



International
Labour
Organization

Проект виконується
Міжнародною організацією праці



ПРЯМУЄМО
РАЗОМ

Проект фінансується
Європейським Союзом

**Проект ЄС-МОП
“На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в
Україні”**

**Проект закону
«Про безпеку та здоров’я працівників на роботі»
Міністерства розвитку економіки, торгівлі
та сільського господарства**

**Зведений 3-й пакет рекомендацій щодо
ефективнішого узгодження проекту закону з
міжнародними і європейськими стандартами з
питань праці та успішними практиками**

Лютий 2021 р.

Стислий виклад

Цей, третій пакет технічних порад і рекомендацій до проєкту Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», розробленого Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства (Мінекономіки), підготовлений у рамках заходів 1.1.1, 1.1.2 (результату 1.1) та 1.2.1 (результату 1.2) Проєкту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».

Він є продовженням першого пакету рекомендацій, наданого Проєктом ЄС-МОП у жовтні 2020 року, та другого пакету, наданого у листопаді 2020 року.

Ці рекомендації надані до третьої версії цього законопроєкту, в якій ураховані результати обговорення другої версії, з включенням погоджених матеріалів, зібраних під час семиденного виїзного засідання робочої групи у Чернігові.

Мета цих технічних рекомендацій – сприяти подальшому узгодженню цього законопроєкту з основними міжнародними¹ та європейськими² трудовими нормами і передовою практикою в сфері безпеки та здоров'я на роботі, а також, як доповнення, у сфері інспекції праці³, тому що цей законопроєкт передбачає внесення змін до правової бази з інспекції праці.

Їх не слід розглядати як офіційні коментарі МОП або як заміник позицій наглядових органів МОП.

Крім того, їх зміст не відображає офіційну думку Європейського Союзу. Відповідальність за наведену тут інформацію та висловлені тут погляди покладається виключно на автора.

Розглядаючи процес розробки і аналізуючи положення, передбачені в третій версії проєкту Закону, у світлі застосовних міжнародних і європейських стандартів із питань праці та прикладів передової практики, можна визначити деякі позитивні аспекти і ряд прогалин та

¹ А саме з такими міжнародними трудовими нормами: Конвенцією 1981 р. про безпеку і гігієну праці (№ 155); Протоколом 2002 р. до Конвенції 1981 р. про безпеку і гігієну праці (№ 155); Конвенцією 1985 р. про служби гігієни праці (№ 161); Конвенцією 2006 р. про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі (№ 187); Конвенцією 1990 р. про нічну працю (№ 171).

² Зокрема з такими директивами Європейського Союзу: Директивою Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників; Директивою 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу; Директивою 2009/104/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16 вересня 2009 р. стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та охорони здоров'я для використання робочого обладнання робітниками при здійсненні професійної діяльності; Директивою 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту в робочій зоні; Директивою 89/654/ЄЕС щодо мінімальних вимог стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах; Директивою Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на роботі вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують грудьми; Директивою Ради 94/33/ЄС від 22 червня 1994 р. про захист молоді на роботі (зі змінами, внесеними Директивою 2007/30/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2007 р.; Директивою Ради 91/383/ЄЕС від 25 червня 1991 р. про доповнення заходів із сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим строком працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням.

³ Зокрема з Конвенцією 1947 р. про інспекцію праці (№ 81) та Конвенцією 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129).

проблем, що залишилися і мають бути усунуті та вирішені для забезпечення кращого узгодження з міжнародними трудовими нормами (МТН) і законодавством ЄС.

A. Основні позитивні аспекти

1. Активна участь соціальних партнерів та інших зацікавлених суб'єктів у процесі розробки законопроєкту в рамках робочої групи, утвореної Мінекономіки (у складі представників Мінекономіки, парламенту, профспілок, організацій роботодавців, Міністерства охорони здоров'я, Державної служби з питань праці, Інституту медицини праці та експертних організацій).
2. Визначення національної політики з БЗР, що прокладає шлях до майбутньої ратифікації Конвенції МОП № 187.
3. Цілісний підхід до БЗР, який включає як аспекти праці, що стосуються безпеки, так і аспекти праці, що стосуються здоров'я (а не тільки безпеки).
4. Зміщення від підходу, ґрунтованого на захисті, виправленні та відшкодуванні, до підходу, зосередженого на запобіганні, який передбачає дотримання загальних принципів запобігання (ЗПЗ) і обов'язок роботодавця з оцінювання і контролю професійних ризиків.
5. Зазначення основних обов'язків роботодавців із БЗР:
 - a) організація та надання запобіжних і захисних послуг із БЗР;
 - b) управління професійними ризиками;
 - c) забезпечення консультацій з працівниками та участі працівників;
 - d) забезпечення нагляду за станом здоров'я працівників;
 - e) забезпечення працівників із питань БЗР;
 - f) надання працівникам інформації з питань БЗР;
 - g) планування і організація домедичної допомоги, гасіння пожеж і евакуації працівників;
 - h) забезпечення засобами колективного та індивідуального захисту.
6. Особливий захист безпеки та здоров'я окремих уразливих категорій працівників:
 - a) вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або працівниць, які годують грудьми;
 - b) працівників, які не досягли 18-річного віку;
 - c) працівників з інвалідністю.
7. Урахування аспектів заохочення і забезпечення дотримання правових норм із метою забезпечення їх застосування:

- a) повноваження і діяльність інспекції праці;
- b) відповідальність роботодавця за недотримання законодавства.

В. Основні аспекти, які слід покращити

1. Деякі терміни, передбачені у статті 1, необхідно визначити краще, узгодити з МТН (робоча зона/робоче місце, нещасний випадок на роботі/професійне захворювання, нічна праця тощо) та чітко сформулювати («експертні організації» у порівнянні з «уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників» та «уповноваженим працівником із питань безпеки та здоров'я працівників»).
2. Слід знов включити статтю (ст. 4) з визначенням національної системи БЗР, щоб забезпечити координацію дій суб'єктів, відповідальних за реалізацію національної політики з БЗР, проклавши шлях до ратифікації Конвенції МОП № 187.
3. Слід забезпечити своєчасне прийняття необхідних підзаконних актів для регулювання деяких аспектів цього закону, що дозволить імплементувати його після набрання їм чинності (наприклад, переліків робіт підвищеної небезпеки; робочого обладнання підвищеної небезпеки; факторів ризику для генетичного спадку, для вагітних працівниць, їхніх іще ненароджених дітей, працівниць, які нещодавно народили або годують грудьми, та неповнолітніх тощо).
4. Стосовно дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки (ст. 11) необхідно забезпечити таке:
 - a) попередній дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки неможна замінити додатковим страхуванням життя і здоров'я працівників;
 - b) навіть якщо роботодавець має дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, він все одне повинен ужити всіх необхідних і достатніх заходів, передбачених цим законом, для максимально можливого зменшення професійних ризиків та їхнього впливу на безпеку та здоров'я працівників;
 - c) у видачі дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки має бути відмовлено, якщо протягом попередніх двох років заявник був засуджений за порушення нормативних актів із БЗР у зв'язку з виконанням робіт підвищеної небезпеки, якщо протягом попередніх двох років у нього мав місце нещасний випадок із смертельним наслідком або серйозний нещасний випадок на роботі під час виконання робіт підвищеної небезпеки або якщо інспектори праці встановили, що роботодавець не може забезпечити безпеку та здоров'я працівників, які виконують такі роботи;
 - d) дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки має бути анульований, якщо заявник був засуджений за порушення нормативних актів із БЗР у зв'язку з виконанням робіт підвищеної небезпеки, якщо у нього мав місце нещасний випадок із смертельним наслідком або серйозний нещасний випадок на

роботі під час виконання робіт підвищеної небезпеки або якщо інспектори праці встановили, що роботодавець не забезпечує безпеку та здоров'я працівників, які виконують такі роботи.

5. Стосовно організації та функціонування системи безпеки та здоров'я працівників (ст. 15):
 - а) з метою кращого узгодження цієї статті з Директивою ЄС 89/391/ЄЕС вимоги та процедури надання послуг із БЗР (сторонніми суб'єктами або власними службами) повинні визначатися по робочих зонах (а не для роботодавця в цілому) залежно від чисельності працівників у кожній робочій зоні та характеру професійних ризиків, на які вони наражаються або можуть наражатися у кожній робочій зоні;
 - б) основні функції системи безпеки та здоров'я працівників, які повинні забезпечуватися роботодавцем, слід переглянути для кращого узгодження з МТН та законодавством ЄС.
6. Стосовно спостереження за станом здоров'я і медичних оглядів працівників (ст. 19) слід передбачити таке:
 - а) обов'язок роботодавця забезпечити спостереження за станом здоров'я всіх працівників, а не тільки деяких із них (хоча і з різною періодичністю), тому що спостереження за станом здоров'я спрямоване не тільки на оцінювання наслідків роботи та умов, у яких вона виконується, для здоров'я працівників, а й на завчасне оцінювання з самого початку придатності працівника до роботи та вимог роботи;
 - б) працівники повинні інформуватися роботодавцем про результати медичного огляду і підписувати довідку про придатність до роботи;
 - в) медична інформація про працівників повинна мати конфіденційний характер і захищатися як професійна таємниця. Роботодавець повинен мати доступ тільки до інформації про те, чи є працівник придатним для даної роботи або за яких умов.
7. Стосовно надання працівникам інформації з БЗР (ст. 21) необхідно уточнити, що, хоча періодичність надання працівникам інформації визначається роботодавцем, останній зобов'язаний урахувати, що інформація стосовно ризиків, на які працівники наражаються або можуть наражатися у робочих зонах у цілому й на їхніх робочих місцях зокрема, а також про запобіжні й захисні заходи, які мають здійснюватися, повинна бути надана до початку виконання роботи і оновлюватися, коли це обумовлюють обставини, що змінюються.
8. Стосовно надання домедичної допомоги, ліквідації аварій, пожежогасіння та евакуації працівників (ст. 22) необхідно передбачити таке:
 - а) кількість відповідальних працівників, їхня підготовка та надані їм засоби повинні враховувати масштаб робочої зони (а не виробничих об'єктів підприємства) та наявні у ній ризики;

- b) інформація, що має надаватися, про наявні ризики та про заходи, які вжиті або мають бути вжиті стосовно захисту (яка має бути надана всім працівникам, яким загрожує або може загрозовувати серйозна і безпосередня небезпека), передбачена у ст. 8(3)(а) Директиви 89/391/ЄЕС, повинна бути надана якомога швидше, але в будь-якому разі до виникнення реальної надзвичайної ситуації.
9. Стосовно обов'язків роботодавців необхідно передбачити, що:
- a) роботодавці зобов'язані забезпечувати безпеку і захист здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи (для узгодження з одним із найважливіших аспектів Директиви ЄС 89/391/ЄЕС, передбаченим у ст. 5(1) Директиви;
 - b) роботодавці повинні здійснювати заходи, необхідні для безпеки і охорони здоров'я працівників відповідно до загальних принципів запобігання, викладених у ст. 14(1) цього закону, і коригувати ці заходи з урахуванням обставин, що змінюються (для узгодження з ст. 6(1) і 6(2) Директиви 89/391/ЄЕС);
 - c) роботодавці повинні організувати та забезпечити функціонування системи безпеки та здоров'я працівників, визначивши уповноважені внутрішні структурні підрозділи з питань безпеки та здоров'я працівників, уповноважених працівників з питань безпеки та здоров'я працівників або, у доречних випадках, суб'єктів-експертів з безпеки та здоров'я працівників відповідно до ст. 14 і 15 (для узгодження з ст. 7(1) і 7(3) Директиви 89/391/ЄЕС).
10. Стосовно обов'язків працівників (ст. 27) слід зазначити щодо пп. 8), що згаданий обов'язок обмежений сферою діяльності працівників (для кращого узгодження з ст. 13(2)(f) Директиви 89/391/ЄЕС).
11. Функції центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за дотриманням законодавства про працю, викладені у п. 2 ст. 31, слід переглянути для кращого узгодження з Конвенціями МОП №№ 81 і 129 про інспекцію праці.
12. Що стосується публічної інформації в сфері безпеки та здоров'я працівників (ст. 34), необхідно переглянути зміст інформації, що має надаватися (для кращого узгодження запропонованих положень із ст. 21 Конвенції МОП № 81).
13. Стосовно відповідальності роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників (ст. 35) слід внести нижчевикладені зміни.
- a) Положення з текстом «Штрафи, зазначені у цьому пункті, накладаються у разі невиконання припису державного інспектора щодо усунення таких порушень, складеного за результатами інспекційного відвідування» слід видалити, тому що:
 - i. воно позбавляє діяльність інспекції праці та провадження щодо порушень ефекту загального запобігання, тобто призводить до того,

що суб'єкти правових норм, як правило, дотримуються цих норм для того, щоб уникнути санкцій. Ця правова норма може бути антистимулом, який знеохочує роботодавців до дотримання законодавства про БЗР із самого початку, тому що вони знають, що якщо їхні порушення будуть виявлені, вони завжди матимуть можливість усунути їх без накладення санкцій. Фактично замість дотримання правових норм вони очікуватимуть, поки інспектори праці виявлять порушення, а якщо вони усе ж виявлять порушення – і коли вони їх виявлять – у роботодавців буде час для усунення цих порушень без будь-якого покарання;

ii. це положення суперечить:

- ст. 17(2) Конвенції МОП № 81 і ст. 22(2) Конвенції МОП № 129, згідно з якими «інспектори праці можуть на свій розсуд вирішувати питання щодо того, чи слід робити попередження або давати пораду замість того, щоб порушувати або рекомендувати порушити переслідування»;
- ст. 9(2) Конвенції МОП № 155, згідно з якою «система втілення в життя передбачає застосування адекватних санкцій за порушення нормативно-правових актів»;
- ст. 18 Конвенції МОП № 81 і ст. 24 Конвенції МОП № 129, згідно з якими «відповідні санкції за порушення правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці..., та за перешкоджання інспекторам праці у виконанні їхніх обов'язків, повинні передбачатися національним законодавством та ефективно застосовуватися»;
- ст. 4.(2) Директиви ЄС 89/391/ЄЕС, згідно з якою держави «забезпечують належний нагляд і контроль».

b) Порушення, передбачені в цьому залишковому положенні, слід звести до мінімуму! Ці різні порушення та відповідні санкції повинні зазначатися, максимально можливою мірою, в окремих правових нормах і не об'єднуватися в залишковому положенні. Зокрема, відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників має передбачати, на додаток до вже зазначених порушень, конкретні та індивідуалізовані порушення та відповідні санкції за порушення деяких інших, дуже важливих правових норм, як-от:

- i. захист генетичного спадку (ст. 13);
- ii. обов'язки роботодавців з оцінювання професійних ризиків, на які працівники наражаються або можуть наражатися на роботі, та із здійснення запобіжних і захисних заходів за результатами оцінювання ризиків та з дотриманням загальних принципів запобігання (ст. 16

«Управління професійними ризиками» та ст. 25 «Обов'язки роботодавців»);

iii. безпека та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми (ст. 28);

iv. безпека та здоров'я працівників, які не досягли 18-річного віку (ст. 29);

v. безпека та здоров'я працівників з інвалідністю (ст. 30).

c) Сума «половина мінімальної заробітної плати», передбачена у запропонованій ст. 35(4)(16) як штраф, що має накладатися за всі інші порушення, конкретно не зазначені у ст. 35, не узгоджується з сумою «мінімальна заробітна плата», передбаченою еквівалентним залишковим положенням пп. 8) частини другої ст. 268 Кодексу законів про працю України за «порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених абзацами першим-сьомим цієї частини».

d) Крім того, розмір штрафів повинен також залежати від розмірів роботодавців, а саме від чисельності працівників або доходу (або річного бюджету, якщо це державна організація).

e) Слід також запровадити нефінансові акцесорні санкції, більше спрямовані на життєво важливі інтереси роботодавців.

f) Розмір штрафу також повинен включати суму матеріальної вигоди роботодавця від скоєння порушення, щоб знеохотити до недотримання норм.

g) На закінчення: санкції за недотримання положень цього проєкту Закону про БЗР слід додатково переглянути з метою забезпечення узгодженості з ст. 9(2) Конвенції МОП № 155, згідно з якою «система втілення в життя передбачає застосування адекватних санкцій за порушення нормативно-правових актів».

14. Стосовно експертних організацій (ст. 37-46):

a) для того, щоб уникнути дублювання функцій «експертних організацій» та «уповноважених з безпеки та здоров'я працівників» і використати ефект синергії, експертні організації повинні бути здатні надавати ширший спектр послуг (залежно від свідоцтва про призначення), які повинні включати не тільки вже передбачені послуги (частково або повністю), а й також послуги з БЗР (частково або повністю), які роботодавці повинні надавати своїм працівникам (передбачені у ст. 15), якщо вони є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам;

b) термін «експертні організації» слід замінити на «суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників», щоб фізичні особи, які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам, могли подавати заяви та призначатися суб'єктами-експертами з безпеки та здоров'я працівників;

- с) Розділ VIII «Експертні організації» (ст. 37-46) має бути окремим підзаконним актом (постановою КМУ або наказом Міністерства економіки), а не частиною проекту Закону про БЗР.
15. Щодо Розділу IX «Прикінцеві положення», зокрема у частині, що стосується запропонованих змін до ст. 259-271 Кодексу законів про працю.
- а) Стосовно державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю (ст. 259):
- i. Щоб забезпечити узгодження зі ст. 260 і для кращої узгодженості з міжнародними трудовими нормами (зокрема, з ст. 3(1) Конвенції МОП № 81 та ст. 6(1) Конвенції МОП № 129) та передовою практикою, заходи державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю повинні включати не тільки інспекційні відвідування та невізні інспектування, а й надання технічної інформації та порад роботодавцям і працівникам, проведення інформаційно-роз'яснювальних кампаній та доведення до відома компетентного органу недоліків або зловживань, котрі не підпадають під дію чинних законодавчих положень.
 - ii. Слід передбачити, що положення цього Закону стосовно інспекції праці та інспекторів праці поширюються також, із необхідними змінами, на здійснення функцій інспекції праці органами місцевого самоврядування і на їхніх інспекторів праці. Це дозволить забезпечити, щоб здійснення функцій інспекції праці органами місцевого самоврядування також узгоджувалося з Конвенціями МОП №№ 81 і 129, і заохотити одноманітність застосування законодавства про працю на всій території України.
- б) Статтю щодо державної інспекції праці (ст. 260) слід змінити для кращого визначення, доповнення і опису діяльності інспекції праці, періодичності та обсягу інспектування, поряд із критеріями визначення належної кількості інспекторів праці, для кращого узгодження з рядом статей Конвенцій МОП №№ 81 і 129.
- с) Запропоновані положення щодо повноважень державних інспекторів праці (ст. 261), основних обов'язків державних інспекторів праці (ст. 262) та незалежності й засобів державних інспекторів праці (ст. 263) потребують подальшого перегляду для забезпечення кращого узгодження з відповідними положеннями Конвенцій МОП №№ 81 і 129.
- д) Що стосується ст. 263¹ про оплату праці державних інспекторів праці, її слід видалити, навіть визнаючи крайню важливість належного регулювання цього аспекту, тому що положення стосовно оплати праці інспекторів праці, їхнього набору, підготовки, професійного розвитку тощо повинні регулюватися окремим законом про інспекцію праці, а не Кодексом законів про працю.

