьогодні Законі України «Про охорону праці» (стаття 19).
	Стаття 26. Права працівників	
	1. Кожен працівник має право на: 1) створення роботодавцем безпечних умов праці, зокрема шляхом безоплатного забезпечення роботодавцем працівників на роботі засобами колективного та/або індивідуального захисту;	Слова «зокрема шляхом безоплатного забезпечення роботодавцем працівників на роботі засобами колективного та/або індивідуального захисту» виключити. <u>Пояснення:</u> Забезпечення роботодавцем працівників на роботі засобами колективного та/або індивідуального захисту передбачено статтею 17 законопроекту.
	Відсутнє	<u>Додати пункт:</u> На пільги та компенсації за роботу в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливим професійними факторами, на важких роботах. <u>Пояснення:</u> Приведення у відповідність до норм цього ж законопроекту та з метою недопущення зниження рівня прав та гарантій працівників на охорону праці.
	3) отримання від роботодавця інформації про професійні ризики, на які вони наражаються або можуть наражатися під час виконання роботи, а також про запобіжні заходи, вжиті для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі;	<u>Викласти у редакції:</u> 3) отримання від роботодавця інформації про професійні ризики, на які вони наражаються або можуть наражатися під час виконання роботи, а також про запобіжні заходи, вжиті для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, та про гарантії, пільги і компенсації відповідно до ч. 7 статті 4 цього Закону; <u>Пояснення:</u> Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів. З метою недопущення зниження рівня прав та гарантій працівників у законопроекті необхідно викласти норми, які встановлені у чинному на сьогодні Законі України «Про охорону праці», зокрема у статті 5:

	5) відмову від виконання трудових обов'язків у разі наявності загрози їх життю і здоров'ю;	<u>Викласти у редакції:</u> 5) відмову від виконання трудових обов'язків, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля зі збереженням <u>за ним середнього заробітку</u>; <u>Пояснення:</u> Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів. З метою недопущення зниження рівня прав та гарантій працівників у законопроекті необхідно викласти норми, які встановлені у чинному законодавстві (ст. 6 Закону України «Про охорону праці», ст.113 КЗпП.
	10) відсутність будь-яких негативних наслідків для себе, а також на захист від таких наслідків у разі залишення свого робочого місця/зони у випадку серйозної, неминучої та невідвортної загрози або вжиття відповідно до рівня знань і наявних технічних засобів належних заходів до уникнення наслідків серйозної та прямої загрози для власної безпеки та/або безпеки інших осіб, якщо не вдалося зв'язатися із безпосереднім керівником;	Слова «серйозної, неминучої та невідвортної» - виключити! <u>Пояснення:</u> Занадто ускладнене формулювання пункту. Порушено вимоги нормопроєктувальної техніки при викладенні тексту законопроекту, не дотримано принципів щодо належної ясності викладу, точності, лаконічності та доступності мови проекту акта.
	6) відшкодування відповідно до законодавства шкоди та збитків, заподіяних здоров'ю працівника внаслідок незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці;	<u>Додати наступні пункти:</u> розірвання трудового договору за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про безпеку та здоров'я працівників на роботі, не додержується умов колективного договору з цих питань, з виплатою вихідної допомоги в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку; переведення за згодою працівника на легшу роботу за станом здоров'я відповідно до медичного висновку на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановлення скороченого робочого дня та організація проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства; збереження за працівником місця роботи та середнього заробітку на час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду чи уповноваженим з безпеки та здоров'я працівників на роботі. <u>Пояснення:</u> Стаття 26 в запропонованій редакції погіршує чинні права працівників на

