



**ПРОФСПІЛКА
ТРУДЯЩИХ МЕТАЛУРГІЙНОЇ І ГІРНИЧОДОБУВНОЇ
ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ
(ПРОФСПІЛКА МЕТАЛУРГІВ І ГІРНИКІВ УКРАЇНИ)**

49000, м. Дніпро, просп. Д. Яворницького, 93, тел. +38050-324-54-11

E-mail: profpmgu@gmail.com, Web: <http://pmguinfo.dp.ua>

п/р UA 89 3223130000026001000029430, АТ "Укресімбанк"
МФО 322313, код ЄДРПОУ 02674671, м. Дніпро

25.06.2025 № 04/136
на № _____ від _____

**Народному депутату України – голові
депутатської фракції політичної партії
«Слуга народу»
Арахамії Давиду Георгійовичу**

**Про проєкт Закону України
«Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі»**

Шановний Давиде Георгійовичу!

У II півріччі 2025 року Верховна Рада України розглядатиме в другому читанні проєкт Закону України №10147 «Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі» (далі – проєкт Закону).

Зазначений проєкт обговорювався на всіх рівнях протягом останніх 5 років. За цей час Профспілка металургів і гірників України неодноразово надавала свої пропозиції та зауваження до нього. Але, на жаль, найбільш принципові з них були проігноровані розробниками документу, що є грубим порушенням принципів соціального діалогу Урядовою стороною.

Проєкт Закону в його поточній редакції все ще значно погіршує становище та звужує права людини праці. Деякі його положення суперечать чинним, більш жорстким, нормам, передбаченим національним законодавством, зокрема, визначеним статтями 22, 43 Конституції України, статтями 5, 7, 8, 9, 19 діючого Закону України «Про охорону праці».

В законопроекті не зафіксовані основні права і повноваження представників профспілок, як представників працівників, щодо безперешкодного здійснення громадського контролю за додержанням законодавства в сфері охорони праці (відповідно до статей 41-42 чинного Закону України «Про охорону праці» та статті 1 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці»). Низку його положень сформульовано незрозуміло, у тлумаченні інших виникають різного роду неоднозначності. Наразі проєкт Закону є занадто поверхневим і незбалансованим.

Профспілка металургів і гірників України підтримує процес гармонізації національного законодавства в сфері охорони праці з європейським законодавством, приведення його у відповідність до міжнародних норм та угод. Але наполягає, що при реформуванні повинні бути збережені наявні права і свободи працівників, адже, згідно зі статтею 296 чинної Угоди з ЄС, під час узгодження національного законодавства з європейським Україна не має послаблювати або знижувати рівень охорони праці, передбачений її законодавством.

Задля збереження кадрового потенціалу вітчизняного гірничо-металургійного комплексу, працівники якого в ці тяжкі часи виконують свою роботу під артилерійськими та ракетними обстрілами, а також для майбутнього країни дуже важливо не допустити скасування чи звуження прав та гарантій працівників у сфері охорони праці, встановлених Конституцією України, Законами України «Про охорону праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

З огляду на це Профспілка металургів і гірників України звертається до вас із закликом не розглядати Закон України №10147 в другому читанні, а направити його на доопрацювання, яке дозволить підготувати досконалішу редакцію документу з урахуванням найбільш принципових зауважень та пропозицій профспілкової сторони.

Додаток: Таблиця принципових зауважень до проєкту закону – 3 аркуші.