- e) Щодо набору і підготовки інспекторів праці пропонується додати ст. 263¹ із визначенням загальних вимог (з подальшим регулюванням законом) для кращого узгодження з міжнародними правовими нормами (ст. 7 Конвенції МОП № 81 та ст. 9 Конвенції МОП № 129) і передовою міжнародною практикою.
- f) Що стосується відповідальності державних інспекторів праці (ст. 263), цю статтю пропонується видалити. Зокрема, враховуючи особливості функцій інспекторів праці як державних службовців та їхніх обов'язків, їхня відповідальність щодо відшкодування повинна регулюватися або окремим законом/нормативним актом, який регламентуватиме діяльність інспекції праці (включно з оплатою праці, набором, підготовкою, професійним розвитком тощо), або окремим законом про відповідальність державних службовців. У цьому випадку доречно було б розглянути питання про регулювання системи страхування, у рамках якої інспектори праці могли б передавати свою відповідальність щодо відшкодування у зв'язку з вимогами страховій компанії. У будь-якому випадку це питання не повинно регулюватися Кодексом законів про працю, який регулює відносини між роботодавцями та працівниками.
- g) Слід переглянути права об'єктів інспектування (ст. 264):
- i. Право одержувати направлення на проведення інспекційного відвідування слід змінити, щоб урахувати ситуації, де інспекційне відвідування проводиться без попереднього повідомлення, зокрема з ініціативи інспектора праці відразу після отримання скарги або за результатами його власного спостереження, де потрібні термінові дії, а часу на реєстрацію інспекційного відвідування немає.
 - ii. Право не надавати документи, які вже надавалися, якщо раніше надані документи більше не є актуальними.
- h) Статті стосовно підстав проведення інспекційних відвідувань або невіїзних інспектувань (ст. 265) та порядку проведення інспекційних відвідувань або невіїзних інспектувань (ст. 266) слід переглянути, тому що вони містять положення, які суперечать Конвенціям МОП №№ 81 і 129, обмежуючи вільну ініціативу інспекторів праці щодо проведення інспекційних відвідувань або невіїзних інспектувань у будь-який час доби без попереднього повідомлення (встановлюючи підстави проведення інспекційних відвідувань та невіїзних інспектувань і вимагаючи їхньої попередньої реєстрації та надання відповідного направлення), а також обмежуючи можливість інспектування робочих зон так часто і так ретельно, як це потрібно для забезпечення ефективного застосування відповідних законодавчих положень (шляхом обмеження обсягу інспекційних відвідувань та невіїзних інспектувань, їхньої реєстрації та встановлення меж тривалості інспекційних відвідувань та невіїзних інспектувань).

- i) Що стосується ст. 267 про документи за результатами інспекційного відвідування та невиїзного інспектування), важливо забезпечити таке:
- i. Заперечення, скарги або звернення роботодавців до суду щодо повідомлення роботодавців про вжиття у розумні строки запобіжних і захисних заходів із безпеки та здоров'я і (або) негайного припинення робіт для забезпечення безпеки і здоров'я працівників, відповідно до пп. 1) і 2) п. 2 ст. 32 Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», не мають зупиняльної сили, щоб не перешкоджати ефективності вищезгаданих заходів.
 - ii. Інспектори праці самостійно вирішують, чи слід ужити заходів для притягнення роботодавця до відповідальності за порушення, викладені в акті та (або) у приписі, згаданих вище, незалежно від того, чи усунено виявлені порушення.
- j) Стосовно відповідальності за порушення законодавства про працю (ст. 268) рекомендації є дуже схожими на ті, що надані стосовно ст. 35 Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», і передбачають таке:
- i. Положення про те, що «у разі виконання об'єктом відвідування припису та усунення виявлених порушень, передбачених пунктами 3–5, 8 частини другої цієї статті, у визначені приписом строки заходи щодо притягнення до відповідальності не застосовуються», слід видалити, тому що:
 - воно позбавляє діяльність інспекції праці та провадження щодо порушень ефекту загального запобігання, тобто призводить до того, що суб'єкти правових норм, як правило, дотримуються цих норм для того, щоб уникнути санкцій. Ця правова норма може бути антистимулом, який знеохочує роботодавців до дотримання законодавства про БЗР із самого початку, тому що вони знають, що якщо їхні порушення будуть виявлені, вони завжди матимуть можливість усунути їх без накладення санкцій. Фактично замість дотримання правових норм вони очікуватимуть, поки інспектори праці виявлять порушення, а якщо вони усе ж виявлять порушення – і коли вони їх виявлять – у роботодавців буде час для усунення цих порушень без будь-якого покарання;
 - це положення суперечить:
 - ст. 17(2) Конвенції МОП № 81 і ст. 22(2) Конвенції МОП № 129, згідно з якими «інспектори праці можуть на свій розсуд вирішувати питання щодо того, чи слід робити попередження або давати пораду замість того, щоб порушувати або рекомендувати порушити переслідування»;

- ст. 9(2) Конвенції МОП № 155, згідно з якою «система втілення в життя передбачає застосування адекватних санкцій за порушення нормативно-правових актів»;
 - ст. 18 Конвенції МОП № 81 і ст. 24 Конвенції МОП № 129, згідно з якими «відповідні санкції за порушення правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці..., та за перешкоджання інспекторам праці у виконанні їхніх обов'язків, повинні передбачатися національним законодавством та ефективно застосовуватися»;
 - ст. 4.(2) Директиви ЄС 89/391/ЄЕС, згідно з якою держави «забезпечують належний нагляд і контроль».
- ii. Порушення, передбачені залишковим положенням, запропонованим як пп. 8) частини другої ст. 268 Кодексу законів про працю України стосовно «порушень інших вимог законодавства про працю, крім передбачених пунктами 1–7 цієї частини», слід звести до мінімуму! Ці різні порушення та відповідні санкції повинні зазначатися, максимально можливою мірою, в окремих правових нормах і не об'єднуватися в залишковому положенні. Зокрема, відповідальність роботодавця має передбачати конкретні та індивідуалізовані санкції за найтяжчі порушення.
 - iii. Штраф у розмірі мінімальної заробітної плати, передбачений у запропонованому залишковому положенні у пп. 8) частини другої 268 Кодексу законів про працю України за «кожне інше порушення законодавства про працю, ніж передбачене пунктами 1-7 цієї частини», не узгоджується з штрафом у розмірі половини мінімальної заробітної плати, передбаченим у запропонованій ст. 35(4)(16) Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» за всі інші порушення, не передбачені у ст. 35.
 - iv. Крім того, розмір штрафів повинен також залежати від розмірів роботодавців, а саме від чисельності працівників або доходу (або річного бюджету, якщо це державна організація).
 - v. Слід також запровадити нефінансові акцесорні санкції, більше спрямовані на життєво важливі інтереси роботодавців.
 - vi. Розмір штрафу також повинен включати суму матеріальної вигоди роботодавця від скоєння порушення, щоб знеохотити до недотримання норм.
 - vii. На закінчення: запропоновані санкції за недотримання положень Кодексу законів про працю слід додатково переглянути з метою забезпечити відповідність статтям 18 Конвенції МОП № 81 та 24 Конвенції МОП № 129, згідно з якими «національним законодавством

передбачаються та ефективно застосовуються відповідні санкції за порушення законодавчих положень, застосування яких підлягає контролю з боку інспекторів праці, та за протидію інспекторам праці під час здійснення їхніх обов'язків».

- к) Нарешті, що стосується необхідності забезпечити, шляхом кращого узгодження законопроекту з Конвенціями МОП №№ 81 і 129, одноманітність застосування законодавства про працю на всій території України, особливо в контексті, в якому передбачено (запропонованою редакцією частини четвертої ст. 259 Кодексу законів України про працю), що «у визначених законодавством випадках державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю може також здійснюватися органами місцевого самоврядування», необхідно внести ряд змін до запропонованих статей 259 («Державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю»), 260 («Державна інспекція праці») та 271 («Особливості здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю органами місцевого самоврядування»).

Детальні рекомендації та відповідні обґрунтування наведені нижче.

Ми очікуємо, що наприкінці цього процесу Україна може отримати кращий та сучасний закон про безпеку та здоров'я на роботі, належним чином узгоджений з міжнародними та європейськими стандартами з питань праці та успішною практикою, що сприяє ефективному покращенню умов праці у країні.

Київ, 8 лютого 2021 року

Антоніу Сантуш

Менеджер Проекту ЄС-МОП

“На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні”

Офіс МОП для країн Центральної та Східної Європи

Рекомендації Проекту ЄС-МОП

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
Стаття 1. Визначення термінів		
1) атестація робочих місць	1) атестація робочих зон	Атестація стосується «робочої зони», а не «робочого місця» (див. нижче різні визначення термінів «робоча зона» і «робоче місце»).
7) експертна організація – призначений суб'єкт господарювання, який надає послуги з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки та/або аудиту систем безпеки та здоров'я працівників та має підтверджену у встановленому законом порядку компетентність;	7) суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників – призначена юридична або фізична особа, яка має підтверджену у встановленому законом порядку компетентність для надання нижченаведених послуг із безпеки та здоров'я працівників на роботі: а) розробка гігієнічних досліджень умов праці; б) проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання; в) надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки; г) проведення аудиту систем безпеки та здоров'я працівників; г) організація, координація, оцінювання та моніторинг функціонування і ефективності системи безпеки та здоров'я працівників; д) організація та участь у ідентифікації небезпек, аналізі та оцінюванні професійних ризиків, складання відповідних звітів;	У законодавстві має також бути передбачена можливість того, що суб'єктом-експертом є фізична особа, яка є компетентною, має необхідні засоби та відповідає необхідним вимогам. Крім того, слід уникнути дублювання існування «експертних організацій»/суб'єктів, з одного боку, та «уповноважених з безпеки та здоров'я працівників» (ст. 15). Ці два види суб'єктів, передбачені у законопроекті, слід об'єднати в один вид – <u>«суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників»</u> . Послуги, що мають надаватися <u>«суб'єктами-експертами з безпеки та здоров'я працівників»</u> , повинні включати також інші послуги з БЗР, які, згідно з законопроектом, роботодавці повинні надавати своїм працівникам у рамках свого обов'язку з організації та забезпечення функціонування системи безпеки та здоров'я працівників на роботі (ст. 14) через уповноважених з безпеки та здоров'я працівників (ст. 15), наприклад: • виявлення небезпек, оцінювання ризиків та управління ризиками; • формування планів запобігання професійним ризикам;

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	е) формування і контроль виконання планів запобігання професійним ризикам; є) формування пропозицій щодо заходів запобігання професійним ризикам та необхідні кроки щодо підвищення їх ефективності; ж) консультування з питань безпеки та здоров'я працівників і застосування засобів індивідуального та колективного захисту; з) організація спостереження за станом здоров'я працівників та медичних оглядів; і) спостереження за факторами робочого середовища та методами роботи, які можуть негативно вплинути на здоров'я працівників; к) планування і організація заходів із домедичної допомоги, ліквідації аварій, гасіння пожеж та евакуації працівників; л) надання експертної допомоги у розслідуванні та аналізі нещасних випадків на роботі та професійних захворювань; м) організація навчання, інформування та консультацій з працівниками та представниками працівників з питань безпеки та здоров'я на роботі; н) консультування з питань планування та організації трудової діяльності, у тому числі з питань планування робочих зон/робочих місць, вибору, експлуатації та стану робочого обладнання, а також з питань речовин, що використовуються в роботі;	• розробка пропозицій щодо заходів запобігання професійним ризикам та щодо необхідних кроків із підвищення їх ефективності; • консультування з питань безпеки та здоров'я працівників і застосування засобів індивідуального та колективного захисту; • участь у розслідуванні та аналізі нещасних випадків і професійних захворювань; • тощо.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	о) розробка заходів з удосконалення методів роботи, а також участь у випробуванні та оцінюванні характеристик нового робочого обладнання, які стосуються безпеки та здоров'я працівників; п) пристосування робочого середовища до працівників; р) надання технічних консультацій щодо заходів професійної реабілітації.	
18) нещасний випадок – обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного чи шкідливого професійного фактору, що сталися в процесі або у зв'язку з виконанням працівником роботи, внаслідок яких заподіяно будь-яку шкоду його здоров'ю або настала смерть;	18) нещасний випадок на роботі – ситуація, що виникає у зв'язку з роботою чи під час роботи, яка стає причиною травми зі смертельним наслідком чи без смертельного наслідку;	Для узгодження з визначенням, наведеним у ст. 1(а) Протоколу МОП 2002 р. (№ 155)
19) нічний працівник – працівник, який працює у нічний час не менше ніж три години щоденного робочого часу та не менше ніж ¼ річної норми робочого часу;	19) нічний працівник – працівник, який працює у нічний час не менше ніж три години щоденного робочого часу або не менше ніж ¼ річної норми робочого часу;	Для узгодження зі ст. 2(4)(а) Директиви 2003/88/ЄС
21) орган, що призначає – центральний орган виконавчої влади, що призначає експертні організації, розширює чи скорочує сферу їх призначення, призупиняє, анулює або поновлює їх призначення, а також забезпечує оцінювання та моніторинг таких експертних організацій;	21) орган, що призначає – центральний орган виконавчої влади, що призначає суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників , розширює чи скорочує сферу їх призначення, призупиняє, анулює або поновлює їх призначення, а також забезпечує оцінювання та моніторинг таких суб'єктів-експертів ;	Для забезпечення необхідної узгодженості цього підпункту з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону
27) призначення – надання органом, що призначає, експертній організації права здійснювати певну діяльність з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного	27) призначення – надання органом, що призначає, суб'єктові-експертові із безпеки та здоров'я працівників права надавати одну чи кілька послуг у сфері безпеки та здоров'я	Для забезпечення необхідної узгодженості цього підпункту з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки та/або аудиту систем безпеки та здоров'я працівників;	працівників на роботі, зазначених у пп. 7 п. 1 цієї статті;	
28) професійне захворювання – захворювання (отруєння), причиною якого виключно або переважно став вплив на працівника небезпечних та/або шкідливих професійних факторів, пов'язаних з роботою;	28) професійне захворювання – будь-яке захворювання, отримане в результаті впливу факторів ризику, що виникають у зв'язку з трудовою діяльністю;	Для узгодження зі ст. 1(b) Протоколу МОП 2002 р. (№ 155)
40) уповноважений з безпеки та здоров'я працівників – визначений роботодавцем компетентний працівник або структурний підрозділ роботодавця, що організовує роботу з безпеки та здоров'я працівників; або юридична особа чи фізична особа-підприємець, що у встановленому законодавством порядку надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників;	40) уповноважений внутрішній структурний підрозділ із питань безпеки та здоров'я працівників – структурний підрозділ в організації роботодавця, що складається з працівників роботодавця, які є компетентними працівниками щодо організації та здійснення заходів стосовно безпеки та здоров'я працівників на виконання ст. 15; 41) уповноважений працівник із питань безпеки та здоров'я працівників – компетентний працівник роботодавця, призначений роботодавцем для організації та здійснення заходів стосовно безпеки та здоров'я працівників на виконання ст. 15.	Для забезпечення більшої ясності щодо внутрішніх надавачів послуг із БЗР, якими є «уповноважений внутрішній структурний підрозділ із питань безпеки та здоров'я працівників» та «уповноважений працівник із питань безпеки та здоров'я працівників», відрізнення їх від зовнішніх надавачів послуг із БЗР, якими є «суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників» (краще визначені у пп. 7 цієї ж статті).
41)	42)	Перенумерація пункту
Стаття 4. Державна політика у сфері безпеки та здоров'я працівників		
16) встановлення вимог до суб'єктів господарювання, які надають на ринку послуги у сфері безпеки та здоров'я	16) встановлення вимог до фізичних і юридичних осіб щодо надання на ринку послуг у сфері безпеки та здоров'я	Для забезпечення узгодженості з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
працівників та державного контролю за їх додержанням;	працівників та державного контролю за їх додержанням;	
	Стаття 5. Національна система безпеки та здоров'я працівників	Слід додати цю статтю з метою визначення і опису національної системи БЗР, спрямованої на реалізацію державної політики у сфері БЗР (зазначеної у попередньому пункті), а також на прокладення шляху до ратифікації Конвенції МОП № 187. Примітка: всі статті починаючи з цієї повинні бути перенумеровані (наступна стаття повинна бути статтею 6).
	1. Національна система безпеки праці та здоров'я на роботі спрямована на реалізацію права на безпеку праці та здоров'я на роботі шляхом гарантування узгодженості заходів та ефективності діяльності державних, приватних або кооперативних суб'єктів, які у цьому контексті здійснюють повноваження у сферах регулювання, ліцензування, сертифікації, стандартизації, досліджень, навчання, інформування, консультування і участі, технічних послуг із профілактики, нагляду за станом здоров'я та інспектування.	
	2. Держава зобов'язана сприяти розвитку національної мережі запобігання професійним ризикам у сферах діяльності, зазначених у попередньому пункті.	
	3. У галузі безпеки та здоров'я на роботі необхідно розвивати співробітництво між державою та представницькими організаціями працівників і роботодавців, а також на рівні роботодавців, установ або служб, між роботодавцем та представниками працівників і роботодавців.	
	4. Державні служби, відповідальні за ліцензування, сертифікацію або видачу інших дозвільних документів на провадження діяльності або на передачу активів для такого провадження, повинні виконувати свої	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	обов'язки з метою заохочення безпеки праці та здоров'я на роботі.	
	5. Координація реалізації політичних заходів і оцінювання їх результатів, зокрема стосовно інспекційної діяльності, є обов'язком компетентних органів міністерства, відповідального за сферу праці.	
	6. Ухвалені політичні заходи та оцінювання результатів таких заходів та перевірок, здійснених у галузі безпеки праці та здоров'я на роботі, а також статистична інформація про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання повинні щорічно публікуватися й належним чином розкриватися.	
	7. Для цілей попереднього пункту статистична інформація повинна дозволяти надавати опис нещасних випадків на роботі та професійних захворювань із метою сприяти проведенню епідеміологічних досліджень, дозволяючи встановлювати відповідні критерії та методики для розроблення загальнодержавних і галузевих програм і заходів профілактики та здійснювати періодичний контроль результатів.	
	8. Національна система безпеки та здоров'я працівників включає:	
	1) національний тристоронній консультативний орган або органи, що опікуються питаннями безпеки та здоров'я на роботі;	
	2) інформаційні й консультативні служби з питань безпеки та здоров'я на роботі;	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	3) професійну підготовку з питань безпеки та здоров'я на роботі;	
	4) служби безпеки та здоров'я на роботі;	
	5) науково-дослідні роботи в галузі безпеки та здоров'я на роботі;	
	6) механізм збирання і аналізу даних про випадки виробничого травматизму й професійних захворювань;	
	7) положення, що передбачають співробітництво з відповідними системами страхування або соціального забезпечення, які охоплюють випадки виробничого травматизму й професійних захворювань;	
	8) допоміжні механізми, спрямовані на поступове поліпшення умов у галузі безпеки та здоров'я на роботі на мікропідприємствах, а також на малих і середніх підприємствах і в неформальній економіці.	
Стаття 10. Забезпечення санітарних норм та правил		
3. 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 та представників працівників повинні планувати та реалізовувати заходи для покращення умов праці до зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів робочого	3. 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 внутрішніх структурних підрозділів із питань безпеки та здоров'я працівників, уповноважених працівників із питань безпеки та здоров'я працівників, представників працівників та, у доречних випадках, суб'єктів-експертів із безпеки та	Для забезпечення узгодженості з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
середовища шляхом усунення або зменшення їх рівня до граничнодопустимих значень.	здоров'я працівників , повинні планувати та реалізовувати заходи для покращення умов праці до зменшення впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів робочого середовища шляхом усунення або зменшення їх рівня до граничнодопустимих значень.	
Стаття 11. Спеціальні умови виконання робіт	Стаття 11. Спеціальні умови виконання робіт підвищеної небезпеки	Для більшої ясності.
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 здоров'я та життя працівників (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи можуть виконуватись лише за умови або додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи, або одержання дозволу на виконання таких робіт відповідно до цієї статті.	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 здоров'я та життя працівників (роботи підвищеної небезпеки), такі роботи можуть виконуватись лише за умови одержання дозволу на виконання таких робіт відповідно до цієї статті та додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи.	Слід змінити, оскільки твердження про те, що роботи підвищеної небезпеки можуть виконуватися працівниками «за умови <u>або</u> додаткового страхування життя і здоров'я працівників, які виконують такі роботи, <u>або</u> одержання дозволу на виконання таких робіт», ймовірно, ставить під сумнів один з основних принципів, яким, до того ж, була обґрунтована рамкова Директива ЄС із БЗР (89/391/ЄЕС): «удосконалення безпеки, гігієни праці та охорони здоров'я працівників на роботі є ціллю, яка не може бути підпорядкована чисто економічним міркуванням». Запропоноване формулювання фактично <u>дозволяє працівникам виконувати роботи підвищеної небезпеки тільки за наявності додаткового страхування життя і здоров'я</u> . Це все одне, що сказати: «ви можете виконувати такі роботи, а якщо ви помрете або отримаєте травму, не проблема – завдані вам збитки будуть відшкодовані...». Це знов-таки означає прийняття підходу, спрямованого на відшкодування, компенсацію та захист, замість підходу, побудованого на ЗАПОБІГАННІ! Отже,