		<i>гарантії та компенсації у випадках недотримання або порушення роботодавцем безпечних умов праці. З метою правової визначеності в статті 26 законопроекту необхідно передбачити норми статті 6 Закону України «Про охорону праці».</i>
	2. Зазначені у частині першій цієї статті права не є вичерпними. Інші права працівників виникають в результаті визначених цим Законом обов'язків роботодавця.	З метою неоднозначних трактувань – частина потребує виключення. Обов'язки та права роботодавців та працівників повинні бути чітко встановленими на рівні Закону.
	Стаття 27. Обов'язки працівників	
	2. З цією метою працівник повинен: 7) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників на роботі протягом часу, необхідного для виконання всіх завдань та/або дотримання всіх вимог, передбачених компетентними органами для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі; 8) співпрацювати в межах своєї компетенції з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників на роботі протягом часу, необхідного роботодавцю для забезпечення безпечних умов праці та робочого середовища і усунення загроз для безпеки та здоров'я працівників на роботі;	Викласти у редакції: 7) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників на роботі, із представниками працівників, зокрема із представниками профспілок , протягом часу, необхідного для виконання всіх завдань та/або дотримання всіх вимог, передбачених компетентними органами для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі; 8) співпрацювати в межах своєї компетенції з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників на роботі, із представниками працівників, зокрема із представниками профспілок , протягом часу, необхідного роботодавцю для забезпечення безпечних умов праці та робочого середовища і усунення загроз для безпеки та здоров'я працівників на роботі;
	10) за наявності документально оформленої вимоги роботодавця, державного інспектора праці, уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників на роботі пройти медичний огляд у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, з метою встановлення стану алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції.	Виключити. <u>Пояснення:</u> <i>Примусове проходження медичного огляду ж порушенням статті 28 Конституції України.</i> <i>Проведення медичного огляду з метою виявлення як алкогольного, так і наркотичного сп'яніння можливе виключно у добровільному порядку.</i>
	3. Обов'язки працівника, визначені частиною першої цієї статті, не є вичерпними. Інші обов'язки працівників виникають з урахуванням правил, рекомендацій, інструкцій, спрямованих на забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі, встановлених відповідно до законодавства про	Виключити. <u>Пояснення:</u> <i>З метою недопущення неоднозначних трактувань та використання норми, викладеної у частині 3 цієї статті, роботодавцями для перевищення своїх прав щодо встановлення працівникам додаткових зобов'язань.</i> <i>Обов'язки працівника повинні бути вичерпними, чітко встановленими на рівні</i>

	працю, або інших визначених цим Законом прав роботодавців.	Закону (по аналогії до статті 14 ЗУ «Про охорону праці»).
	Розділ VI ДЕРЖАВНІ ЗАХОДИ ЩОДО СПРИЯННЯ, КОНТРОЛЮ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО БЕЗПЕКУ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ	
	Стаття 32. Забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі	
	3. Державний інспектор праці, ґрунтуючись на повному, всебічному та об'єктивному вивченні всіх обставин, виявлених у ході відвідування, за власним переконанням вирішує питання, пропонувати застосовувати штрафні санкції або ж надавати роботодавцю поради чи рекомендації.	<u>Частина 3 виключити.</u> <u>Пояснення:</u> У частині 3 <u>не визначено</u>, у яких випадках та за які правопорушення, за результатом перевірки роботодавцю може бути надано поради чи рекомендації. При цьому статтею 35 проєкту Закону визначено випадки, у яких роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафів та встановлюються їх розміри залежно від того, яку норму цього Закону порушено. Проте проєктом Закону не визначено, за яких обставин, у разі виявлення порушення, за яке настає відповідальність у вигляді штрафу, така санкція може бути замінена порадою чи рекомендацією. Таким чином, відсутність у проєкті Закону чітких положень щодо випадків за яких може бути роботодавцям надано поради чи рекомендації надасть державним інспектором широкі дискреційні повноваження за одні і ті ж правопорушення на одних роботодавців накладати відповідальність у вигляді штрафних санкцій, а щодо інших обмежуватись порадами чи рекомендаціями. Відповідні положення зачіпають право, гарантоване статтею 1 Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Крім того, запропонована розробником редакція частини 3, а саме відсутність чіткого регулювання питання притягнення до відповідальності, несе значні корупційні ризики при визначенні рівня порушень та відповідно міри відповідальності. Вчинення будь-яких правопорушень передбачають чітко встановлену відповідальність відповідно до чинного законодавства, прийняття рішення щодо застосування штрафної санкції чи надання рекомендації за <u>власним переконанням посадової особи є неприпустимим.</u>
	Стаття 33. Забезпечення надання роботодавцям і працівникам технічної інформації та консультацій	.
	5. Висновки та рекомендації, отримані роботодавцем за результатами аналізу стану застосування законодавства	Викладення частини 5 – нелогічне. <u>Пояснення:</u>