**Голова Профспілки
металургів і гірників України**

Богдан ОВЕРКОВСЬКИЙ

*Вик. Володимир БЛИК
м.т. +38050-320-06-15*

**Найбільш актуальні пропозиції профспілкової сторони
до проєкту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (№ 10147 від 13.10.2023)**

	Редакція проєкту Закону	Пропозиції, зауваження профспілок	Обґрунтування та чинні статті законодавства (за наявності)
1	Стаття 4. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі 7. Для працівників, зайнятих на роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливими професійними факторами, законодавством, колективними договорами можуть встановлюватись гарантії, пільги і компенсації, зокрема, але не виключно щодо безоплатного забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, водою, оплачуваних перерв при перевищенні гранично допустимих рівнів температури, скорочення тривалості робочого часу, додаткової оплачуваної відпустки, пенсійного забезпечення на пільгових умовах, оплати праці в підвищеному розмірі.	Викласти в редакції: 7. Для працівників, зайнятих на роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливим професійними факторами, на важких роботах, законодавством, колективними договорами ~~можуть~~ встановлюються гарантії, пільги і компенсації, зокрема, але не виключно щодо безоплатного забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, оплачуваних перерв при перевищенні гранично допустимих рівнів температури санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткової оплачуваної відпустки, пільгового пенсійного забезпечення, оплати праці в підвищеному розмірі тощо. Додати: Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.	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 підприємств за різними видами економічної діяльності зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці. Значна частина цих працівників працює в умовах перевищення гігієнічних нормативів за шкідливими виробничими факторами за декількома чинниками. Законопроект не встановлені ЧІТКІ норми державних гарантій щодо компенсаційних, пільгових чи будь-яких інших правових інструментів ефективного захисту прав цієї категорії працівників. Відповідно до статті 7 Закону України «Про охорону праці». Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно 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 оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством. У разі роз'їзного характеру роботи працівникові виплачується грошова компенсація на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів на умовах, передбачених колективним договором. Роботодавець може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (угодою, трудовим договором) працівникові пільги і компенсації, не передбачені законодавством.
2	Стаття 5. Консультації та залучення організацій роботодавців та профспілок	4. Представники працівників здійснюють Громадський контроль за	Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів

	4. Громадський контроль за додержанням законодавства про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі здійснюють представники працівників.	додержанням законодавства про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі, за створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. Додати: Представники працівників мають право - на проведення незалежної експертизи умов праці на відповідність їх нормативно-правовим актам з безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі; - брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них; - вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань безпеки та охорони здоров'я працівників та одержувати від них аргументовану відповідь; - у разі загрози життю або здоров'ю працівників, представники працівників мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах	Відповідно до статті 41. Закону України «Про охорону праці». Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників. Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників. Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проєктуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь. У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа. Надати право технічній інспекції профспілок галузевого рівня, що здійснює контроль за дотриманням умов праці та техніки безпеки працівників, зазначених у статті 1 <u>Закону України "Про підвищення престижності шахтарської праці"</u>,
--	--	--	---

		фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.	зупиняти ведення робіт на підприємстві у разі грубих порушень правил техніки безпеки та охорони праці.
3	Стаття 25. Обов'язки роботодавців 1. З метою забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі в усіх аспектах, що стосуються роботи, роботодавці зобов'язані: 5) фінансувати заходи з безпеки та здоров'я працівників на роботі у необхідних для цього обсягах;	Викласти у редакції: 5) фінансувати заходи з безпеки та здоров'я працівників на роботі у необхідних для цього обсягах але не менше ніж 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.	Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів Відповідно до статті 19 ЗУ «Про охорону праці». «Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.»
4	Стаття 26. Права працівників 1. Кожен працівник має право на: Відсутнє	<u>Додати наступні підпункти:</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;	Відповідно до частини 3 статті 22 Конституції України, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при внесенні змін до чинних законів Відповідно статті 6 Закону України «Про охорону праці»: Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку. З огляду на те, що метою законопроекту є визначення <u>єдиного порядку</u> організації, функціонування системи управління у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, при цьому, з набуттям чинності цього проекту Закону втрачає чинність діючий на сьогодні Закон України «Про охорону праці», вважаємо, що стаття 26 в запропонованій редакції законопроекту погіршує чинні права працівників на гарантії та компенсації у випадках недотримання або порушення роботодавцем безпечних умов праці.