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		це формулювання слід змінити, щоб обумовити виконання таких робіт підвищеної небезпеки нижчезазначеними альтернативними умовами: якщо виконання таких робіт дозволено; або якщо виконання таких робіт підвищеної небезпеки дозволено ТА забезпечено додаткове страхування життя і здоров'я. Крім того, слід включити ще один пункт, у якому встановити, що у разі отримання дозволу на виконання робіт підвищеної небезпеки роботодавець уживає всіх необхідних і достатніх заходів для максимального зменшення впливу цих робіт на безпеку і здоров'я працівників.
3. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, зазначений у частині першій цієї статті, видається роботодавцю центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, на підставі позитивного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт.	3. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, зазначений у частині першій цієї статті, видається роботодавцю центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, на підставі позитивного висновку суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт.	Для забезпечення необхідної узгодженості з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону
Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки видається військовим частинам, підприємствам, установам, організаціям та іншим підрозділам, що належать до сфери управління військових та правоохоронних формувань, спеціально уповноваженими структурними підрозділами цих формувань на підставі позитивного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця	4. Дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки видається військовим частинам, підприємствам, установам, організаціям та іншим підрозділам, що належать до сфери управління військових та правоохоронних формувань, спеціально уповноваженими внутрішніми структурними підрозділами цих формувань на підставі позитивного висновку суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я	Для забезпечення узгодженості з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону. Крім того, необхідно пронумерувати пункт.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
забезпечити безпечне виконання заявлених робіт.	працівників щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт.	
4. Дозволи видаються на безоплатній основі та діють безстроково, за винятком випадків, передбачених частиною дев'ятою цієї статті.	5. Дозволи видаються на безоплатній основі та діють безстроково, за винятком випадків, передбачених частинами десятою та одинадцятю цієї статті.	Для того, щоб уточнити, що дозволи видаються і діють безстроково, за винятком випадків відмови у їх видачі (частина одинадцята) або анулювання (частина дванадцята). Крім того, перенумерація пункту.
5.	6.	Перенумерація пункту
6.	7.	Перенумерація пункту
7. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви на одержання дозволу та позитивного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт приймає рішення про видачу дозволу або про обґрунтовану відмову в його видачі із зазначенням підстав, визначених цією статтею.	8. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, протягом 10 робочих днів з дня надходження заяви на одержання дозволу та позитивного висновку суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт приймає рішення про видачу дозволу або про обґрунтовану відмову в його видачі із зазначенням підстав, визначених цією статтею.	Для забезпечення необхідної узгодженості з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону. Крім того, перенумерація пункту.
У разі якщо у встановлений законом строк суб'єкту господарювання не видано дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки або не прийнято рішення про відмову у його видачі, через 10 робочих днів з дня закінчення встановленого строку для видачі або відмови у видачі документа дозвільного характеру суб'єкт господарювання має право провадити певні дії щодо здійснення господарської діяльності або видів господарської діяльності .	9. У разі якщо у встановлений законом строк роботодавцеві не видано дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки або не прийнято рішення про відмову у його видачі, через 10 робочих днів з дня закінчення встановленого строку для видачі або відмови у видачі документа дозвільного характеру роботодавець має право провадити певні дії щодо здійснення господарської діяльності або певних видів господарської діяльності .	Щоб уточнити, що згаданий «суб'єкт господарювання» - це «роботодавець». <u>Згадані «певні дії щодо здійснення господарської діяльності або певних видів господарської діяльності» (які роботодавець може провадити, якщо у встановлений строк не прийнято рішення щодо дозволу) необхідно чітко зазначити у цьому законі.</u> Крім того, перенумерація пункту.
8.	10.	Перенумерація пункту

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
3) надання позитивного висновку експертної організації щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт, який складено більше за 6 місяців до дня подання заяви.	3) надання позитивного висновку суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання заявлених робіт, який складено більше за 6 місяців до дня подання заяви.	Для забезпечення необхідної узгодженості з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону
	4) протягом двох років до подання заяви про надання дозволу мали місце аварія, вибух, пожежа, нещасний випадок на роботі зі смертельним наслідком, нещасний випадок на роботі, що призвів до тимчасової непрацездатності тривалістю більше трьох робочих днів або є прикладом особливо серйозної ситуації з точки зору безпеки та здоров'я на роботі, у зв'язку з виконанням робіт підвищеної небезпеки, щодо яких було подано заяву на видачу дозволу;	Цей підпункт слід додати як інструмент покарання за небезпечні та нездорові умови праці й за недотримання норм щодо БЗР, стримування таких дій і водночас заохочення запровадження передової практики в сфері БЗР, забезпечення безпеки і здоров'я працівників, запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням.
	5) якщо роботодавець був засуджений за порушення цього Закону у зв'язку з виконанням робіт підвищеної небезпеки, протягом двох років до подання заяви на видачу дозволу;	Цей підпункт слід додати як інструмент покарання за небезпечні та нездорові умови праці й за недотримання норм щодо БЗР, стримування таких дій і водночас заохочення запровадження передової практики в сфері БЗР, забезпечення безпеки і здоров'я працівників, запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням.
	6) якщо за підсумками інспекційного відвідування центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я, не погоджується з висновком експертної організації або вважає, що роботодавець не має можливості виконати відповідні роботи в умовах, які забезпечують безпеку і здоров'я працівників.	Цей підпункт слід додати як інструмент покарання за небезпечні та нездорові умови праці й за недотримання норм щодо БЗР, стримування таких дій і водночас заохочення запровадження передової практики в сфері БЗР, забезпечення безпеки і здоров'я працівників, запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
9.	11.	Перенумерація пункту
3) зробленого за результатами інспекційного відвідування обґрунтованого висновку інспектора праці про те, що роботодавець не забезпечив безпеку та здоров'я працівників при виконанні заявлених робіт відповідно до вимог цього Закону.	3) зробленого за результатами інспекційного відвідування обґрунтованого висновку інспектора праці про те, що роботодавець не забезпечив безпеку та здоров'я працівників при виконанні заявлених робіт відповідно до законодавства про БЗР.	Мова повинна йти не лише про неспроможність роботодавця виконувати роботи підвищеної небезпеки «відповідно до умов цього Закону» (а саме цієї статті), а й про неспроможність роботодавця виконувати такі роботи підвищеної небезпеки відповідно до всього законодавства про БЗР.
	4) якщо роботодавець був засуджений за порушення цього Закону у зв'язку з виконанням відповідних робіт або заходів підвищеної небезпеки;	Цей підпункт слід додати як інструмент покарання за небезпечні та нездорові умови праці й за недотримання норм щодо БЗР, стримування таких дій і водночас заохочення запровадження передової практики в сфері БЗР, забезпечення безпеки і здоров'я працівників, запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням.
10.	12.	Перенумерація пункту
11.	13.	Перенумерація пункту
12. У будь-якому випадку, визначеному частиною першою цієї статті, роботодавець несе відповідальність за безпеку та здоров'я працівників і зобов'язаний вживати передбачених цим Законом заходів для максимального можливого зменшення професійних ризиків та впливу робочого середовища на безпеку та здоров'я працівників.	14. Якщо видано дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки, згаданий у першій частині цієї статті, роботодавець вживає всіх необхідних і достатніх заходів, передбачених цим законом, для максимального можливого зменшення професійних ризиків та їхнього впливу на безпеку та здоров'я працівників.	З метою забезпечити, щоб роботи підвищеної небезпеки, виконання яких дозволено, виконувалися так, щоб максимально зменшити професійні ризики, яких зазнаватимуть працівники.
Стаття 12. Спеціальні умови використання робочого обладнання	Стаття 13. Умови використання робочого обладнання	Видалити слово «Спеціальні», тому що ця стаття не стосується виключно робочого обладнання підвищеної небезпеки
Стаття 14. Система безпеки та здоров'я працівників на роботі		

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
б) заміни небезпечного робочого обладнання на безпечне або менш небезпечне;	б) заміни небезпечного на безпечне або менш небезпечне ;	Слід змінити, тому що в ст. 6(2)(f) Директиви 89/391/ЄЕС зазначено «заміна небезпечного на безпечне або менш небезпечне», що означає, що всі види факторів (фізичні, хімічні, біологічні, <u>зокрема – і не лише – робоче обладнання</u> тощо), які є небезпечними, повинні бути замінені на інші, які є безпечними або менш небезпечними.
Стаття 15. Уповноважені з безпеки та здоров'я працівників	Стаття 15. Організація та функціонування системи безпеки та здоров'я працівників	Оскільки «суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників» повинні також мати змогу надавати послуги з БЗР роботодавцям, як зазначалося раніше.
1.3 метою організації та забезпечення належного функціонування системи безпеки та здоров'я працівників роботодавці:	1.3 метою організації та забезпечення належного функціонування системи безпеки та здоров'я працівників згідно зі статтею 15 та без обмеження інших обов'язків, передбачених цим законом, роботодавці забезпечують надання працівникам запобіжних і захисних послуг із безпеки та здоров'я, організовуючи їх надання у кожній робочій зоні, на кожному підприємстві та (або) виробництві через єдину службу безпеки та здоров'я або через різні служби – одну з питань безпеки, іншу з питань здоров'я - внутрішні або зовнішні, відповідно до нижченаведеного:	Слід змінити для кращого узгодження з положеннями ст. 7(1) і 7(6) Директиви 89/391/ЄЕС, зокрема тому, що запобіжні і захисні послуги мають бути організовані на кожному підприємстві та (або) виробництві, як передбачено у ст. 7(1) Директиви 89/391/ЄЕС. Крім того, ця зміна потрібна тому, що обов'язок роботодавця з організації надання запобіжних і захисних послуг із безпеки та здоров'я не обмежує інші обов'язки роботодавців, а найважливіше – вони покликані забезпечити роботодавцям певну гнучкість у визначенні механізмів організації цих послуг. Зокрема: - Послуги можуть надаватися лише однією, об'єднаною службою (з питань безпеки та здоров'я) або різними службами (однією – з питань безпеки, іншою – з питань здоров'я); - Послуги з безпеки, з одного боку, та послуги із здоров'я, з іншого боку (або і ті, й інші) можуть надаватися власними

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		службами або зовнішніми суб'єктами, залежно від вимог, які вирішить установити країна. 3. Залежно від вимог, які будуть установлені, роботодавець може, відповідно до ст. 7(6) Директиви, організувати різні види служб (внутрішні чи зовнішні) залежно від характеру робочої зони (зокрема, враховуючи кількість працівників у цій робочій зоні та характер ризиків, яких вони зазнають або можуть зазнавати – наприклад, якщо їм доводиться виконувати роботи підвищеної небезпеки). Ця можливість є особливо корисною, тому що вона дозволяє роботодавцю, в якого є кілька робочих зон, де виконуються роботи підвищеної небезпеки (або робочих зон із великою кількістю працівників), та інші робочі зони, де такі роботи не виконуються (або де перебуває менша кількість працівників), створити внутрішні служби безпеки та здоров'я у робочих зонах, де виконуються роботи підвищеної небезпеки (або з більшою кількістю працівників), і водночас мати можливість застосувати варіант із залученням зовнішніх служб безпеки та здоров'я для тих робочих зон, де не виконуються роботи підвищеної небезпеки або де перебуває менша кількість працівників. У нинішній редакції цього законопроекту роботодавці не можуть вибирати різні

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		варіанти для кожної робочої зони (залежно від кількості працівників і ризиків, наявних у кожній робочій зоні), маючи замість цього впроваджувати у кожній робочій зоні один і той самий варіант (який залежить від загальної кількості їхніх працівників та від наявності робіт підвищеної небезпеки), що заважає їм користуватися гнучкістю, яку передбачають положення Директиви.
чисельність працівників у яких перевищує 300 осіб, або перевищує 50 осіб у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, утворюють (визначають) один або декілька уповноважених структурних підрозділи з питань безпеки та здоров'я працівників;	1) у робочих зонах, на підприємствах і (або) виробництвах , чисельність працівників у яких перевищує 300 осіб, або перевищує 50 осіб за наявності робіт в умовах підвищеної небезпеки, роботодавці утворюють (визначають) один або декілька уповноважених внутрішніх структурних підрозділів з питань безпеки та здоров'я працівників, що складаються з працівників роботодавця ;	Слід змінити для кращого узгодження з положеннями ст. 7(6) Директиви 89/391/ЄЕС. По суті – та згідно зі ст. 7(1) цієї директиви – надання захисних і запобіжних послуг має бути організовано на кожному підприємстві та (або) виробництві. Крім того, надання послуг безпеки, з одного боку, та послуг із здоров'я, з іншого боку (або і тих, і інших) повинно здійснюватися внутрішніми службами або зовнішніми надавачами послуг, ураховуючи кількість працівників у кожній робочій зоні та ризики, яких вони зазнають у кожній робочій зоні. Крім того, слід перенумерувати пункти (для забезпечення послідовності).
чисельність працівників у яких перевищує 50 осіб або незалежно від чисельності працівників у разі виконання робіт підвищеної небезпеки, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників, або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників.	2) у робочих зонах, на підприємствах і (або) виробництвах , чисельність працівників у яких перевищує 50 осіб або незалежно від чисельності працівників за наявності робіт в умовах підвищеної небезпеки, роботодавці визначають уповноваженого працівника з числа своїх найманих працівників, на якого покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників, або утворюють уповноважений внутрішній структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників, що складається з працівників роботодавця .	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
2. Роботодавці одночасно з виконанням вимог, визначених в цій частині, мають право додатково залучати для організації функціонування системи управління безпекою праці та здоров'ям працівників суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників.	2. Роботодавці одночасно з виконанням вимог, визначених в цій частині, мають право додатково залучати для організації функціонування системи управління безпекою праці та здоров'ям працівників суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників.	Щоб уточнити, що згадані «суб'єкти господарювання» - це «суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників»
3. Роботодавці, чисельність працівників у яких не перевищує 50 осіб, визначають уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації функціонування системи безпеки та здоров'я працівників, та/або утворюють уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників, або залучають суб'єктів господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників.	3. У робочих зонах, на підприємствах і (або) виробництвах, чисельність працівників у яких не перевищує 50 осіб, роботодавці визначають уповноваженого працівника з числа своїх найманих працівників, на якого покладаються обов'язки з організації функціонування системи управління безпекою та здоров'ям працівників, або утворюють уповноважений внутрішній структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників, що складається з працівників роботодавця, або залучають суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників.	Слід змінити для кращого узгодження з положеннями ст. 7(1) і 7(6) Директиви 89/391/ЄЕС. По суті – та згідно зі ст. 7(1) цієї директиви – надання захисних і запобіжних послуг має бути організовано на кожному підприємстві та (або) виробництві. Крім того, надання послуг безпеки, з одного боку, та послуг із здоров'я, з іншого боку (або і тих, і інших) повинно здійснюватися внутрішніми службами або зовнішніми надавачами послуг, ураховуючи кількість працівників у кожній робочій зоні та ризики, яких вони зазнають у кожній робочій зоні. Крім того, слід перенумерувати пункти (для забезпечення послідовності). Крім того, важливо зазначити, що згадані «суб'єкти господарювання» - це «суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників».
4. Зазначені у частинах першій-третьій цієї статті уповноважені структурні підрозділи, уповноважені особи та залучені суб'єкти господарювання, що надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, повинні мати необхідну кваліфікацію і професійні якості, можливості і засоби, а також достатню	4. В усіх випадках, зазначених у попередніх частинах цієї статті, уповноважені внутрішні структурні підрозділи, уповноважені працівники та залучені суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників повинні мати необхідну кваліфікацію і професійні якості, можливості і засоби, а також достатню	Для кращого узгодження зі ст. 7(5) Директиви 89/391/ЄЕС. Роботодавець повинен організувати надання послуг із БЗР у кожній робочій зоні з урахуванням кількості працівників та ризиків, на які вони наражаються, у кожній робочій зоні, а не загалом. Отже, кількість працівників, яку слід

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
чисельність персоналу для того, щоб забезпечувати організацію системи безпеки та здоров'я працівників з урахуванням розміру підприємства, чисельності працівників та небезпек, яким піддаються працівники.	чисельність персоналу для того, щоб забезпечувати організацію системи безпеки та здоров'я працівників з урахуванням розміру робочої зони , чисельності працівників та небезпек, яким піддаються працівники.	ураховувати, повинна бути кількістю працівників у кожній робочій зоні, а не загальною кількістю працівників «підприємства». Більше того, терміну «підприємство» слід уникати, тому що роботодавець може бути не підприємством, а самозайнятим працівником із найманими працівниками, державним суб'єктом, кооперативом, об'єднанням або будь-якою іншою організацією, що не є «підприємством».
5. Примірне положення про уповноважений структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників та уповноважену особу з числа найманих працівників роботодавця, на яку покладаються обов'язки з організації системи безпеки та здоров'я працівників, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.	5. Примірне положення про уповноважений внутрішній структурний підрозділ з питань безпеки та здоров'я працівників та уповноважено ого працівника з числа найманих працівників роботодавця, на як ого покладаються обов'язки з організації системи безпеки та здоров'я працівників, визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.	Для ясності
6. Основними функціями уповноважених з безпеки та здоров'я працівників є:	6. Основними функціями системи безпеки та здоров'я працівників, які повинні забезпечуватися роботодавцем згідно зі ст. 14 та пп. 1-4 цієї статті , є:	Слід змінити, тому що це – функції системи безпеки та здоров'я працівників на роботі в цілому, а не конкретно чи виключно уповноважених підрозділів чи осіб, а також суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників (у разі їхнього залучення).
2) організація та участь у ідентифікації небезпек, аналізі та оцінюванні професійних ризиків, складання відповідних документів;	2) організація та участь у ідентифікації небезпек, аналізі та оцінюванні професійних ризиків, складання відповідних звітів ;	Для кращого узгодження зі ст. 5(а) і 5(к) Конвенції 1985 р. про служби гігієни праці (№ 161) та ст. 9(1)(а) Директиви 89/391/ЄЕС. Зокрема, важливо наголосити, що обов'язок складати звіти стосується конкретно звітів про виявлення небезпек і оцінювання професійних