	про безпеку та здоров'я працівників на роботі, є обов'язковими до виконання роботодавцем.	<i>Рекомендації та висновки не є вимогами державного інспектора праці, тому не можуть бути обов'язковими до виконання.</i> <i>Обов'язковим до виконання є припис, який складається державним інспектором праці за результатами здійснення заходу державного нагляду (контролю) та в якому встановлені строки усунення порушень.</i> <i>Консультації, аналіз стану застосування законодавства – НЕ Є ЗАХОДАМИ державного нагляду (контролю).</i> <i>Потребує приведення у відповідність до ЗУ «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»</i>
	6. Роботодавець не може бути притягнутий до відповідальності за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі, виявлені в ході аналізу стану застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі, у разі усунення їх у строк, зазначений у висновках та рекомендаціях.	Слова: «у разі усунення їх у строк, зазначений у висновках та рекомендаціях» виключити. <u>Пояснення:</u> <i>Чинним законодавством не передбачено притягнення до відповідності за порушення вимог законодавства, виявлені під час аналізу стану безпеки праці та які не були усунені в строк.</i> <i>Притягнення до відповідальності у вигляді штрафу можливе виключно за результатами проведення заходу державного нагляду (контролю).</i> <i>Відповідно до статті 6 ЗУ «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» підставою для проведення позапланового заходу є перевірка виконання виключно припису, що обов'язковим до виконання.</i> <i>Підстав для проведення перевірки посадовими особами Держпраці виконання роботодавцями висновків за результатами аналізу стану застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі – законодавством не передбачено.</i> <i>Потребує приведення у відповідність до ЗУ «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»</i>
	Стаття 34. Публічна інформація у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі	
	1. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, публікує загальний щорічний звіт про свою діяльність у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі. 2. У щорічному звіті зазначаються, але не виключно питання щодо: 1) правових норм стосовно здійснення	1. У частині 1 - замінити назву Держпраці «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю» на «центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі». 2. У частині 2 пункті 2 – слово «персонал» замінити на слова «посадових осіб». 3. У частині 2 пункті 3 слова «які підлягають» замінити на «які підлягали», оскільки це звіт про проведену протягом року роботу. Слово «інспектуванню» замінити на «державному нагляду (контролю)» (обґрунтування – у коментарях

	державного контролю за додержанням законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі; 2) персоналу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю; 3) роботодавців, їх робочих зон, які підлягають інспектуванню, та кількості працівників, зайнятих у них; 4) інспекційних відвідувань; 5) виявлених порушень і застосованих санкцій; 6) нещасних випадків; 7) професійних захворювань. 3. Такі щорічні звіти публікуються протягом першого кварталу року, що настає за звітним.	до статті 32 законопроекту).. Інформація про роботодавців, які підлягають перевіркам, міститься у Планах здійснення заходів державного нагляду (контролю), які розміщуються на офіційних вебсайтах, в ІАС до 1 грудня року, що передує плановому. 4. У частині 2 пункті 4 слова «інспекційних відвідувань» замінити на «заходів державного нагляду (контролю)». 5. У частині 2 пункт 5 викласти у редакції «виявлених порушень вимог законодавства про безпеку та здоров'я працівників та застосованих заходах реагування, зокрема штрафів» 6. У частині 2 пункті 6 після слова «випадків» додати слова «на виробництві». У частині 3 необхідно вказати ДЕ публікуються такі звіти. <u>Пояснення:</u> 1. Термінологію, що застосовується у статті, необхідно привести у відповідність до чинного законодавства. 2. З метою уникнення непорозумінь по всьому тексту законопроекту необхідно застосовувати єдину назву <i>Держпраці</i> 3. Стаття 34 потребує перегляду та приведення у відповідність до Закону України «Про основні заходи державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».
	Розділ VII ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ	
	Стаття 35. Відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі	
	2. У разі доведення вини роботодавця та/або пов'язаних із ним осіб у заподіянні шкоди життю і здоров'ю працівника за рішенням суду на роботодавця може бути покладено обов'язок відшкодувати повністю або частково витрати, понесені Пенсійним фондом України на страхові виплати застрахованому чи особам, які мають на це право, у разі настання страхового випадку.	<u>Частину 2 виключити.</u> <u>Пояснення:</u> Запропоновані розробником положення частини 2 не узгоджуються з положеннями Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».
	4. За порушення норм цього Закону роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі: 	Вважаємо, штрафи, накладення яких передбачено цією статтею, надмірним фінансовим тиском на роботодавців. Категорично проти встановленого розробником розрахунку суми штрафу в залежності від кількості працівників щодо яких допущено порушення законодавства з безпеки та здоров'я на роботі, а також від кількості робочих місць,