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		ризиків, а не будь-яких інших незазначених «відповідних документів».
7) організація спостереження за факторами робочого середовища, які можуть негативно вплинути на здоров'я працівників, у тому числі за санітарним обладнанням, їдальнями та житловими приміщеннями, якщо вони надаються роботодавцем;	7) нагляд за факторами робочого середовища та робочими операціями , які можуть негативно вплинути на здоров'я працівників, у тому числі за санітарним обладнанням, їдальнями та житловими приміщеннями, якщо вони надаються роботодавцем;	Для кращого узгодження зі ст. 5(b) Конвенції МОП № 161
7. Під час виконання зазначених функцій уповноважені з безпеки та здоров'я працівників та/або їх персонал, повинен мати цілковиту професійну незалежність від роботодавців, працівників та їх представників.	7. Під час виконання зазначених функцій працівники уповноважених внутрішніх структурних підрозділів із питань безпеки та здоров'я працівників і уповноважені працівники з питань безпеки та здоров'я працівників повинні мати цілковиту професійну незалежність від роботодавців, інших працівників та представників працівників.	Для того, щоб краще уточнити, що незалежність повинні мати не тільки наймані працівники роботодавців, які входять до складу уповноважених підрозділів або призначені роботодавцем як уповноважені з питань безпеки та здоров'я працівників, а й також суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників, їхні субпідрядники (якщо такі є) та їхній персонал.
	8. Під час виконання зазначених функцій суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників та їхні субпідрядники, якщо такі є, а також їхній персонал повинні мати цілковиту професійну незалежність від їхніх підрядників, роботодавців, працівників та їхніх представників.	
8. Вимоги до суб'єктів господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі та їх працівників, працівників уповноважених структурних підрозділів та уповноважених осіб встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.	9. Вимоги до суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників установлені у ст. 37 та подальших статтях Розділу VIII цього Закону.	Слід змінити, тому що вимоги до «суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників» уже встановлені у ст. 37 Закону. Що ж до їхніх працівників, а також працівників роботодавця, які входять до уповноважених внутрішніх структурних підрозділів, та уповноважених працівників роботодавця, ці вимоги мають бути встановлені (у кінцевому підсумку – центральним органом виконавчої влади, що
	10. Вимоги до працівників суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників, а також до працівників роботодавця, які входять до уповноважених внутрішніх структурних підрозділів із питань безпеки та здоров'я працівників, та уповноважених осіб	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	із питань безпеки та здоров'я працівників встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.	забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників).
9. Облік суб'єктів господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, що відповідають вимогам до уповноважених з безпеки та здоров'я працівників на роботі, ведеться центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику в сфері контролю за додержанням законодавства про працю, в порядку визначеному центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	11. Облік призначених суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників ведеться центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику в сфері контролю за додержанням законодавства про працю, в порядку визначеному центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	Для точнішого формулювання статей 37-46 нового розділу (РОЗДІЛУ VIII. СУБ'ЄКТИ-ЕКСПЕРТИ З БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ)
10. У разі залучення у встановленому цією статтею порядку суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, роботодавець надає такому суб'єкту господарювання інформацію, необхідну для організації системи управління безпекою та здоров'я на роботі, здійснення ідентифікації небезпек та оцінювання професійних ризиків на усіх робочих зонах/місцях та усіх етапах діяльності роботодавця.	12. У разі залучення у встановленому цією статтею порядку суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників роботодавець та такий суб'єкт-експерт співпрацюють, і роботодавець надає такому суб'єкту-експерту інформацію, необхідну для організації системи управління безпекою та здоров'я на роботі, здійснення ідентифікації небезпек та оцінювання професійних ризиків на усіх робочих зонах/місцях та усіх етапах діяльності роботодавця.	Слід змінити для кращого узгодження з положеннями ст. 7(4) і 7(6) Директиви 89/391/ЄЕС, а також для забезпечення необхідної узгодженості цього пункту з рештою ст. 15 і з пп. 7) і 40) ст. 1 та Розділом VIII цього Закону. Крім того, перенумерація пункту.
11. Залучення роботодавцем суб'єкта господарювання, що надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, не звільняє роботодавця від відповідальності за	13. Залучення роботодавцем суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників до надання послуг у сфері безпеки та здоров'я працівників не звільняє роботодавця	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників та завдану внаслідок таких порушень шкоду для здоров'я і життя працівників.	від відповідальності за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників та завдану внаслідок таких порушень шкоду для здоров'я і життя працівників.	
12. Відповідальність суб'єкта господарювання, який надає послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, за неякісне надання послуг визначається договором про надання таких послуг та може забезпечуватись, зокрема, шляхом страхування професійної діяльності такого суб'єкта, яка може заподіяти шкоду третім особам.	14. Відповідальність суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, за неякісне надання послуг визначається договором про надання таких послуг та може забезпечуватись, зокрема, шляхом страхування професійної діяльності такого суб'єкта, яка може заподіяти шкоду третім особам.	
Стаття 16. Управління професійними ризиками		
1) ідентифікація небезпек, в т.ч. шляхом проведення атестації робочих місць за умовами праці;	1) ідентифікація небезпек, в т.ч. шляхом проведення атестації робочих зон за умовами праці;	Для забезпечення узгодженості визначення термінів «робоча зона» і «робоче місце»
а) застосування заходів, спрямованих на усунення та/або зменшення ступеня ризику, шляхом заміни небезпечних робочих процесів, обладнання на безпечні або менш небезпечні;	а) застосування заходів, спрямованих на усунення та/або зменшення ступеня ризику, шляхом заміни небезпечних робочих процесів, обладнання, фізичних агентів, хімічних агентів і біологічних агентів на безпечні або менш небезпечні;	Слід змінити, тому що робочі процеси та робоче обладнання – не єдині джерела небезпеки у робочих зонах.
Стаття 17. Засоби колективного та індивідуального захисту		
5. Мінімальні вимоги до безпеки та здоров'я працівників при використанні працівниками засобів індивідуального захисту визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію	5. Мінімальні вимоги до безпеки та здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту в робочих зонах визначаються Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої	Слід змінити з метою забезпечити, щоб законодавство про мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я під час використання працівниками засобів індивідуального захисту в робочих зонах (яким, зокрема, буде

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
державної політики в сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.	влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.	транспоновано Директиву 89/656/ЄЕС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту в робочій зоні, як передбачено в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС): • мало необхідну юридичну силу (як постанова КМУ), щоб положення цього акту превалювали над протилежними або суперечливими положенням інших чинних або майбутніх правових актів із меншою юридичною силою (як-от накази міністерств); • було сталим і стабільним, щоб його неможна було легко скасувати чи анулювати кожного разу, коли змінюється компетентний міністр.
Стаття 18. Аудит систем безпеки та здоров'я працівників		
1. Аудит системи безпеки та здоров'я працівників на роботі застосовується для оцінювання ефективності її функціонування.	1. Аудит системи безпеки та здоров'я працівників застосовується для оцінки її ефективності в забезпеченні безпеки та здоров'я працівників.	Слід замінити на термін “effectiveness”, тому що «дієвість» (efficiency) – це мірило ресурсів, спожитих на одиницю випуску, тоді як «ефективність» (effectiveness) – це мірило ступеню, в якому досягнуто цілей. У цьому випадку важливо виміряти не те, чи є система дієвою, а те, чи є вона ефективною в забезпеченні безпеки та здоров'я працівників – що і є головною задачею цієї системи.
.....	4.	Перенумерація пункту
4. Зовнішній аудит системи безпеки та здоров'я працівників на роботі здійснюється на підставі договору суб'єктами господарювання, які надають послуги з	5. Зовнішній аудит системи безпеки та здоров'я працівників на роботі здійснюється на підставі договору з призначеними суб'єктами-експертами з безпеки та здоров'я	Для забезпечення узгодженості з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
аудиту систем безпеки та здоров'я працівників, та відповідають вимогам, встановленим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.	працівників , які надають послуги з аудиту систем безпеки та здоров'я працівників відповідно до ст. 37 і наступних статей Розділу VIII цього Закону.	Для забезпечення узгодженості з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону. Крім того, перенумерація пункту.
5.	6.	Перенумерація пункту
6.	7.	Перенумерація пункту
Стаття 19. Спостереження за станом здоров'я та медичні огляди працівників		
8. Роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичних оглядів:	8. Без шкоди для інших положень цього Закону та іншого законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичних оглядів:	Слід змінити, щоб забезпечити чинність інших правових норм (цього Закону або інших нормативних актів із БЗР) щодо медичних оглядів, які вимагають різної періодичності та (або) обсягу, ніж огляди, передбачені цим пунктом, наприклад, що стосується: вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або працівниць, які годують грудьми (як передбачено у Директиві 92/85/ЄЕС); працівників, які зазнають впливу особливих ризиків, наприклад, спричинених хімічними агентами (98/24/ЄС) або біологічними агентами (2000/54/ЄС); тощо. Крім того, слід перенумерувати пункт.
1)		
2) працівників, робочі місця та умови праці яких містять або можуть містити професійні ризики для здоров'я – при укладанні трудового договору і періодично за затвердженням роботодавцем графіком проходження обов'язкових медичних оглядів працівників;	2) працівників, які зазнають або можуть зазнавати впливу професійних ризиків на роботі , – при укладанні трудового договору і періодично за затвердженням роботодавцем графіком проходження обов'язкових медичних оглядів працівників;	Щоб краще уточнити, якій категорії працівників слід забезпечити медичний огляд, тому що ризики для здоров'я можуть бути спричинені різними істотними аспектами роботи, а не тільки власним робочим місцем працівника, як зазначено в цьому положенні.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
3) нічних працівників – до укладення трудового договору і періодично за затвердженням роботодавцем графіком проходження обов’язкових медичних оглядів працівників;	3) нічних працівників – перед їхнім призначенням і періодично через регулярні проміжки часу, за затвердженням роботодавцем графіком проходження обов’язкових медичних оглядів працівників, а також якщо протягом виконання такої роботи спостерігається погіршення здоров’я, не спричинене іншими факторами, ніж робота у нічний час;	Для кращого узгодження зі ст. 4(1)(a), (b) та (c) Конвенції МОП 1990 р. про нічну працю (№ 171) та ст. 9(1)(a) Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу.
4)		
5) працівників, стан здоров’я яких може створити небезпеку або завдати шкоди їх здоров’ю або здоров’ю інших працівників, – за рішенням роботодавця.	5) працівників, стан здоров’я яких, за висновком лікаря (спеціаліста) з професійних захворювань, може створити небезпеку або завдати шкоди їх здоров’ю або здоров’ю інших працівників, – за рішенням роботодавця.	Для забезпечення того, щоб стан здоров’я оцінювався особою, яка має правову компетенцію для проведення такої оцінки.
	6) кожного працівника, якщо працівник цього бажає, - через регулярні проміжки часу.	Цей підпункт слід додати для кращого узгодження зі ст. 14(2) Директиви Ради 89/391/ЄЕС.
9. Роботодавець за власні кошти організовує та забезпечує проходження медичних оглядів працівників у робочий час із збереженням заробітної плати. Працівник має бути поінформований про зміст медичної довідки про проходження медичного огляду.	9. Роботодавець за власні кошти організовує та забезпечує проходження медичних оглядів працівників у робочий час із збереженням заробітної плати.	Це положення слід розділити, тому що воно передбачає два різні обов’язки. Крім того, обов’язок роботодавця інформувати працівників про результати медичного огляду краще виконується, якщо в ньому передбачено, що працівник повинен підписати довідку про придатність до роботи, тому що підпис працівника – це доказ виконання роботодавцем свого обов’язку.
	10. Роботодавець повинен інформувати працівників про зміст довідки про придатність до роботи, і на ній мають бути проставлені підпис працівника і дата ознайомлення працівника з її змістом.	
	11. Довідка про придатність до роботи за станом здоров’я не може містити медичні дані та інформацію, на які поширюються вимоги щодо професійної конфіденційності.	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		щодо забезпечення медичної професійної конфіденційності.
Стаття 20. Навчання працівників		
1.		
1)		
2)		
3)		
4)		
5)		
Даний перелік не є вичерпним.	2. Перелік ситуацій, у яких роботодавець зобов'язаний забезпечити проходження працівниками навчання, згаданого у попередньому пункті, не є вичерпним.	Слід змінити, щоб пронумерувати абзац і уточнити, чого стосується цей перелік.
.....	3.	Необхідно пронумерувати абзац.
2.	4.	Перенумерація пункту
1)		
2) відповідне навчання представників працівників для виконання ними своїх функцій;	2) відповідне навчання представників працівників для виконання своїх функцій; Видалити слово «ними»	Слово «ними» слід видалити заради ясності: якщо воно означає, що функції представників працівників повинні виконуватися ними, це очевидно; в іншому разі це може виглядати так, ніби представники працівників повинні самостійно навчатися з БЗР, тоді як це повинно бути обов'язком роботодавця.
3)		
4)		
3. Відповідно до видів виконуваних робіт навчання з питань безпеки та здоров'я працівників здійснюється у формі навчання та перевірки знань безпосередньо роботодавцем або суб'єктами	5. Спеціальне навчання з питань безпеки та здоров'я працівників здійснюється у формі навчання та перевірки знань безпосередньо роботодавцем або суб'єктами-експертами з безпеки та здоров'я працівників , які надають	Слід переглянути для ясності, щоб краще уточнити, що перераховані нижче працівники повинні проходити спеціальне навчання (конкретніше, більш інтенсивне, що регулюється спеціальною процедурою та

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
господарювання, які надають послуги у сфері навчання з питань безпеки та здоров'я працівників, щонайменше наступних категорій:	послуги у сфері навчання з питань безпеки та здоров'я працівників, щонайменше наступних категорій:	передбачає перевірку знань), та щоб уникнути плутанини з загальним навчанням, яке повинно забезпечуватися всім працівникам, зазначеним у наступних пунктах. Зміна потрібна також для забезпечення узгодженості з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону. Крім того, необхідно перенумерувати пункт.
1)		
2) працівників, які виконують функції уповноважених з безпеки та здоров'я працівників;	2) працівників, які виконують функції в уповноважених внутрішніх структурних підрозділах з питань безпеки та здоров'я працівників або для суб'єктів-експертів з безпеки та здоров'я працівників, а також уповноважених працівників з питань безпеки та здоров'я працівників;	Для забезпечення узгодженості з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону
3)		
4. Порядок проведення навчання та перевірки знань з безпеки та здоров'я працівників та вимоги до суб'єктів господарювання, які надають послуги у сфері навчання з питань безпеки та здоров'я працівників, встановлюються Кабінетом Міністрів України.	6. Порядок проведення навчання та перевірки знань з безпеки та здоров'я працівників встановлюються Кабінетом Міністрів України, а вимоги до суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників, які надають послуги у сфері навчання з питань безпеки та здоров'я працівників, встановлюються законом.	Зміна потрібна для забезпечення узгодженості з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону. Крім того, необхідно перенумерувати пункт.
5.	7.	Перенумерація пункту
6.	8.	Перенумерація пункту
7.	9.	Перенумерація пункту
8.	10.	Перенумерація пункту
9.	11.	Перенумерація пункту
Стаття 21. Інформування працівників		

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівників, а також представників працівників, актуальною інформацією про:	1. Роботодавець зобов'язаний до початку виконання робіт забезпечити працівників, а також представників працівників, актуальною інформацією про:	Зміна необхідна для забезпечення ясності та уникнення потреби у неперенумерованому пункті, що йде далі.
1).....		
2).....		
3).....		
Зазначена інформація надається працівникам до початку виконання робіт.	Видалити	Видалити цей (неперенумерований) пункт, який включено до формулювання п. 1 (вище).
4. Роботодавець забезпечує інформування уповноважених з безпеки та здоров'я працівників та представників працівників про:	4. Роботодавець забезпечує інформування уповноважених внутрішніх структурних підрозділів з питань безпеки та здоров'я працівників та суб'єктів-експертів з безпеки та здоров'я працівників, а також уповноважених працівників з питань безпеки та здоров'я працівників і представників працівників про:	Для забезпечення узгодженості з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону
5. Роботодавець забезпечує інформування уповноважених з безпеки та здоров'я працівників, та представників працівників про допуск працівників молодше 18-річного віку, працівників з інвалідністю або хронічними захворюваннями, а також про вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або працівниць, які годують грудьми.	5. Роботодавець забезпечує інформування уповноважених внутрішніх структурних підрозділів з питань безпеки та здоров'я працівників та суб'єктів-експертів з безпеки та здоров'я працівників, а також уповноважених працівників та представників працівників про допуск працівників молодше 18-річного віку, працівників з інвалідністю або хронічними захворюваннями, а також про вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або працівниць, які годують грудьми.	
6. Періодичність надання працівникам інформації з питань безпеки та здоров'я працівників визначається роботодавцем	6. Періодичність надання працівникам інформації з питань безпеки та здоров'я працівників визначається роботодавцем з	
		Для кращого узгодження зі ст. 6(1) Директиви Directive 89/391/ЄЕС

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
самостійно з урахуванням забезпечення належної поінформованості працівників.	урахуванням того, що інформація стосовно ризиків, на які працівники наражаються або можуть наражатися у робочих зонах узагалі та на їхніх робочих місцях зокрема, а також про запобіжні та захисні заходи, які мають бути вжиті, повинна бути надана до початку роботи і оновлюватися, коли це обумовлюють обставини, що змінюються.	
Стаття 22. Надання домедичної допомоги, пожежогасіння, ліквідація аварій та евакуація працівників		
2. Для виконання зазначених заходів роботодавець. Кількість відповідальних працівників визначаються роботодавцем з урахуванням масштабів підприємства (виробництва) або наявних на ньому специфічних небезпек. 3. У разі виникнення надзвичайних ситуацій, які загрожують життю та здоров'ю працівників, роботодавець зобов'язаний: 1) в найкоротший строк інформувати працівників, яким загрожує або може загрозовувати небезпека, про дії, яких необхідно вжити для їх захисту; 2) забезпечити евакуацію працівників та осіб, яким загрожує небезпека; 3) забезпечити надання домедичної допомоги; 4) надати працівникам можливість зупинити роботу, залишити робоче місце/зону і перейти до безпечного місця;	2. Для виконання зазначених заходів роботодавець: 1) призначає відповідальних працівників, які повинні проходити відповідне навчання, підготовку та підвищення кваліфікації у встановленому законодавством порядку; 2) забезпечує, щоб кількість відповідальних працівників, зазначених у попередньому пункті, їхня підготовка та обладнання, що є в їх розпорядженні, визначалися роботодавцем з урахуванням масштабів робочої зони та наявних у ній специфічних небезпек; 3) у найкоротший строк інформує всіх працівників, яким загрожує або може загрозовувати серйозна і безпосередня небезпека, про відповідний ризик і про дії, які вжиті або мають бути вжиті стосовно захисту. 3. У разі виникнення надзвичайних ситуацій, які загрожують життю та здоров'ю працівників, роботодавець зобов'язаний:	Для кращого узгодження зі ст. 8(2) і 12(1) та (3) Директиви 89/391/ЄЕС. Крім того, Директива передбачає, що чисельність відповідальних працівників, <u>їх підготовка та обладнання, що є в їх розпорядженні</u>, повинні бути визначені з урахуванням масштабів <u>робочих зон</u> (а не виробничих об'єктів підприємства) і наявних у них небезпек – не тільки тому, що роботодавець може бути не підприємством (наприклад, це може бути державний суб'єкт, об'єднання, самозайнята особа з найманими працівниками тощо), а й тому, що робоча зона може бути не виробництвом, а офісом, магазином, логістичним центром тощо. Крім того, інформація, що має надаватися про існуючий ризик і про дії, які вжиті або мають бути вжиті стосовно захисту (який повинен бути забезпечений <u>усім працівникам</u>, яким загрожує або може загрозовувати серйозна і безпосередня небезпека), передбачені у ст. 8(3)(а) Директиви 89/391/ЄЕС, повинна бути

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
5) забезпечити гасіння пожеж та ліквідацію аварій; 6) у разі необхідності залучити зовнішні служби, зокрема, системи екстреної медичної допомоги, оперативно-рятувальні служби центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері цивільного захисту; 7) забезпечити виконання заходів передбачених планами локалізації та ліквідації наслідків небезпек або інструкцією про дії під час надзвичайної ситуації на своїх об'єктах.	1) забезпечити евакуацію працівників та осіб, яким загрожує небезпека; 2) забезпечити надання домедичної допомоги; 3) надати працівникам можливість зупинити роботу, залишити робоче місце/зону і перейти до безпечного місця; 4) забезпечити гасіння пожеж та ліквідацію аварій; 5) у разі необхідності залучити зовнішні служби, зокрема, системи екстреної медичної допомоги, оперативно-рятувальні служби центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері цивільного захисту; 6) забезпечити виконання заходів передбачених планами локалізації та ліквідації наслідків небезпек або інструкцією про дії під час надзвичайної ситуації на своїх об'єктах.	надана якомога швидше, але в будь-якому разі до виникнення реальної надзвичайної ситуації. Ідея полягає в тому, щоб надавати інформацію про ризики та захисні заходи ДО початку надзвичайної ситуації, а не тільки під час такої ситуації чи після неї.
4.		
5.		
6.		
.....	7. У ситуації, передбаченій у попередньому пункті, працівники не несуть відповідальності за такі дії, якщо тільки вони не діяли необачно або з їхнього боку не була допущена недбалість.	Для кращого уточнення; крім того, слід пронумерувати абзац.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
Стаття 23. Консультації з працівниками та залучення працівників до питань безпеки та здоров'я працівників		
б) визначення уповноважених з безпеки та здоров'я працівників та відповідальних працівників для надання домедичної допомоги, ліквідації аварії та евакуації;	б) визначення уповноважених внутрішніх структурних підрозділів з питань безпеки та здоров'я працівників та суб'єктів-експертів з безпеки та здоров'я працівників, а також уповноважених працівників з питань безпеки та здоров'я працівників та відповідальних працівників для надання домедичної допомоги, ліквідації аварії та евакуації;	Для забезпечення узгодженості з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону
11) інформації щодо управління професійними ризиками.		
.....	12).	Нумерація пункту
8.		
Формування зазначеної комісії у разі її утворення має здійснюватися на паритетних засадах із залученням представників працівників та уповноважених з безпеки та здоров'я працівників.	9. Формування комісії, згаданої у попередньому пункті , у разі її утворення має здійснюватися на паритетних засадах представниками працівників, працівниками уповноважених внутрішніх структурних підрозділів з питань безпеки та здоров'я працівників, працівниками суб'єктів-експертів з безпеки та здоров'я працівників (у доречних випадках)і уповноваженими працівниками з питань безпеки та здоров'я працівників.	Для забезпечення узгодженості з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону, а також для більшої ясності. Крім того, слід пронумерувати абзац.
Стаття 24. Права роботодавців		
5) залучати експертні організації, суб'єктів господарювання, як надають послуги з безпеки та здоров'я працівників, для організації системи безпеки та здоров'я працівників, проведення їх аудиту,	5) визначати уповноважені внутрішні структурні підрозділи з питань безпеки та здоров'я працівників, уповноважених працівників з питань безпеки та здоров'я працівників або, у доречних випадках,	Для забезпечення узгодженості з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
проведення атестації робочих місць за умовами праці, навчання працівників, розробки та оцінювання ефективності заходів щодо усунення та мінімізації професійних ризиків, проведення технічних оглядів робочого обладнання та наданні інших послуг в сфері безпеки та здоров'я працівників.	залучати суб'єктів-експертів з безпеки та здоров'я працівників для організації та забезпечення функціонування системи безпеки та здоров'я працівників відповідно до ст. 14 і 15.	
Стаття 25. Обов'язки роботодавців		
1. Роботодавці зобов'язані:	1. Роботодавці зобов'язані забезпечувати безпеку і захист здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи, Для цього роботодавці повинні:	Для узгодження з найважливішим аспектом правової бази ЄС із БЗР, передбаченим у ст. 5(1) і 6 Директиви 89/391/ЄЕС, - <u>обов'язком роботодавця забезпечувати безпеку і захист здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи.</u>
1) забезпечувати безпечні умови праці;	1) здійснювати заходи, необхідні для безпеки і охорони здоров'я працівників відповідно до загальних принципів запобігання, викладених у ст. 11(1) цього закону, і коригувати ці заходи з урахуванням обставин, що змінюються;	Для узгодження з другим і третім найважливішими аспектами правової бази ЄС із БЗР, передбаченими у ст. 6(1) і 6(2) Директиви 89/391/ЄЕС: • <u>обов'язком роботодавця здійснювати заходи, необхідні для безпеки і охорони здоров'я працівників, і коригувати ці заходи з урахуванням обставин, що змінюються;</u> • <u>обов'язком роботодавця дотримуватися при реалізації цих заходів загальних принципів запобігання!</u>
6) визначати уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників та/або укладати цивільно-правові договори з юридичною особою чи фізичною особою – підприємцем, які у встановленому законодавством порядку надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників;	6) організувати та забезпечити функціонування системи безпеки та здоров'я працівників, визначивши уповноважені внутрішні структурні підрозділи з питань безпеки та здоров'я працівників, уповноважених працівників з питань безпеки та здоров'я працівників або, у доречних	Для кращого узгодження зі ст. 7(1) і 7(3) Директиви 89/391/ЄЕС, а також для забезпечення необхідної узгодженості цього підпункту з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	випадках, суб'єктів-експертів з безпеки та здоров'я працівників відповідно до ст. 14 і 15;	
10) проводити атестацію робочих місць за умовами праці відповідно до вимог законодавства;	10) проводити атестацію робочих зон за умовами праці відповідно до вимог законодавства;	Щоб уточнити, що цей пункт стосується атестації робочих зон, а не робочих місць (атестація робочих місць, звичайно, включена до атестації робочих зон)
3. Залучення роботодавцем сторонніх осіб та суб'єктів господарювання для забезпечення виконання зобов'язань та завдань в сфері безпеки та здоров'я працівників не звільняє його від відповідальності за забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи.	3. Залучення роботодавцем суб'єктів-експертів з безпеки та здоров'я працівників для забезпечення виконання зобов'язань та завдань в сфері безпеки та здоров'я працівників не звільняє його від відповідальності за забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи.	Для забезпечення необхідної узгодженості цього підпункту з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону
Стаття 26. Права працівників		
б) відшкодування відповідно до законодавства шкоди та збитків, заподіяних здоров'ю працівника внаслідок незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці;	б) відшкодування відповідно до законодавства шкоди та збитків, заподіяних здоров'ю працівника внаслідок незабезпечення роботодавцем безпечних і здорових умов праці;	Слід змінити для покращення точності та ясності
Стаття 27. Обов'язки працівників		
б) негайно інформувати роботодавця та/або посадових осіб та/або уповноважених з безпеки та здоров'я працівників про будь-яку робочу ситуацію, щодо якої вони мають достатні підстави вважати, що остання становить або може становити серйозну загрозу для безпеки та здоров'я працівників, а також про будь-які недоліки у системах захисту;	б) негайно інформувати роботодавця та/або уповноважені внутрішні структурні підрозділи з питань безпеки та здоров'я працівників, уповноважених працівників з питань безпеки та здоров'я працівників або, у доречних випадках, суб'єктів-експертів з безпеки та здоров'я працівників про будь-яку робочу ситуацію, щодо якої вони мають достатні підстави вважати, що остання становить або може становити серйозну загрозу для безпеки та здоров'я працівників, а	Для кращого узгодження зі ст. 13(2)(d) Директиви 89/391/ЄЕС, а також для забезпечення необхідної узгодженості цього підпункту з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	також про будь-які недоліки у системах захисту;	
7) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників протягом часу, необхідного для виконання всіх завдань та/або дотримання всіх вимог, передбачених компетентними органами для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі;	7) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими внутрішніми структурними підрозділами з питань безпеки та здоров'я працівників, уповноваженими працівниками з питань безпеки та здоров'я працівників або, у доречних випадках, суб'єктами-експертами з безпеки та здоров'я працівників протягом часу, необхідного для виконання всіх завдань та/або дотримання всіх вимог, передбачених компетентними органами для забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі;	Для забезпечення необхідної узгодженості цього підпункту з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону
8) співпрацювати з роботодавцем та/або уповноваженими з безпеки та здоров'я працівників протягом часу, необхідного роботодавцю для забезпечення безпечних умов праці та робочого середовища;	8) співпрацювати, у межах сфери своєї діяльності, з роботодавцем та/або уповноваженими внутрішніми структурними підрозділами з питань безпеки та здоров'я працівників, уповноваженими працівниками з питань безпеки та здоров'я працівників або, у доречних випадках, суб'єктами-експертами з безпеки та здоров'я працівників протягом часу, необхідного для того, щоб роботодавець міг забезпечити безпечність робочого середовища і умов праці та відсутність загрози для безпеки та здоров'я.	Для кращого узгодження зі ст. 13(2)(f) Директиви 89/391/ЄЕС. Крім того, слід перенумерувати пункт.
3. Обов'язки працівника, визначені частиною першої цієї статті не є вичерпними. Інші обов'язки можуть виникати внаслідок правил, рекомендацій, інструкцій, спрямованих на забезпечення безпеки та здоров'я працівників, встановлених відповідно до законодавства та/або роботодавцем.	3. Обов'язки працівника, визначені частиною першої цієї статті не є вичерпними. Інші обов'язки можуть виникати внаслідок правил, рекомендацій, інструкцій, спрямованих на забезпечення безпеки та здоров'я працівників, встановлених відповідно до законодавства та/або роботодавцем.	Для виправлення друкарської помилки (можливо, вона присутня тільки в аналізованій англійській версії)

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
Стаття 28. Безпека та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми		
3.		
1) самостійно або за допомогою уповноважених з безпеки та здоров'я працівників здійснювати оцінювання професійних ризиків для безпеки та здоров'я таких працівниць, а також можливий вплив на вагітність, плід, годування грудьми дітей таких працівниць, на безпеку та здоров'я їх дітей;	1) самостійно або за допомогою уповноважених внутрішніх структурних підрозділів з питань безпеки та здоров'я працівників, уповноважених працівників з питань безпеки та здоров'я працівників або, у доречних випадках, суб'єктів-експертів з безпеки та здоров'я працівників здійснювати оцінювання професійних ризиків для безпеки та здоров'я таких працівниць, а також можливий вплив на вагітність, плід, годування грудьми дітей таких працівниць, на безпеку та здоров'я їх дітей;	Для забезпечення необхідної узгодженості цього підпункту з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону
Стаття 31. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю		
2. Основними завданнями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, є:	2. Основними функціями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, є:	Якщо застосування терміну objectives для перекладу терміну «завдання» не є просто помилкою перекладача в англійській версії аналізованого тексту, то вираз objectives (який означає «цілі») слід замінити терміном «функції» (functions) або «задачі» (tasks) – не тільки для узгодження зі ст. 3(1) Конвенції МОП № 81 та ст. 6(1) Конвенції МОП № 129, а й тому, що objectives (цілі) – це не та саме, що functions (функції). Виконання функцій може призвести до досягнення цілей. Останні, у випадку центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері праці,

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		могли б включати, наприклад, покращення умов праці.
1) забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників;	1) контроль і забезпечення застосування законодавства про безпеку та здоров'я працівників;	Слід змінити для кращого узгодження зі ст. 3(1)(а) Конвенції МОП № 81 та ст. 6(1)(а) Конвенції МОП № 129, а також для забезпечення більшої узгодженості з контрольними та наглядовими функціями «центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю»
2) забезпечення роботодавців, працівників та представників працівників технічною інформацією та консультаціями щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;	2) забезпечення роботодавців, працівників та їхніх представників технічною інформацією та консультаціями щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;	Слід змінити, тому що центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, повинен надавати технічну інформацію та консультації також <u>представникам роботодавців, а не тільки представникам працівників.</u> Це, зокрема, представники працівників і представники роботодавців не тільки на рівні компанії/робочої зони, а й на регіональному і державному рівнях (наприклад, посадові особи профспілок і організацій роботодавців). Крім цього, термін efficient в англ. тексті слід замінити терміном effective, тому що efficiency (дієвість) стосується зв'язку між ресурсами, необхідними для отримання кожної одиниці продукції, тоді як термін effective(ness) означає ступінь, у якому досягнуто запланованого результату, а саме про це тут іде мова. Ось чому в Конвенціях № 81 (ст. 3(1)(b)) та № 129 (ст.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		6(1)(b)) застосовано термін effective, а не efficient.
Стаття 33. Забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями		
1. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за дотриманням законодавства про працю, забезпечує безоплатне надання роботодавцям, працівникам, представникам працівників, суб'єктам господарювання, які надають послуги у сфері безпеки та здоров'я працівників, технічної інформації та консультацій (письмових та усних) щодо найбільш ефективних способів застосування норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників.	1. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за дотриманням законодавства про працю, забезпечує безоплатне надання працівникам та їхнім представникам, роботодавцям та їхнім представникам, а також суб'єктам-експертам із безпеки та здоров'я працівників, які надають послуг у сфері безпеки та здоров'я працівників, технічної інформації та консультацій (письмових та усних) щодо найбільш ефективних способів дотримання правових норм про безпеку та здоров'я працівників.	Як запропоновано вище, термін efficient в англ. тексті слід замінити терміном effective, тому що efficiency (дієвість) стосується зв'язку між ресурсами, необхідними для отримання кожної одиниці продукції, тоді як термін effective(ness) означає ступінь, у якому досягнуто запланованого результату, а саме про це тут іде мова. Ось чому в Конвенціях № 81 (ст. 3(1)(b)) та № 129 (ст. 6(1)(b)) застосовано термін effective, а не efficient. Крім того, як також згадувалося вище, технічна інформація та консультації повинні надаватися не лише роботодавцям, працівникам, представникам працівників і суб'єктам господарювання, які надають послуги з БЗР, а й також представникам роботодавців. Ці зміни також потрібні для забезпечення необхідної узгодженості цього підпункту з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону.
4.	3.	Слід перенумерувати.
5.	4.	Слід перенумерувати.
6.	5.	Слід перенумерувати.
7. За результатами аналізу статистики нещасних випадків та професійних захворювань, інспекційних відвідувань, звернень щодо отримання технічної документації та консультацій, результатів	6. За результатами аналізу статистики нещасних випадків на роботі та професійних захворювань, інспекційних відвідувань, звернень щодо отримання технічної документації та консультацій, результатів	Як уже згадано вище, зміна потрібна для кращого узгодження з Конвенціями МОП №№81 і 129 щодо термінології: необхідно замінити (в англійському перекладі) термін efficient терміном effective; крім того, слід

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
державного аудиту 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 застосування норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників.	державного аудиту 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 правових норм про безпеку та здоров'я працівників.	замінити вираз «способів застосування» виразом «способів дотримання». Необхідно також замість терміну «нещасний випадок» використовувати більш правильний термін «нещасний випадок на роботі», як передбачено у Протоколі МОП 2002 р. до Конвенції МОП № 155 про БЗР.
8. Роботодавець має право звертатись до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників, з проханням про проведення інспекторами праці інформаційно-роз'яснювальних заходів щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про безпеку та здоров'я працівників.	7. Роботодавець має право звертатись до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері безпеки та здоров'я працівників, з проханням про проведення інспекторами праці інформаційно-роз'яснювальних заходів щодо найбільш ефективних способів дотримання правових норм про безпеку та здоров'я працівників.	Слід змінити як пропонується, з причин, викладених у попередньому коментарі.
9.	8.	Слід перенумерувати
Стаття 34. Публічна інформація в сфері безпеки та здоров'я працівників		
1) законодавства про безпеку та здоров'я працівників;	1) законодавства про безпеку та здоров'я працівників та іншого законодавства, яке стосується роботи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю;	Для кращого узгодження зі ст. 21(а) Конвенції МОП № 81.
3) роботодавців і робочих зон, які підлягали інспектуванню, та кількість працівників, зайнятих у них;	3) роботодавців і робочих зон, які підлягають інспектуванню, та кількість працівників, зайнятих у них;	Для кращого узгодження зі ст. 21(с) Конвенції МОП № 81. Мова йде не про роботодавців та робочі зони, які були відвідані, та про кількість зайнятих працівників (що впливатиме з даних за результатами інспекційних відвідувань), а

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		про роботодавців і робочі зони, які підлягають інспектуванню, <u>тобто про роботодавців і робочі зони, які могли б бути відвідані, та про кількість працівників, зайнятих у них.</u>
Стаття 35. Відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників		
4. За порушення норм цього Закону роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу у разі:	4. За порушення норм цього Закону роботодавці та їхні власники, керівники та юридичні представники, якщо такі існують, несуть відповідальність у вигляді штрафу, без обмеження цивільної та кримінальної відповідальності, у разі:	Слід змінити задля узгодження з передовою міжнародною практикою та знеохочення до недотримання норм.
2) не інформування працівників щодо питань безпеки та здоров'я працівників на роботі (стаття 21), не проведення консультацій з працівниками та/або представниками працівників (стаття 23) – у розмірі однієї мінімальної заробітної плати;	2) неінформування працівників щодо питань безпеки та здоров'я на роботі (стаття 21) – у розмірі однієї мінімальної заробітної плати за кожного непоінформованого працівника; 3) не проведення консультацій з працівниками та/або представниками працівників (стаття 23) – у розмірі однієї мінімальної заробітної плати за кожний випадок, коли не були проведені необхідні консультації з працівниками або їхніми представниками;	Це положення слід розділити, тому що це – два різні порушення, і способи розрахунку відповідної санкції також мають бути різними: у випадку неінформування працівників штраф має помножуватися на кількість працівників, яких не було інформовано; у випадку відсутності консультацій з працівниками або їхніми представниками штраф має помножуватися на кількість випадків, коли консультації мали проводитися, але не були проведені.
3)	4)	Перенумерувати підпункт
4)	5)	Перенумерувати підпункт
5) допущення працівника до виконання робіт підвищеної небезпеки без отримання дозволу або без здійснення додаткового страхування працівника відповідно до цього Закону (стаття 11) – у розмірі, що дорівнює одноразовій допомозі, яка виплачується сім'ї потерпілого у разі його смерті внаслідок	6) допущення працівника до виконання робіт підвищеної небезпеки без отримання дозволу (стаття 11) – у розмірі, що дорівнює одноразовій допомозі, яка виплачується сім'ї потерпілого у разі його смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове	Вислів «або без здійснення додаткового страхування працівника відповідно до цього Закону» слід видалити відповідно до наших рекомендацій до ст. 11 про те, що виконання робіт підвищеної небезпеки повинно залежати тільки від наявності дозволу і що цей дозвіл не слід замінити страхуванням.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
нешасного випадку на виробництві відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», за кожного такого працівника;	державне соціальне страхування», за кожного такого працівника; Видалити вислів «або без здійснення додаткового страхування працівника відповідно до цього Закону»	Необхідно також перенумерувати підпункт.
6)	7)	Перенумерувати підпункт
7)	8)	Перенумерувати підпункт
8) не надання домедичної допомоги та/або не забезпечення евакуації працівників, яким загрожувала небезпека внаслідок аварії (частина третя статті 22) – у розмірі трьох мінімальних заробітних плат за кожного такого працівника;	9) недотримання норм щодо домедичної допомоги, ліквідації аварій, пожежогасіння та евакуації працівників, викладених у статті 22 – у розмірі трьох мінімальних заробітних плат за кожного такого працівника;	Слід змінити, враховуючи також ряд інших істотних порушень цієї статті, серед яких можуть бути: відсутність планування і організації дій на випадок надзвичайних ситуацій; непризначення відповідальних працівників; незабезпечення навчання цих працівників і ненадання їм відповідних засобів тощо. Необхідно також перенумерувати підпункт.
9) не визначення (не призначення) уповноваженого з безпеки та здоров'я працівників (стаття 15) – у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;	10) недотримання норм щодо організації та забезпечення належного функціонування системи безпеки та здоров'я працівників відповідно до статті 14 - у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат; 11) недотримання норм щодо визначення і належного функціонування уповноважених з безпеки та здоров'я працівників відповідно до статті 15 - у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат;	Слід змінити, щоб цей пункт передбачав також інші порушення щодо функціонування служб БЗР, передбачених у ст. 15, а також для забезпечення належних санкцій за можливі порушення правових норм ст. 14 стосовно організації та функціонування системи безпеки та здоров'я працівників. Необхідно також перенумерувати підпункт. Слід змінити, враховуючи також ряд інших істотних порушень цієї статті, серед яких можуть бути: відсутність планування і організації дій на випадок надзвичайних ситуацій; непризначення відповідальних працівників; незабезпечення навчання цих