		робочого обладнання підвищеної небезпеки.
	12) неповідомлення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, про нещасний випадок, який призвів до тяжких травм або смерті потерпілого (частини друга та четверта статті 6), — у розмірі двадцяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого стався такий випадок;	Після слів «смерті потерпілого» додати слова « про груповий нещасний випадок ».
	Розділ VIII ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ	
	3. Внести зміни до таких законодавчих актів України: 1) у Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375):	
	главу XI виключити;	Главу XI викласти в такій редакції: «Безпека та здоров'я працівників на роботі» 1) у тексті Кодексу слова «охорона праці» у всіх відмінках замінити словами «безпека та здоров'я працівників на роботі» у відповідному відмінку; 2) Статті цієї глави Кодексу потребують перегляду та осучаснення у відповідності до змін у законодавстві у сфері безпеки та здоров'я працівників. Обґрунтування: Суперечить статті 3 цього ж законопроєкту. Відповідно статті 3 законопроєкту «законодавство про безпеку та здоров'я працівників на роботі є складовою законодавства про працю». Кодекс законів про працю, як онова законодавства про працю, обов'язково повинен містити розділ щодо безпеки та здоров'я працівників на роботі, як його складову. Виключення основних положень щодо питань охорони праці з КЗпП суперечить перш за все статті 22 Конституції України, відповідно до якої при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, а також суперечить положенням Рамкової Директиви Ради ЄС №89/391/ЄС, відповідно до якої положення будь-якої Директиви ЄС не виправдовують будь-яке зниження у рівнях захисту, що вже досягнуті, зокрема у національному законодавстві, а держави зобов'язані поліпшувати існуючі умови в цій сфері та гармонізувати умови, в яких провадяться удосконалення.

		<i>Крім того, відповідно до статті 296 Угоди з ЄС кожна Сторона, зокрема Україна повинна ефективно застосовувати своє трудове законодавство за допомогою стійких чи повторюваних дій і не повинна послаблювати або знижувати рівень охорони праці, передбачений в її законодавстві, шляхом відмови чи часткового відступу або пропонування такої відмови чи часткового відступу від своїх законів, підзаконних актів або стандартів.</i> <i>Виключення з Кодексу законів про працю України глави XI «Охорона праці» руйнує цілісність кодифікованого акту, яким є КЗпП.</i>
	Відсутнє	Потребує приведення у відповідність з проектом Закону глава XII «Праця жінок» КЗпП, оскільки прикінцевими положеннями проекту не передбачається внесення змін до неї, що у наступному призведе до певної колізії норм.