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		працівників і ненадання їм відповідних засобів тощо. Необхідно також перенумерувати підпункт.
10)	12)	Перенумерувати підпункт
11) не проведення розслідування нещасного випадку чи професійного захворювання (частини третя статті 6) – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого не проведено розслідування;	13) не проведення розслідування та обліку нещасного випадку на роботі чи професійного захворювання (частини третя статті 6) – у розмірі десяти мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого не проведено розслідування або не здійснено облік;	Для забезпечення застосування санкцій за відсутність обліку нещасних випадків на роботі та професійних захворювань а також щоб уточнити, що згадані «нещасні випадки» означають «нещасні випадки на роботі». Необхідно також перенумерувати підпункт.
12)	14)	Перенумерувати підпункт
13)	15)	Перенумерувати підпункт
14)	16)	Перенумерувати підпункт
15)	17)	Перенумерувати підпункт
16) порушення інших норм цього Закону – у розмірі половини мінімальної заробітної плати за кожного працівника, право на захист кого порушено внаслідок такого порушення.	19) Порушення, передбачені в цьому залишковому положенні, слід звести до мінімуму! Крім того, це залишкове положення, яким передбачено штраф у розмірі половини мінімальної заробітної плати за кожне інше порушення, не зазначене конкретно в цьому Законі, не узгоджується з абзацом восьмим другої частини ст. 268 Кодексу законів про працю України, де зазначено: «порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених абзацами першим-сьомим цієї частини, у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення». Крім того, ці різні порушення та відповідні санкції повинні зазначатися, максимально можливою мірою, в окремих правових нормах і не об'єднуватися в залишковому положенні. До того ж, більш тяжкі порушення слід визначити конкретно, а санкції за них – передбачити в окремих правових нормах. Зокрема, у цій статті 35 про відповідальність роботодавця за порушення законодавства про безпеку та здоров'я працівників слід особливо передбачити, на додаток до вже зазначених порушень, конкретні та індивідуалізовані порушення та відповідні санкції за порушення деяких інших, дуже важливих положень Закону, як-от: 1) захист генетичного спадку (ст. 13);	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	2) обов'язки роботодавців з оцінювання професійних ризиків, на які працівники наражаються або можуть наражатися на роботі, та із здійснення запобіжних і захисних заходів за результатами оцінювання ризиків та з дотриманням загальних принципів запобігання (ст. 16 «Управління професійними ризиками» та ст. 25 «Обов'язки роботодавців»); 3) безпека та здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми (ст. 28); 4) безпека та здоров'я працівників, які не досягли 18-річного віку (ст. 29); 5) безпека та здоров'я працівників з інвалідністю (ст. 30). Крім цього: 6) розмір штрафів повинен також залежати від розмірів роботодавців; 7) розмір штрафу також повинен включати суму матеріальної вигоди роботодавця від скоєння порушення, щоб знеохотити до недотримання норм; 8) слід також запровадити нефінансові акцесорні санкції, більше спрямовані на життєво важливі інтереси роботодавців. Крім того, необхідно перенумерувати підпункт.	
Штрафи, зазначені у цьому пункті, накладаються у разі невиконання припису державного інспектора щодо усунення таких порушень, складеного за результатами інспекційного відвідування.	Цей абзац слід видалити з таких причин: 1. Він позбавляє діяльність інспекції праці та провадження щодо порушень ефекту загального запобігання, тобто призводить до того, що суб'єкти правових норм, як правило, дотримуються цих норм для того, щоб уникнути санкцій. Ця правова норма може бути антистимулом, який знеохочує роботодавців до дотримання законодавства про БЗР із самого початку, тому що вони знають, що якщо їхні порушення будуть виявлені, вони завжди матимуть можливість усунути їх без накладення санкцій. Фактично замість дотримання правових норм вони очікуватимуть, поки інспектори праці виявлять порушення, а якщо вони усе ж виявлять порушення – і коли вони їх виявлять – у роботодавців буде час для усунення цих порушень без будь-якого покарання. 2. Це положення суперечить: а) ст. 17(2) Конвенції МОП № 81 і ст. 22(2) Конвенції МОП № 129, згідно з якими «інспектори праці можуть на свій розсуд вирішувати питання щодо того, чи слід робити попередження або давати пораду замість того, щоб порушувати або рекомендувати порушити переслідування»;	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	b) ст. 9(2) Конвенції МОП № 155, згідно з якою «система втілення в життя передбачає застосування адекватних санкцій за порушення нормативно-правових актів»; c) ст. 18 Конвенції МОП № 81 і ст. 24 Конвенції МОП № 129, згідно з якими «відповідні санкції за порушення правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці..., та за перешкоджання інспекторам праці у виконанні їхніх обов'язків, повинні передбачатися національним законодавством та ефективно застосовуватися»; d) ст 4.(2) Директиви ЄС 89/391/ЄЕС, згідно з якою держави «забезпечують належний нагляд і контроль».	
8.	ВИДАЛИТИ	Цей пункт слід видалити, тому що в ньому немає змісту.
Стаття 36. Страхування відповідальності експертних організацій	Стаття 36. Страхування відповідальності суб'єктів-експертів	Ці зміни потрібні для забезпечення необхідної узгодженості цього заголовку з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону.
1. Експертні організації при укладанні договору про надання послуг зобов'язані застрахувати відповідальність за збитки, які можуть бути нанесені отримувачу їх послуг внаслідок неналежної якості надання таких послуг.	1. Суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників при укладанні договору про надання послуг зобов'язані застрахувати відповідальність за збитки, які можуть бути нанесені отримувачу їх послуг внаслідок неналежної якості надання таких послуг.	Термін «експертні організації» слід замінити терміном «суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників», щоб забезпечити необхідну узгодженість із пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 та Розділом VIII цього Закону.
2. Відповідальність експертних організацій за неналежну якість надання послуг визначається угодою, укладеною з отримувачем їх послуг.	2. Відповідальність суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників за неналежну якість надання послуг визначається угодою, укладеною з отримувачем їх послуг.	
3. Зафіксований факт надання експертною організацією послуг неналежної якості є підставою для перегляду компетентності експертної організації центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики з питань безпеки та здоров'я працівників, за поданням центрального органу виконавчої влади, що	3. Зафіксований факт надання суб'єктом-експертом із безпеки та здоров'я працівників послуг неналежної якості є підставою для перегляду компетентності суб'єкта-експерта центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики з питань безпеки та здоров'я працівників, за поданням	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.	центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю.	
4. У разі заподіяння шкоди життю та здоров'ю працівника, яке сталось у тому числі з причин неналежної якості наданих експертними організаціями послуг, експертні організації несуть матеріальну відповідальність відповідно до рішення суду.	4. У разі заподіяння шкоди життю та здоров'ю працівника, яке сталось у тому числі з причин неналежної якості наданих суб'єктами-експертами з безпеки та здоров'я працівників послуг, відповідні суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників несуть матеріальну відповідальність відповідно до рішення суду.	
5. Залучення експертних організацій, внаслідок діяльності яких була заподіяна шкода життю та здоров'ю працівника, не звільняє роботодавця від відповідальності.	5. Залучення суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників , внаслідок діяльності яких була заподіяна шкода життю та здоров'ю працівника, не звільняє роботодавця від відповідальності.	
РОЗДІЛ VIII. ЕКСПЕРТНІ ОРГАНІЗАЦІЇ	РОЗДІЛ VIII. СУБ'ЄКТИ-ЕКСПЕРТИ З БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ	<u>Цей розділ повинен регулюватися підзаконним актом, як-от наказ міністерства або постанова КМУ, а не цим законом.</u>
Стаття 37. Вимоги до експертних організацій	Стаття 37. Вимоги до суб'єктів-експертів	Тим не менш, якщо буде прийнято рішення регулювати це питання в даному законі, слід для ясності змінити заголовок розділу та статті 37, а також замінити термін «експертні організації» терміном «суб'єкти-експерти», для того, щоб фізичні особи також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами, якщо вони є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам [як уже зазначено у коментарях до пп. 7) п. 1) ст. 1]. Крім того, зміна потрібна для забезпечення необхідної узгодженості з п. 40) ст. 1 та ст. 15.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
1. Експертні організації можуть бути призначені для виконання ними як третіми сторонами певних завдань з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки, за умови, що вони: 1) відповідають таким вимогам до експертних організацій:	1. Суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників можуть бути призначені для надання як третіми сторонами однієї чи кількох послуг, зазначених у пп. 7) п. 1 ст. 1, за умови, що вони відповідають таким вимогам до суб'єктів-експертів:	Замінити термін «експертні організації» терміном «суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами. Крім того, зміна потрібна для забезпечення ясності, зокрема уникнення повторення послуг, для надання котрих призначено суб'єкта-експерта, і для перенумерації деяких пунктів.
є юридичними особами – резидентами України незалежно від форми власності;	1) є фізичними або юридичними особами – резидентами України незалежно від форми власності;	Замінити вислів «є юридичними особами-резидентами» висловом «є <u>фізичними</u> або юридичними особами-резидентами», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами. Крім того, необхідно пронумерувати абзац.
кожен працівник із числа не менш як половини їх штатного персоналу, відповідального за виконання завдань, має щонайменше річний сукупний досвід виконання робіт з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки;	2) не менш ніж половина їх штатного персоналу має щонайменше річний сукупний досвід надання цих послуг;	Для забезпечення ясності, зокрема уникнення повторення послуг, для надання котрих призначено суб'єкта-експерта. Крім того, необхідно пронумерувати абзац.
.....	3)	Необхідно пронумерувати абзац

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
.....	4)	Необхідно пронумерувати абзац
2) відповідають спеціальним вимогам до призначених експертних організацій, установленим Кабінетом Міністрів України.	5) відповідають спеціальним вимогам до призначених суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників , установленим Кабінетом Міністрів України.	Замінити термін «експертні організації» терміном «суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.
Стаття 38. Залучення експертними організаціями субпідрядників та дочірніх підприємств до виконання робіт з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки	Стаття 38. Субпідрядники	Для ясності та простоти
1. У разі якщо експертна організація залучає до виконання робіт, пов'язаних з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки, субпідрядника або своє дочірнє підприємство, він повинен забезпечити відповідність зазначеного субпідрядника чи дочірнього підприємства спеціальним вимогам до експертних організацій та повідомити про його залучення орган, що призначає.	1. У разі якщо суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників залучає до надання послуг, зазначених у пп. 7) п. 1 ст. 1, субпідрядника або своє дочірнє підприємство, він повинен забезпечити відповідність зазначеного субпідрядника або дочірнього підприємства спеціальним вимогам до суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників та повідомити про його залучення орган, що призначає.	Замінити термін «експертна організація (експертні організації)» терміном «суб'єкт-експерт (суб'єкти-експерти) з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й бути суб'єктами-експертами. Крім того, зміна потрібна для ясності та простоти, зокрема уникнення повторення послуг, для надання котрих призначено суб'єкта-експерта.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
2. Призначені (визнані) експертні організації несуть повну відповідальність за роботи, що виконуються субпідрядниками або дочірніми підприємствами, незалежно від того, є вони резидентами чи нерезидентами України.	2. Призначені (визнані) суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників несуть повну відповідальність за роботи, що виконуються субпідрядниками або дочірніми підприємствами, незалежно від того, є вони резидентами чи нерезидентами України.	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.
3. Субпідрядник або дочірнє підприємство можуть бути залучені до виконання робіт з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки лише за згодою замовника.	3. Субпідрядник або дочірнє підприємство можуть бути залучені до виконання робіт, зазначених у пп. 7) п. 1 ст. 1, лише за згодою замовника. СЛІД РОЗГЛЯНУТИ ПИТАННЯ ПРО ВИДАЛЕННЯ ЦЬОГО ПУНКТУ	Зміна потрібна для ясності та простоти, зокрема уникнення повторення послуг, для надання котрих призначено суб'єкта-експерта. Крім того, слід уточнити, хто такий «замовник», і залежно від цього розглянути питання про видалення цього пункту: • Якщо «замовник» - це роботодавець, чий умови праці або робоче обладнання оцінюються, цей пункт слід видалити, тому що роботодавець не повинен мати можливість заперечувати проти виконання робіт субпідрядником від імені експертної організації, тому що субпідрядник також повинен відповідати вимогам до експертних організацій, якщо тільки залучення експертної організації не має добровільний характер, а це в даному випадку не так. Отже, цей пункт слід видалити. • Якщо «замовник» - експертна організація, очевидно, що субпідрядник не може виконувати роботи від імені експертної організації без її згоди (хоча б тому, що йому за це не заплатили б). Отже, цей пункт слід видалити.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		• Якщо «замовник» - хтось інший, це слід уточнити.
4. Субпідрядники та дочірні підприємства, що є нерезидентами України, повинні відповідати спеціальним вимогам до експертних організацій тією мірою, в якій такі вимоги можуть бути застосовані до нерезидентів України.	4. Субпідрядники та дочірні підприємства, що є нерезидентами України, повинні відповідати спеціальним вимогам до суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників тією мірою, в якій такі вимоги можуть бути застосовані до нерезидентів України.	Замінити термін «експертні організації» терміном «суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви на призначення суб'єктами-експертами
Стаття 39. Видача або відмова у видачі свідоцтва про призначення експертної організації для виконання робіт як третьою стороною певних завдань з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки, розширення сфери призначення	Стаття 39. Свідоцтво про призначення – видача, відмова у видачі, розширення сфери призначення	Для ясності та простоти
1. Призначення здійснюється шляхом видачі органом, що призначає, свідоцтва про призначення експертної організації на проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки (далі - свідоцтво про призначення).	1. Призначення здійснюється шляхом видачі органом, що призначає, свідоцтва про призначення суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників на надання послуг, зазначених у пп. 7) п. 1 ст. 1 (далі - свідоцтво про призначення).	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами. Крім того, зміна потрібна для ясності, зокрема для уникнення повторення послуг, для надання котрих призначено суб'єкта-експерта.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
2. Претендент на призначення подає до органу, що призначає, заяву про призначення за встановленою формою.	2. Претендент на призначення подає до органу, що призначає, заяву про призначення за встановленою формою, до якої додається такий вичерпний пакет документів:	Зміна потрібна для ясності, а також для нумерації всіх пунктів. Крім того, слід замінити непронумерований абзац після пункту 2 і непронумерований абзац між підпунктом б) і пунктом 3.
До заяви про призначення додаються:		
1) опис сфери призначення в залежності від мети призначення щодо здійснення певних завдань з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної, стосовно якої претендент на призначення заявляє про свою компетентність (у паперовій та електронній формах). Зазначений опис складається за встановленою формою та підписується претендентом на призначення. В описі зазначаються види діяльності;	1) опис сфери призначення з урахуванням послуг, зазначених у пп. 7) п. 1 ст. 1, які хоче надавати претендент і стосовно яких він заявляє про свою компетентність (у паперовій та електронній формах). Зазначений опис, який повинен містити ті види послуг, для надання яких претендент хоче бути призначений, складається за встановленою формою та підписується претендентом на призначення;	Зміна потрібна для ясності, спрощення формулювання та уникнення повторення послуг, для надання котрих суб'єкт-експерт подає заяву про призначення.
2) копія атестата про акредитацію, що засвідчує відповідність претендента на призначення спеціальним вимогам до експертних організацій. Сфера акредитації претендента на призначення повинна охоплювати вид діяльності щодо проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної, стосовно якої претендент на призначення заявляє про свою	2) копія атестата про акредитацію, що засвідчує відповідність претендента на призначення спеціальним вимогам до експертних організацій. Сфера акредитації претендента на призначення повинна охоплювати послуги, зазначені у пп. 7) п. 1 ст. 1, стосовно яких претендент на призначення заявляє про свою компетентність;	Для ясності та уникнення повторення послуг, для надання котрих суб'єкт-експерт подає заяву про призначення.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
компетентність, стосовно яких він заявляє про свою компетентність;		
3) довідка про сукупний досвід виконання кожним працівником із числа штатного персоналу, відповідального за виконання завдань з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної останніх трьох років, підписана претендентом на призначення;	3) довідка про сукупний досвід виконання кожним працівником із числа штатного персоналу, відповідального за виконання завдань, робіт, зазначених у пп. 7) п. 1 ст. 1 , протягом останніх трьох років, підписана претендентом на призначення;	Для ясності та уникнення повторення послуг, для надання котрих суб'єкт-експерт подає заяву про призначення.
4) відомості про кваліфікацію персоналу експертної організації, підписані претендентом на призначення;	4) відомості про кваліфікацію персоналу суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників , підписані претендентом на призначення;	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.
5)		
6) копія договору страхування відповідальності перед третіми особами на час здійснення діяльності експертної організації, засвідчена претендентом на призначення.	6) копія договору страхування відповідальності перед третіми особами на час діяльності суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників , засвідчена претендентом на призначення.	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.
Зазначений у цій частині перелік документів, що додаються до заяви про призначення (визнання), є вичерпним.	Видалити	Включено до тексту п. 2 (див. вище).
3.		

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
.....	1)	Слід пронумерувати абзац
.....	2)	Слід пронумерувати абзац
.....	3)	Слід пронумерувати абзац
4.		
5. Орган, що призначає, присвоює експертним організаціям ідентифікаційні номери.	5. Орган, що призначає, присвоює суб'єктам-експертам з безпеки та здоров'я працівників ідентифікаційні номери, згідно з нижченаведеним:	Замінити термін «експертні організації» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви для призначення суб'єктами-експертами.
Кожній експертній організації присвоюється лише один ідентифікаційний номер незалежно від того, чи було призначено експертну організацію на право здійснювати певну діяльність з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки.	1) Кожному суб'єктові-експертові присвоюється лише один ідентифікаційний номер незалежно від кількості чи характеру послуг, для надання яких його призначено.	Крім того, зміна потрібна для простоти та ясності, зокрема шляхом уникнення повторення послуг, для надання котрих призначений суб'єкт-експерт, а також шляхом нумерації відповідних абзаців.
Присвоєні експертним організаціям ідентифікаційні номери зазначаються в переліках експертних організацій, які розміщуються на офіційному веб-сайті центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.	2) Присвоєні суб'єктам-експертам із безпеки та здоров'я працівників ідентифікаційні номери зазначаються у переліках суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників , які розміщуються на офіційному веб-сайті центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників.	
6.		
1) найменування та місцезнаходження експертної організації, його ідентифікаційний	1) найменування та місцезнаходження суб'єкта-експерта , його ідентифікаційний код з Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України або, якщо він є фізичною	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
код з Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України;	особою, його прізвище, місце проживання чи місце провадження діяльності, а також ідентифікаційний код;	засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви для призначення суб'єктами-експертами. Крім того, зміна потрібна для врахування різних даних, що мають бути подані призначеними суб'єктами-експертами, які є фізичними особами.
2) ідентифікаційний номер експертної організації;	2) ідентифікаційний номер суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників;	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви для призначення суб'єктами-експертами.
3) вид діяльності, згідно з яким призначено експертну організацію.	3) послуги, для надання яких призначено суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників.	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви для призначення суб'єктами-експертами.
8.		
4) встановлення за результатами оцінювання претендента на призначення факту виконання ним без призначення завдань з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки;	4) встановлення за результатами оцінювання претендента на призначення факту виконання ним без призначення видів діяльності, зазначених у пп. 7) п. 1 ст. 1;	Для простоти та ясності, зокрема уникнення повторення послуг, для надання котрих призначений суб'єкт-експерт.
6) невідповідність претендента на призначення вимогам до експертних організацій.	6) невідповідність претендента на призначення вимогам до суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників.	Замінити термін «експертні організації» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви для призначення суб'єктами-експертами.
.....	9.	Слід пронумерувати абзац

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
.....	10.	Слід пронумерувати абзац
.....	11.	Слід пронумерувати абзац
9. Розширення сфери призначення на інший вид діяльності, здійснюється в порядку та строки, встановлені цією статтею для видачі або відмови у видачі свідоцтва про призначення, з урахуванням таких особливостей:	12. Розширення сфери призначення на інший вид діяльності, зазначений у пп. 7) п. 1 ст. 1, здійснюється в порядку та строки, встановлені цією статтею для видачі або відмови у видачі свідоцтва про призначення, з урахуванням таких особливостей:	Для простоти та ясності, зокрема уникнення повторення послуг, для надання котрих призначений суб'єкт-експерт. Крім того, слід перенумерувати пункт.
.....	1) суб'єкт-експерт з безпеки та здоров'я працівників подає до органу, що призначає, заяву про розширення сфери призначення за встановленою формою;	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви для призначення суб'єктами-експертами. Крім того, слід пронумерувати абзац.
.....	2)	Слід пронумерувати абзац
.....	3)	Слід пронумерувати абзац
.....	4)	Слід пронумерувати абзац
.....	5)	Слід пронумерувати абзац
10. Експертні організації повинні посилатися на призначення лише стосовно видів діяльності в межах своєї сфери призначення.	13. Суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників повинні посилатися на призначення лише стосовно видів діяльності в межах своєї сфери призначення.	Замінити термін «експертні організації» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви та призначатися суб'єктами-експертами. Крім того, слід пронумерувати абзац.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
Стаття 40. Призупинення чи поновлення дії свідоцтва про призначення, скорочення сфери призначення або анулювання свідоцтва про призначення	Стаття 40. Свідоцтво про призначення – призупинення, поновлення дії, скорочення сфери призначення або анулювання	Для ясності та простоти
1. У разі якщо за результатами планової або позапланової перевірки експертної організації встановлено факт або підтверджено раніше одержану інформацію про те, що ця експертна організація не відповідає вимогам до експертних організацій або не виконує своїх обов'язків, орган, що призначає, звертається до адміністративного суду з позовом про застосування заходу реагування у виді:	1. У разі якщо за результатами планової або позапланової перевірки суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників встановлено факт або підтверджено раніше одержану інформацію про те, що цей суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників не відповідає вимогам до експертних організацій або не виконує своїх обов'язків, орган, що призначає, звертається до адміністративного суду з позовом про застосування заходу реагування у виді:	Замінити термін «експертна організація (експертні організації)» терміном «суб'єкт-експерт (суб'єкти-експерти) з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.
1) призупинення дії свідоцтва про призначення в межах усієї сфери призначення чи в частині, що стосується діяльності в межах сфери призначення, - якщо наявна можливість усунення експертної організації виявленої невідповідності чи забезпечення виконання ним своїх обов'язків;	1) призупинення дії свідоцтва про призначення в межах усієї сфери призначення чи в частині, що стосується діяльності в межах сфери призначення, - якщо наявна можливість усунення суб'єктом-експертом із безпеки та здоров'я працівників виявленої невідповідності чи забезпечення виконання ним своїх обов'язків;	
2) скорочення сфери призначення - якщо виявлений факт невідповідності чи невиконання обов'язків стосується діяльності в межах сфери призначення та відсутня можливість усунення експертною організацією виявленої невідповідності чи забезпечення виконання ним своїх обов'язків;	2) скорочення сфери призначення - якщо виявлений факт невідповідності чи невиконання обов'язків стосується діяльності в межах сфери призначення та відсутня можливість усунення суб'єктом-експертом із безпеки та здоров'я працівників виявленої невідповідності чи забезпечення виконання ним своїх обов'язків;	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
3) анулювання свідоцтва про призначення - якщо виявлений факт невідповідності чи невиконання обов'язків стосується всієї сфери призначення та відсутня можливість усунення експертною організацією виявленої невідповідності чи забезпечення виконання ним своїх обов'язків.	3) анулювання свідоцтва про призначення - якщо виявлений факт невідповідності чи невиконання обов'язків стосується всієї сфери призначення та відсутня можливість усунення суб'єктом-експертом із безпеки та здоров'я працівників виявленої невідповідності чи забезпечення виконання ним своїх обов'язків.	
2.		
1) встановлення факту надання експертною організацією у заяві про призначення чи розширення сфери призначення та документах, що додаються до такої заяви, недостовірних відомостей (крім технічних помилок), про що посадова особа органу, що призначає, складає відповідний акт;	1) встановлення факту надання суб'єктом-експертом із безпеки та здоров'я працівників у заяві про призначення чи розширення сфери призначення та документах, що додаються до такої заяви, недостовірних відомостей (крім технічних помилок), про що посадова особа органу, що призначає, складає відповідний акт;	Замінити термін «експертна організація (експертні організації)» терміном «суб'єкт-експерт (суб'єкти-експерти) з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.
2) відмова експертної організації в допуску посадових осіб органу, що призначає, та/або залучених фахівців, залучених згідно з частиною четвертою статті 42 цього Закону, до проведення його планової або позапланової перевірки з підстав, не передбачених законом, про що посадові особи, які проводять відповідну перевірку, складають акт;	2) відмова суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників в допуску посадових осіб органу, що призначає, та/або залучених фахівців, залучених згідно з частиною четвертою статті 42 цього Закону, до проведення його планової або позапланової перевірки з підстав, не передбачених законом, про що посадові особи, які проводять відповідну перевірку, складають акт;	
3) встановлення факту здійснення експертною організацією діяльності стосовно всієї сфери призначення чи деяких видів робіт в межах сфери призначення, щодо якої (яких) згідно з пунктом 1 частини першої чи частиною третьою цієї статті було призупинено дію	3) встановлення факту здійснення суб'єктом-експертом із безпеки та здоров'я працівників стосовно всієї сфери призначення чи деяких видів робіт в межах сфери призначення, щодо якої (яких) згідно з пунктом 1 частини першої чи частиною	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
свідоцтва про призначення, про що посадова особа органу, що призначає, складає відповідний акт;	третьою цієї статті було призупинено дію свідоцтва про призначення, про що посадова особа органу, що призначає, складає відповідний акт;	
4) встановлення факту виконання експертною організацією поза сферою призначення виконання робіт, які можуть виконуватися експертними організаціями за умови призначення, про що посадова особа органу, що призначає, складає відповідний акт.	4) встановлення факту виконання суб'єктом-експертом із безпеки та здоров'я працівників поза сферою призначення виконання робіт, які можуть виконуватися суб'єктами-експертами з безпеки та здоров'я працівників за умови призначення, про що посадова особа органу, що призначає, складає відповідний акт.	
3.		
1) звернення експертної організації за власним бажанням з відповідною заявою за встановленою формою;	1) звернення суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників за власним бажанням з відповідною заявою за встановленою формою;	Замінити термін «експертна організація (експертні організації)» терміном «суб'єкт-експерт (суб'єкти-експерти) з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.
2) надання національним органом України з акредитації копії рішення відповідно про тимчасове зупинення дії атестата про акредитацію, обмеження сфери акредитації (якщо виключена частина сфери акредитації експертної організації охоплює деякі види робіт в межах сфери його призначення) чи скасування атестата про акредитацію відповідної експертної організації.	2) надання національним органом України з акредитації копії рішення відповідно про тимчасове зупинення дії атестата про акредитацію, обмеження сфери акредитації (якщо виключена частина сфери акредитації суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників охоплює деякі види робіт в межах сфери його призначення) чи скасування атестата про акредитацію відповідного суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників .	
4.		
1) встановлення за результатами позапланової перевірки, проведеної за заявою експертної організації, факту його	1) встановлення за результатами позапланової перевірки, проведеної за заявою суб'єкта-експерта з безпеки та	Замінити термін «експертна організація (експертні організації)» терміном «суб'єкт-експерт (суб'єкти-експерти) з безпеки та

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
відповідності вимогам до експертних організацій або виконання ним своїх обов'язків стосовно всієї сфери призначення чи деяких видів робіт в межах сфери призначення, щодо якої (яких) згідно з <u>пунктом 1</u> частини третьої цієї статті було призупинено дію свідоцтва про призначення;	здоров'я працівників , факту його відповідності вимогам до суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників або виконання ним своїх обов'язків стосовно всієї сфери призначення чи деяких видів робіт в межах сфери призначення, щодо якої (яких) згідно з пунктом 1 частини третьої цієї статті було призупинено дію свідоцтва про призначення;	здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.
2) надання національним органом України з акредитації копії рішення про поновлення дії атестата про акредитацію відповідної експертної організації.	2) надання національним органом України з акредитації копії рішення про поновлення дії атестата про акредитацію суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників .	
5.		
1) надання національним органом України з акредитації копії рішення про обмеження сфери акредитації відповідної експертної організації (якщо виключена частина сфери акредитації експертної організації охоплює всю сферу його призначення);	1) надання національним органом України з акредитації копії рішення про обмеження сфери акредитації відповідного суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників (якщо виключена частина сфери акредитації суб'єкта-експерта охоплює всю сферу його призначення);	Замінити термін «експертна організація (експертні організації)» терміном «суб'єкт-експерт (суб'єкти-експерти) з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.
2) закінчення строку дії атестата про акредитацію, якщо протягом одного місяця з дня закінчення строку його дії експертна організація не надасть органу, що призначає, копію нового атестата про акредитацію, згідно з яким сфера акредитації відповідної експертної організації охоплює всю сферу його призначення;	2) закінчення строку дії атестата про акредитацію, якщо протягом одного місяця з дня закінчення строку його дії суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників не надасть органу, що призначає, копію нового атестата про акредитацію, згідно з яким сфера акредитації відповідного суб'єкта-експерта охоплює всю сферу його призначення;	
3) припинення призначеного органу шляхом злиття, приєднання, поділу, перетворення або ліквідації.	3) припинення призначеного суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	шляхом злиття, приєднання, поділу, перетворення або ліквідації.	
6.		
У разі набрання законної сили відповідним судовим рішенням орган, що призначає, видає наказ про призупинення дії свідоцтва про призначення, про анулювання свідоцтва про призначення або про скорочення сфери призначення у строк, передбачений законом для виконання судових рішень. Свідоцтво про призначення вважається анульованим, його дія - призупиненою, а сфера призначення - скороченою з дня набрання законної сили відповідним рішенням адміністративного суду.	7. У разі набрання законної сили відповідним судовим рішенням орган, що призначає, видає наказ про призупинення дії свідоцтва про призначення, про анулювання свідоцтва про призначення або про скорочення сфери призначення у строк, передбачений законом для виконання судових рішень. 8. У випадку, передбаченому попереднім пунктом, свідоцтво про призначення вважається анульованим, його дія - призупиненою, а сфера призначення - скороченою з дня набрання законної сили відповідним рішенням адміністративного суду.	Слід змінити для покращення ясності та простоти. Крім того, слід пронумерувати абзаци.
Одночасно з виданням наказу про скорочення сфери призначення орган, що призначає, видає експертній організації свідоцтво про призначення із внесеними змінами щодо скорочення сфери призначення.	9. Одночасно з виданням наказу про скорочення сфери призначення орган, що призначає, видає суб'єкту-експерту з безпеки та здоров'я працівників свідоцтво про призначення із внесеними змінами щодо скорочення сфери призначення.	Слід змінити для покращення ясності, пронумерувати абзац і замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.
6.		
7.	10.	Слід перенумерувати пункт.
1) про обмеження сфери акредитації, тимчасове зупинення чи поновлення дії або скасування атестатів про акредитацію експертних організацій з наданням копій	1) про обмеження сфери акредитації, тимчасове зупинення чи поновлення дії або скасування атестатів про акредитацію суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
відповідних рішень - не пізніше наступного робочого дня з дня прийняття зазначених рішень;	працівників - не пізніше наступного робочого дня з дня прийняття зазначених рішень;	засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви та призначатися суб'єктами-експертами.
2) про закінчення строку дії атестатів про акредитацію експертних організацій з наданням відомостей про подання такими експертними організаціями заявок на акредитацію або одержання ними нових атестатів про акредитацію для цілей призначення - не пізніше ніж за один місяць до дня закінчення строку дії відповідних атестатів.	2) про закінчення строку дії атестатів про акредитацію суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників з наданням відомостей про подання такими суб'єктами-експертами заявок на акредитацію або одержання ними нових атестатів про акредитацію для цілей призначення - не пізніше ніж за один місяць до дня закінчення строку дії відповідних атестатів.	
Стаття 41. Правові наслідки скорочення сфери призначення, призупинення дії або анулювання свідоцтва про призначення		
1. У разі скорочення сфери призначення, призупинення дії або анулювання свідоцтва про призначення відповідні експертні організації припиняють виконання завдань в межах усієї сфери призначення чи її частини, щодо якої ухвалено судове рішення або прийнято наказ про скорочення сфери призначення, призупинення дії або анулювання свідоцтва про призначення.	1. У разі скорочення сфери призначення, призупинення дії або анулювання свідоцтва про призначення відповідні суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників припиняють виконання діяльності в межах усієї сфери призначення чи її частини, щодо якої ухвалено судове рішення або прийнято наказ про скорочення сфери призначення, призупинення дії або анулювання свідоцтва про призначення.	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви та призначатися суб'єктами-експертами.
2. У разі скорочення сфери призначення, призупинення дії або анулювання свідоцтва про призначення документи що були видані відповідною експертною організацією, залишаються чинними, якщо інше не передбачено законодавством.	2. У разі скорочення сфери призначення, призупинення дії або анулювання свідоцтва про призначення документи, що були видані відповідним суб'єктом-експертом із безпеки та здоров'я працівників , залишаються чинними, якщо інше не передбачено законодавством.	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
Стаття 42. Організація діяльності з призначення		
1.		
забезпечувати відсутність конфлікту інтересів з експертними організаціями;	1) забезпечувати відсутність конфлікту інтересів з суб'єктами-експертами з безпеки та здоров'я працівників ;	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви та призначатися суб'єктами-експертами. Крім того, слід пронумерувати абзац.
.....	2)	Слід пронумерувати абзац.
забезпечувати прийняття кожного рішення, яке стосується експертних організацій, компетентними особами, що є іншими, ніж особи, які провели оцінювання цього органу;	3) забезпечувати прийняття кожного рішення, яке стосується суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників , компетентними особами, що є іншими, ніж особи, які провели оцінювання цього органу;	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви та призначатися суб'єктами-експертами. Крім того, слід пронумерувати абзац.
.....	4)	Слід пронумерувати абзац.
.....	5)	Слід пронумерувати абзац.
2.		
аналізу інформації, наданої органу, що призначає, експертними організаціями відповідно до частин першої і четвертої статті 40;	1) аналізу інформації, наданої органу, що призначає, суб'єктами-експертами з безпеки та здоров'я працівників відповідно до частин першої і четвертої статті 40;	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви та призначатися суб'єктами-експертами. Крім того, слід пронумерувати абзац.
аналізу документально підтвердженої інформації, одержаної органом, що призначає, від фізичних та юридичних осіб, яка свідчить про невідповідність експертної	2) аналізу документально підтвердженої інформації, одержаної органом, що призначає, від фізичних та юридичних осіб, яка свідчить про невідповідність суб'єкта-експерта із	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви та призначатися суб'єктами-експертами. Крім того, слід пронумерувати абзац.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
організації вимогам до експертних організацій або невиконання ними своїх обов'язків;	безпеки та здоров'я працівників вимогам до суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників або невиконання ними своїх обов'язків;	
проведення планових та позапланових перевірок призначених органів згідно із <u>Законом України</u> "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності" з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.	3) проведення планових та позапланових перевірок призначених органів згідно з законом; Видалити фразу «Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» з урахуванням особливостей, визначених цим Законом».	Слід змінити, а саме видалити зазначення конкретного закону, тому що закон, що регламентує інспекційні відвідування, може змінюватися. Крім того, слід пронумерувати абзац.
Планові перевірки експертних організацій проводяться відповідно до річних планів з періодичністю, визначеною згідно з вимогами Закону України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності".	4) Планові перевірки суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників проводяться відповідно до річних планів з періодичністю, визначеною згідно з вимогами закону; Видалити фразу «Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» з урахуванням особливостей, визначених цим Законом».	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви та призначатися суб'єктами-експертами. Крім того, слід пронумерувати абзац. Слід також видалити зазначення конкретного закону, тому що закон, що регламентує інспекційні відвідування, може змінюватися.
3.		
безперешкодно відвідувати, за умови пред'явлення службового посвідчення та посвідчення (направлення) на проведення оцінювання або моніторингу, претендентів на призначення чи експертних організацій;	1) безперешкодно відвідувати, за умови пред'явлення службового посвідчення та посвідчення (направлення) на проведення оцінювання або моніторингу, претендентів на призначення чи суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників ;	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви та призначатися

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
вимагати від претендентів на призначення чи експертних організацій надання документів і матеріалів, необхідних для проведення оцінювання або моніторингу, одержувати копії таких документів і матеріалів;	2) вимагати від претендентів на призначення чи суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників надання документів і матеріалів, необхідних для проведення оцінювання або моніторингу, одержувати копії таких документів і матеріалів;	суб'єктами-експертами. Крім того, слід пронумерувати абзац.
вимагати від посадових осіб претендентів на призначення чи експертних організацій надання у погоджений з ними строк усних чи письмових пояснень з питань, що виникають під час проведення оцінювання або моніторингу.	3) вимагати від посадових осіб претендентів на призначення чи суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників надання у погоджений з ними строк усних чи письмових пояснень з питань, що виникають під час проведення оцінювання або моніторингу.	
Посадові особи органу, що призначає, які здійснюють оцінювання претендентів на призначення або моніторинг експертних організацій, зобов'язані не розголошувати конфіденційну інформацію, що стала їм відома у зв'язку із здійсненням оцінювання або моніторингу, та не використовувати таку інформацію в особистих інтересах або в інтересах третіх осіб, крім випадків, визначених законом. Посадові особи, винні у порушенні зазначеного обов'язку, притягаються до встановленої законом відповідальності.	4. Посадові особи органу, що призначає, які здійснюють оцінювання претендентів на призначення або моніторинг суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників , зобов'язані не розголошувати конфіденційну інформацію, що стала їм відома у зв'язку із здійсненням оцінювання або моніторингу, та не використовувати таку інформацію в особистих інтересах або в інтересах третіх осіб, крім випадків, визначених законом.	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви та призначатися суб'єктами-експертами. Крім того, слід пронумерувати абзац.
	5. Посадові особи, винні у порушенні обов'язку, зазначеного у попередньому пункті , притягаються до встановленої законом відповідальності.	Для ясності та простоти. Слід також пронумерувати абзац.
4. Делегування органом, що призначає своїх повноважень щодо здійснення оцінювання претендентів на призначення, їх призначення та моніторингу експертних організацій іншим особам забороняється.	6. Делегування органом, що призначає своїх повноважень щодо здійснення оцінювання претендентів на призначення, їх призначення та моніторингу суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників , іншим особам забороняється.	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт із безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) могли подавати заяви та призначатися