Список для розсилки листа СПО об'єднань профспілок «Про пропозиції правок до другого читання проєкту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (реєстр. № 10147)»

Фракція ПОЛІТИЧНОЇ ПАРТІЇ "СЛУГА НАРОДУ"

1. Фракція політичної партії Всеукраїнське об'єднання "Батьківщина" у Верховній Раді України дев'ятого скликання
2. Фракція ПОЛІТИЧНОЇ ПАРТІЇ "ЄВРОПЕЙСЬКА СОЛІДАРНІСТЬ"
3. Фракція Політичної Партії "ГОЛОС" у Верховній Раді України дев'ятого скликання
4. Депутатська група "Партія "За майбутнє"
5. Депутатська група "ДОВІРА"
6. Депутатська група "Платформа за життя та мир"
7. Депутатська група "Відродження України"

СПІЛЬНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН
репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок
на національному рівні
(СПО об'єднань профспілок)

Р І Ш Е Н Н Я

07.05.2025

м. Київ

№ 64-4

Про підсумки роботи робочої групи при Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів з доопрацювання до другого читання проекту Закону України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі» (реєстр. № 10147)

Розглянувши підсумки роботи робочої групи при Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів з доопрацювання до другого читання проекту Закону України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі» (далі – проект Закону №10147), СПО об'єднань профспілок зазначає наступне.

Робоча група працювала з 08.10.2024 по 02.05.2025 (відбулося 82 засідання). Від СПО об'єднань профспілок в робочій групі працювали Андреев В.М. – заступник Голови ФПУ, Казакова Д.М. – завідувач відділом технічної інспекції департаменту охорони праці апарату ФПУ та Сименко С.С. – головний технічний інспектор КВПУ (на випадках відсутності можливості вказаних представників профспілок взяти участь у засіданні – Шубін О.О. та Андрієвський Ю.З.).

У вересні 2024 року СПО об'єднань профспілок звернувся до депутатських фракцій і груп Верховної Ради України IX скликання з проханням розглянути підготовлені профспілками 92 пропозиції правок до другого читання проекту Закону № 10147 та внести їх від імені народних депутатів України, депутатської фракції чи групи з метою доопрацювання та недопущення зниження рівня гарантій працівників у сфері охорони праці.

Народними депутатами України надано більше ніж 1000 правок до другого читання даного законопроекту. Значна кількість профспілкових пропозицій у правках до другого читання проекту Закону № 10147 внесені народними депутатами України Волинцем М.Я. та групою депутатів на чолі із Тимошенко Ю.В. (всього 109 правок з яких: 8 – враховано, 29 - враховано частково, 7 враховано редакційно, 56 – відхилено, 9 – опрацьовуються).

Внесений широкий перелік змін до законодавчих актів, пов'язаних із визначенням умов безпечної праці, впливу умов праці на стан здоров'я працівників, державного нагляду за безпекою праці.

За результатами роботи робочої групи редакція проекту Закону № 10147, схвалена Верховною Радою України у першому читанні, зазнала значних змін: приведена у відповідність до вимог нормопроєктувальної техніки, краще

структурована та зрозуміліше викладена (загальна інформація про вказані зміни наведена в додатку до цього рішення). Відповідальна, професійна робота, стале представництво профспілкових представників в робочій групі, обґрунтовані аргументи щодо нормопроєктування та відповідності базовій Директиві ЄС 391, дозволила наблизити атмосферу переговорів в трьохсторонній робочій групі до довіри серед членів групи та узгодити багато пропозицій профспілок, які відхилялись у пропозиціях впливових представників правлячої коаліції. Ця робота була складною та багатовекторною (персональні зустрічі з народними депутатами, переговори з роботодавцями, узгодження, паузи в переговорах, комітетські слухання). В результаті - у редакції проєкту Закону №10147 до другого читання:

1. Змінено назву законопроєкту на «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі» та приділено значну увагу гігієні праці, встановлено єдину по всьому тексту назву Держпраці – «центральный орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі», змінена назва відповідного органу підприємств, що призначається роботодавцем, з «уповноважені з безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі» на «Служба захисту та запобігання з питань безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі».

2. Переглянуто та відкориговано практично всі терміни (стаття 1), введено нові терміни: «аварія», «робота підвищеної небезпеки», національна програма і національна стратегія у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (приведення у відповідність до Конвенцій МОП №155 та №187).

3. З метою недопущення неоднозначних тлумачень чітко розмежовані поняття «інцидент» та «нещасний випадок» (стаття 1). Для працівниць, які здійснюють грудне вигодовування, збільшено вік вигодовування дитини з 1,5 року до 2 років (стаття 1).

4. Зазначено, що НПА встановлюються мінімальні вимоги, правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, а не «можуть» встановлюватися (стаття 4).

5. Змінена (максимально наближена до профспілкових пропозицій) редакція статті 6 «Облік та розслідування інцидентів, нещасних випадків, професійних захворювань та аварій», «повернуто» до законопроєкту обов'язок роботодавця організовувати розслідування аварій.

6. Встановлено строк дії дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки – 5 років. З метою приведення у відповідність до норм Конвенції МОП № 391 вилучена така умова для виконання робіт підвищеної небезпеки як «страхування життя, здоров'я та працездатності працівників, які виконують роботи підвищеної небезпеки», що замінює необхідність отримання дозволу на таку роботу (стаття 11).

7. Не допущено вилучення із законопроєкту зобов'язання роботодавця забезпечувати спостереження за станом здоров'я працівників.

8. Видалена норма «У разі неможливості надання працівникові іншої оплачуваної роботи відповідно до частини 13 статті 19 трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця без повідомлення про його розірвання з виплатою грошовою компенсації».

9. Чітко встановлені умови відсторонення працівників, у разі умисної відмови від проходження ними навчання і інструктажів з безпеки та охорони здоров'я та медичного огляду працівників на роботі (статті 18,19).

10. Збережені права працівників на «пільги та компенсації за роботу у важких, шкідливих чи небезпечних умовах праці, що підтверджено результатами атестації робочих місць та/або передбачено колективним договором».

11. Передбачено право працівника на «відмову від виконання трудових обов'язків у разі наявності загрози його життю і здоров'ю зі збереженням за ним середнього заробітку» (п.3, п.6 статті 26).

12. Визначено (поряд із регламентацією державного нагляду) право профспілок на громадський контроль за дотримання законодавства про безпеку праці.

13. Відхилена в цілому позиція заперечення права профспілок бути «представниками працівників» з безпеки праці та охорони здоров'я працівників на роботі.

Заслухавши доповідь члена СПО об'єднань профспілок Андреева В.М., СПО об'єднань профспілок

В И Р І Ш И В:

1. Взяти до відома інформацію члена СПО об'єднань профспілок Андреева В.М. про підсумки роботи профспілкової робочої групи при Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів з доопрацювання до другого читання проекту Закону України «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі» (реєстр. № 10147).

2. Текст законопроекту потребує доопрацювання під час засідання Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів з метою врахування до другого читання наступних принципових позицій профспілок:

- визначення представника з безпеки праці та охорони здоров'я працівників на роботі, якого делегує профспілка (в разі наявності на підприємстві членів профспілки) без встановлення будь-яких обмежень щодо чисельності членів профспілки, та без визначення граничної межі кількості працівників, яких об'єднує профспілка;

- доповнення редакції статті 5 законопроекту визначеннями щодо предмету, форм та методів здійснення громадського контролю і повноважень його суб'єктів з урахуванням пропозицій профспілок;

- прийняття частини 7 статті 4 щодо пільг та компенсацій в редакції, що забезпечує встановлення гарантій, пільг та компенсацій, зокрема, але не виключно щодо безоплатного забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, водою, оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення при перевищенні гранично допустимих температур в холодну та теплу пору року, скорочення тривалості робочого часу, додаткової оплачуваної відпустки, пільгового пенсійного забезпечення, оплати праці в підвищеному розмірі;

- визначення мінімальної межі витрат на заходи та засоби з безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, що може призвести до негативних наслідків, особливо для бюджетної сфери (стаття 25);

- визначення у статті 4 органу (органів) влади, відповідального за розробку та реалізацію національної програми і національної стратегії у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі.

3. Доручити координатору представників профспілок в тристоронній робочій групі Андреєву В.М. представити позицію СПО об'єднань профспілок на засіданні Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів.

4. Контроль за виконанням цього рішення покласти на Голову СПО об'єднань профспілок Осового Г.В.

Голова СПО
об'єднань профспілок

Григорій ОСОВИЙ

**Загальна інформація про доопрацьований до другого читання
законопроект № 10147**

На відміну від діючого Закону України «Про охорону праці» проєкт Закону №10147 після доопрацювання до другого читання передбачає:

1. Визначення на рівні закону ключових термінів та понять в цій сфері, які на сьогодні відсутні, зокрема поняття інциденту, професійного ризику, оцінювання професійних ризиків, робочого місця, робочого процесу, робочого обладнання підвищеної небезпеки, шкідливих та небезпечних професійних факторів, аудиту системи безпеки та здоров'я працівників, тощо.

2. Розширення основних зобов'язань роботодавця у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників та доповнення їх наступними:

- здійснення оцінювання ризиків, які можуть виникнути на конкретному робочому місці, розробки і впровадження заходів щодо їх мінімізації або усунення;
- ведення обліку всіх інцидентів, з'ясування причин їх виникнення та документування відомостей про них;
- забезпечення використання робочого обладнання підвищеної небезпеки за умови повідомлення про його використання Держпраці, та проведення обов'язкових технічних оглядів;
- забезпечення спостереження за станом здоров'я працівників;
- проведення внутрішнього та зовнішнього аудиту системи управління безпекою та охороною здоров'я працівників на роботі;
- забезпечення адаптації та/або пристосування умов праці до працівника;
- надання заходам колективного захисту пріоритету перед заходами індивідуального захисту працівників;
- забезпечення інформування працівників з питань безпеки та охорони здоров'я, проведення консультацій з ними;
- забезпечення безпеки та здоров'я окремих категорій працівників особливих категорій працівників (працівниць, які вагітні, нещодавно народили, годують грудьми; працівників, які не досягли 18-тирічного віку; працівників з інвалідністю);
- забезпечення захисту генетичного спадку працівників, тощо.

Також проєктом Закону №10147 законодавчо врегульовано, що сфера безпеки та здоров'я працівників є складовою законодавства про працю. Запропоновані проєктом акта норми частково дозволять привести національні норми щодо функціонування інспекції праці у відповідність до положень Конвенцій Міжнародної організації праці № 81 та № 129, що також є одним із зобов'язань в рамках Угоди Україна-ЄС.

Норми та визначення проєкту Закону по яким робоча група не дійшла згоди

1. Визначення «представник працівника» (стаття 1).

Представники СПО об'єднань профспілок в робочій групі при Комітеті з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів (далі – представники профспілкової сторони) наполягали на редакції терміну, схвалений ВРУ у першому читанні.

28) представники працівників — особи, обрані чи призначені відповідно до національного законодавства, на яких покладено спеціальні функції щодо представлення інтересів та захисту прав працівників з питань безпеки та здоров'я на роботі, зокрема:

представники профспілок з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі — особи, призначені чи обрані професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями;

у разі відсутності представників профспілок з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі — особи, визначені іншим уповноваженим органом на представництво трудового колективу або вільно обрані та уповноважені трудовим колективом;

2. Редакція частини 7 статті 4 щодо пільг та компенсацій (стаття 4).

Представники профспілкової сторони наполягали на редакції частини, що схвалена ВРУ у першому читанні, з вилученням слова «можуть».

7. Для працівників, зайнятих на роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливим професійними факторами, законодавством, колективними договорами встановлюються гарантії, пільги та компенсації, зокрема, але не виключно щодо безоплатного забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, водою, оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткової оплачуваної відпустки, пільгового пенсійного забезпечення, оплати праці в підвищеному розмірі.

3. Не визначена мінімальна межа витрат на заходи та засоби з безпеки праці та охорони здоров'я працівників, що може призвести до негативних наслідків, особливо для бюджетної сфери (стаття 25).

4. Введені нові поняття «національна програма» і «національна стратегія» у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників, але у статті 4 не визначено відповідального за розробку та реалізацію органу влади.

5. Визначаючи право профспілок на громадський контроль за дотримання законодавства про безпеку праці та охорону здоров'я працівників на роботі, у запропонованій редакції законопроекту є потреба в доповненні редакції статті 5 визначеннями щодо предмету, форм та методів здійснення громадського контролю і повноважень його суб'єктів.