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		суб'єктами-експертами. Крім того, слід перенумерувати пункт.
До здійснення оцінювання претендентів на призначення та моніторингу експертних організацій залучаються фахівці (аудитори, експерти) з досвідом виконання робіт та/або акредитації експертних організацій у сферах призначення, що підлягають оцінюванню або моніторингу, не менше трьох років.	7. До здійснення оцінювання претендентів на призначення та моніторингу суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників залучаються фахівці (аудитори, експерти) з досвідом виконання робіт та/або акредитації суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників у сферах призначення, що підлягають оцінюванню або моніторингу, не менше трьох років.	Замінити термін «експертна організація (експертні організації)» терміном «суб'єкт-експерт (суб'єкти-експерти) з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами. Слід також пронумерувати абзаци.
Посадові особи органу, що призначає і фахівці (аудитори, експерти) не можуть брати участі у здійсненні оцінювання претендентів на призначення або моніторингу експертних організацій у разі, якщо вони перебували протягом останніх трьох років або перебувають у службовій залежності від претендента на призначення або експертної організації, який підлягає відповідно оцінюванню чи моніторингу, є близькими особами в розумінні <u>Закону України "Про запобігання корупції"</u> для будь-якої особи, яка належить до персоналу такого претендента на призначення чи експертної організації, а також якщо вони брали участь у виконанні робіт з акредитації відповідного претендента на призначення чи експертної організації.	8. Посадові особи органу, що призначає і фахівці (аудитори, експерти) не можуть брати участі у здійсненні оцінювання претендентів на призначення або моніторингу суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників у разі, якщо вони перебували протягом останніх трьох років або перебувають у службовій залежності від претендента на призначення або суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників , який підлягає відповідно оцінюванню чи моніторингу, є близькими особами в розумінні Закону України "Про запобігання корупції" для будь-якої особи, яка належить до персоналу такого претендента на призначення чи суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників , а також якщо вони брали участь у виконанні робіт з акредитації відповідного претендента на призначення чи суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників .	
Посадові особи органу, що призначає і фахівці (аудитори, експерти), які надали недостовірні	9. Посадові особи органу, що призначає і фахівці (аудитори, експерти), які надали	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
відомості щодо своєї відповідності зазначеним вимогам до них (крім технічних помилок), не можуть бути залучені до здійснення оцінювання претендентів на призначення або моніторингу експертних організацій протягом одного року з дня встановлення факту надання недостовірних відомостей, задокументованого у відповідному акті.	недостовірні відомості щодо своєї відповідності зазначеним вимогам до них (крім технічних помилок), не можуть бути залучені до здійснення оцінювання претендентів на призначення або моніторингу суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників протягом одного року з дня встановлення факту надання недостовірних відомостей, задокументованого у відповідному акті.	
Залучені фахівці (аудитори, експерти) беруть участь у здійсненні оцінювання претендентів на призначення або моніторингу експертних організацій спільно з посадовими особами органу, що призначає, а також мають права і виконують обов'язки, встановлені абзацами другим (із заміною пред'явлення службового посвідчення пред'явленням документа, що відповідно до закону посвідчує особу), третім і п'ятим частини третьої цієї статті.	10. Залучені фахівці (аудитори, експерти) беруть участь у здійсненні оцінювання претендентів на призначення або моніторингу суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників спільно з посадовими особами органу, що призначає, а також мають права і виконують обов'язки, встановлені абзацами другим (із заміною пред'явлення службового посвідчення пред'явленням документа, що відповідно до закону посвідчує особу), третім і п'ятим частини третьої цієї статті.	
Залучені фахівці не можуть становити більше половини складу комісії, що здійснює оцінювання претендента на призначення чи моніторинг експертної організації, або очолювати зазначену комісію.	11. Залучені фахівці не можуть становити більше половини складу комісії, що здійснює оцінювання претендента на призначення чи моніторинг суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників , або очолювати зазначену комісію.	
Стаття 44. Систематизація та оприлюднення відомостей про експертні організації	Стаття 44. Систематизація та оприлюднення відомостей про суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників	Замінити термін «експертні організації» терміном «суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам)
1. Відомості про експертні організації вносяться до реєстру експертних організацій.	1. Відомості про суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників вносяться до реєстру	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників.	також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.
2. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, розміщує на своєму офіційному веб-сайті та за потреби оновлює переліки експертних організацій. Розміщення та оновлення таких переліків є безоплатними для експертних організацій.	2. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників, розміщує на своєму офіційному веб-сайті та за потреби оновлює переліки суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників. Розміщення та оновлення таких переліків є безоплатними для суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників.	Замінити термін «експертні організації» терміном «суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.
3. У переліках експертних організацій зазначаються їх найменування, місцезнаходження, ідентифікаційні коди з Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України, контактні дані (номер телефону, факсу, адреса електронної пошти, веб-сайту - за наявності), присвоєні їм ідентифікаційні номери експертних організацій і сфери їх призначення.	3. У переліках суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників зазначаються їх найменування, місцезнаходження, контактні дані (номер телефону, факсу, адреса електронної пошти, веб-сайту - за наявності), присвоєні їм ідентифікаційні номери суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників , сфери їх призначення та їхні ідентифікаційні коди з Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України або, у випадку фізичних осіб, їхні ідентифікаційні коди.	Замінити термін «експертні організації» терміном «суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників» і передбачити інформацію про ідентифікаційний код фізичної особи (замість ідентифікаційних кодів з Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України)), для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.
4. Первинні та змінені відомості про сферу призначення експертної організації вносяться до переліку експертних організацій не пізніше п'яти робочих днів з дня видання наказу про призначення такого органу, розширення або скорочення сфери призначення, призупинення чи поновлення дії свідоцтва про призначення, набрання законної сили судовим рішенням про призупинення дії	4. Первинні та змінені відомості про сферу призначення суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників вносяться до переліку суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників не пізніше п'яти робочих днів з дня видання наказу про призначення такого органу, розширення або скорочення сфери призначення, призупинення чи поновлення дії свідоцтва про призначення, набрання законної сили судовим рішенням про призупинення дії	Замінити термін «експертна організація (експертні організації)» терміном «суб'єкт-експерт (суб'єкти-експерти) з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
свідоцтва про призначення або скорочення сфери призначення.	свідоцтва про призначення або скорочення сфери призначення.	
Не пізніше п'яти робочих днів з дня видання наказу про анулювання свідоцтва про призначення відомості про таку експертну організацію підлягають виключенню з переліку експертних організацій.	5. Не пізніше п'яти робочих днів з дня видання наказу про анулювання свідоцтва про призначення відомості про такого суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників підлягають виключенню з переліку суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників .	Слід для ясності замінити термін «експертна організація (експертні організації)» терміном «суб'єкт-експерт (суб'єкти-експерти) з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами. Слід також пронумерувати абзац.
Стаття 45. Професійна таємниця призначених органів		
1. Професійною таємницею експертних організацій є конфіденційна інформація, одержана чи створена під час виконання експертною організацією завдань.	1. Професійною таємницею суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників є конфіденційна інформація, одержана чи створена ними під час провадження їхньої діяльності .	Слід змінити для ясності та замінити термін «експертні організації» терміном «суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.
Експертні організації, залучені ними субпідрядники та дочірні підприємства, а також їх персонал зобов'язані не розголошувати інформацію, що становить предмет професійної таємниці експертних організацій, без згоди замовника робіт або особи, якої стосується така інформація (крім випадків надання зазначеної інформації відповідно до закону), та не використовувати таку інформацію у своїх інтересах або в інтересах третіх осіб.	2. Суб'єкти-експерти з безпеки та здоров'я працівників , залучені ними субпідрядники та дочірні підприємства, а також їх персонал зобов'язані не розголошувати інформацію, що становить предмет професійної таємниці суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників , без згоди замовника робіт або особи, якої стосується така інформація (крім випадків надання зазначеної інформації відповідно до закону), та не використовувати таку інформацію у своїх інтересах або в інтересах третіх осіб.	
Стаття 46. Розгляд апеляцій на рішення експертних організацій	Стаття 46. Розгляд апеляцій на рішення суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
1. Особа, яка замовляє роботи з проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки, має право подати експертній організації апеляцію з вимогою переглянути будь-яке рішення, прийняте цією експертною організацією стосовно об'єкта виконуваної роботи.	1. Роботодавець , який замовляє роботи суб'єкту-експерту з безпеки та здоров'я працівників , має право подати йому апеляцію з вимогою переглянути будь-яке рішення, прийняте цим суб'єктом-експертом із безпеки та здоров'я працівників стосовно об'єкта виконуваної роботи.	Слід змінити таким чином: - чітко вказати, що в контексті цього Закону «особою», яка замовляє такі роботи суб'єктам-експертам із безпеки та здоров'я працівників, є «роботодавець»; - замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами; - спростити шляхом уникнення повторення послуг, які може надавати суб'єкт-експерт, тому що вони вже зазначені у пп. 7) п. 1 ст. 1.
2. У разі незгоди заявника з рішенням експертної організації, прийнятим за результатами розгляду апеляції, це рішення може бути оскаржене шляхом подання апеляції апеляційній комісії, утвореній центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників (далі - апеляційна комісія).	2. У разі незгоди заявника з рішенням суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників , прийнятим за результатами розгляду апеляції, це рішення може бути оскаржене шляхом подання апеляції апеляційній комісії, утвореній центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпеки та здоров'я працівників (далі - апеляційна комісія).	Замінити термін «експертна організація» терміном «суб'єкт-експерт з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами.
У разі повного або часткового підтримання апеляції апеляційна комісія приймає відповідне рішення, яким рекомендує експертній організації скасувати чи змінити рішення, прийняте цією експертною	3. У разі повного або часткового підтримання апеляції апеляційна комісія приймає відповідне рішення, яким рекомендує експертній організації скасувати чи змінити рішення, прийняте цим суб'єктом-експертом	Слід для ясності замінити термін «експертна організація (експертні організації)» терміном «суб'єкт-експерт (суб'єкти-експерти) з безпеки та здоров'я працівників», для того, щоб фізичні особи (які є компетентними, мають необхідні

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
організацією за результатами розгляду апеляції.	із безпеки та здоров'я працівників за результатами розгляду апеляції.	засоби та відповідають необхідним вимогам) також могли подавати заяви й призначатися суб'єктами-експертами. Слід також пронумерувати (перенумерувати) абзаци та пункти.
До складу апеляційної комісії входять представники органу, що призначає та фахівці (аудитори, експерти). До складу апеляційної комісії не можуть входити представники експертних організацій.	4. До складу апеляційної комісії входять представники органу, що призначає та фахівці (аудитори, експерти). До складу апеляційної комісії не можуть входити представники суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників .	
Член апеляційної комісії не може брати участі в розгляді апеляції в разі, якщо він перебував або перебуває у службовій залежності від заявника, експертної організації, який (яка) є однією із сторін апеляції, або є близькою особою в розумінні Закону України "Про запобігання корупції" для заявника - фізичної особи, будь-якої особи з числа працівників заявника чи будь-якої особи, яка належить до персоналу експертної організації, який (яка) є однією із сторін апеляції.	5. Член апеляційної комісії не може брати участі в розгляді апеляції в разі, якщо він перебував або перебуває у службовій залежності від заявника, суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників , який є однією із сторін апеляції, або є близькою особою в розумінні Закону України "Про запобігання корупції" для заявника - фізичної особи, будь-якої особи з числа працівників заявника чи будь-якої особи, яка належить до персоналу суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників , який є однією із сторін апеляції.	
3. Подання апеляції експертній організації та апеляційній комісії не обмежує права заявника на звернення до суду.	6. Подання апеляції суб'єкту-експерту з безпеки та здоров'я працівників та апеляційній комісії не обмежує права заявника на звернення до суду.	
.....	7. Рішення апеляційної комісії може бути оскаржене в судовому порядку.	Пронумерувати абзац
4. Положення про апеляційну комісію, її склад та порядок розгляду нею апеляцій затверджує центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.	8. Положення про апеляційну комісію, її склад та порядок розгляду нею апеляцій затверджує центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері безпеки та здоров'я працівників.	Перенумерувати пункт

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
Розділ IX. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ		
1. Цей Закон набирає чинності через рік з дня його опублікування.		
2. Визнати таким, що втратив чинність Закон України „Про охорону праці” (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 49, ст. 668 із наступними змінами).	2. Визнати з дня набрання чинності цим Законом таким, що втратив чинність, Закон України „Про охорону праці” (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 49, ст. 668 із наступними змінами).	Слід змінити, щоб уточнити, що Закон «Про охорону праці» скасовується тільки у день, коли набирає чинності новий Закон «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі»
3. Внести зміни до таких законодавчих актів України:		
1) В Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375):		
a)		
b)		
Глава XVIII. ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД (КОНТРОЛЬ) ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ		
Стаття 259. Державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю		
.....		
.....		
Заходи державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю здійснюються у формі проведення інспекційних відвідувань та/або невиїзних інспектувань об'єктів відвідування.	Заходи державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю здійснюються шляхом проведення інспекційних відвідувань, невиїзних інспектувань, надання технічної інформації та порад, проведення інформаційно-роз'яснювальних кампаній та доведення до відома компетентного органу недоліків або	Слід змінити для забезпечення узгодженості з ст. 260, а також для кращого узгодження з міжнародними трудовими нормами (зокрема, з ст. 3(1) Конвенції МОП № 81 та ст. 6(1) Конвенції МОП № 129) та передовою практикою, згідно з якою заходи державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю повинні включати також надання технічної інформації та порад

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	зловживань, котрі не підпадають дію чинних законодавчих положень.	роботодавцям і працівникам, проведення інформаційно-роз'яснювальних кампаній та доведення до відома компетентного органу недоліків або зловживань, котрі не підпадають під дію чинних законодавчих положень.
У визначених законодавством випадках державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю може також здійснюватися органами місцевого самоврядування.		
.....	У випадках, передбачених у попередньому пункті, положення цього Закону щодо інспекції праці та інспекторів праці повинні також поширюватися, з відповідними змінами, на здійснення функцій інспекції праці органами місцевого самоврядування та їхніми інспекторами праці.	Слід змінити для забезпечення того, щоб здійснення функцій інспекції праці органами місцевого самоврядування було також узгоджено з Конвенціями МОП №№ 81 і 129, і для заохочення одноманітності застосування законодавства про працю на всій території України.
.....		
Стаття 260. Державна інспекція праці		
Функції державної інспекції праці покладаються на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю.	Функції державної інспекції праці покладаються на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, і здійснюються під наглядом і контролем цього органу.	Слід змінити для кращого узгодження зі ст. 4(1) Конвенції МОП № 81 і ст. 7(1) Конвенції МОП № 129.
З метою виконання завдань із здійснення державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю державна інспекція праці:		
1) здійснює заходи державного нагляду (контролю) (інспекційні відвідування, невізні	1) здійснює інспекційні відвідування та невізні інспектування;	Слід змінити, тому що, як зазначено вище, заходи державного нагляду і контролю за

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
інспектування) за дотриманням законодавства про працю;		дотриманням законодавства про працю повинні також включати, зокрема: надання технічної інформації та порад роботодавцям і працівникам, проведення інформаційно-роз'яснювальних кампаній та доведення до відома компетентного органу недоліків або зловживань, котрі не підпадають під дію чинних законодавчих положень.
2) інформує об'єктів відвідування та працівників про найбільш ефективні методи дотримання законодавства про працю, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;	2) забезпечує роботодавців, працівників та інших відповідних суб'єктів технічною інформацією та порадами про найбільш ефективні засоби дотримання законодавства про працю, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;	Слід змінити для кращого узгодження зі ст. 3(1)(b) Конвенції МОП № 81 і ст. 6(1)(b) Конвенції МОП № 129. Важливо підкреслити, що мова йде про технічну інформацію та поради (а не просто про інформацію). Крім того, доречно видалити слово «відвідування», тому що технічна інформація та поради можуть і повинні надаватися не тільки відвідуваним роботодавцям, працівникам та іншим суб'єктам, а й також суб'єктам, які не відвідувалися (ця технічна інформація та поради можуть надаватися телефоном, на зустрічах у приміщенні інспекції праці, електронною поштою, в інтернеті або соціальних мережах. Важливо також указати, що основними одержувачами цієї технічної інформації та порад є роботодавці та працівники, але це можуть бути й «інші відповідні суб'єкти», як-от профспілки, організації роботодавців, експертні організації тощо.
3) узагальнює практику застосування законодавства про працю, розробляє та вносить центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує	3) узагальнює практику застосування законодавства про працю, розробляє та вносить центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує	Слід змінити для кращого узгодження зі ст. 3(1)(c) Конвенції МОП № 81 та 6(1)(c) Конвенції МОП № 129. Ідея полягає в тому, що інспекція праці повинна доводити до відома

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу, промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці , поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням вимог законодавства про працю та зайнятість населення, пропозиції щодо підвищення ефективності державної політики у сфері праці;	державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу, безпеки та здоров'я на роботі , поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням вимог законодавства про працю та зайнятість населення, пропозиції щодо вдосконалення законодавства і державної політики у сфері праці;	компетентного органу недоліки, факти бездіяльності та зловживань, котрі не підпадають під дію чинних законодавчих положень, щоб удосконалити законодавство і реалізацію політики у сфері праці. Це не стосується підвищення ефективності державної політики (що є мірилом спожитих ресурсів на одиницю випуску). Як максимум, мета полягала б у підвищенні її дієвості, тобто її спроможності та масштабів, у яких вона здатна досягти поставлених цілей. Крім того, для забезпечення узгодженості з Законом «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» терміни «промислова безпека», «охорона праці» та «гігієна праці» слід замінити єдиним терміном – «безпека та здоров'я на роботі».
4)		
5)		
6)		
7)		
	8) проводить розслідування нещасних випадків на роботі та професійних захворювань;	Слід додати для узгодження зі ст. 19(2) Конвенції МОП № 129 та передовою міжнародною практикою, а також для забезпечення реалізації положень ст. 21(f) та ст. 21(g) Конвенції МОП № 81, ст. 27(f) та 27(g) Конвенції МОП № 129 і ст. 11(d) Конвенції МОП № 155.
	9) організує та проводить загальнонаціональні, галузеві, тематичні інформаційно-роз'яснювальні кампанії у	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	таких сферах, як трудові відносини і безпека та здоров'я на роботі;	
	10) проводить інспекції на підприємствах так часто і так ретельно, як це потрібно для забезпечення ефективного застосування відповідних законодавчих положень.	Слід додати для узгодження з ст. 16 Конвенції МОП № 81 та ст. 21 Конвенції МОП № 129.
Чисельність державних інспекторів праці повинна забезпечувати ефективне здійснення заходів державного нагляду (контролю) з урахуванням:		
1) кількості, типу, розміру і розташування об'єктів, що підлягають інспектуванню;	1) кількості, типу, розміру і розташування робочих зон підприємств та приміщень інших суб'єктів, що підлягають інспектуванню;	Для кращого узгодження зі ст. 10(a)(i) Конвенції МОП № 81 та ст. 14(a)(i) Конвенції МОП № 129, з охопленням інших суб'єктів (наприклад, суб'єктів-експертів із безпеки та здоров'я працівників).
2) чисельності та категорій працівників, зайнятих на цих об'єктах;	2) чисельності та категорій працівників, зайнятих у цих робочих зонах;	Для кращого узгодження зі ст. 10(a)(ii) Конвенції МОП № 81 та ст. 14(a)(ii) Конвенції МОП № 129.
3)		
4)		
5) інших умов, за яких здійснюються інспекційні відвідування та невізні інспектування.	5) інших умов, за яких повинні здійснюватися інспекційні відвідування та невізні інспектування, щоб бути ефективними.	Для кращого узгодження зі ст. 10(c) Конвенції МОП № 81 та ст. 14(c) Конвенції МОП № 129.
Стаття 261. Повноваження державних інспекторів праці		
Державними інспекторами праці є посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю,	Державними інспекторами праці є посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю,	Для забезпечення узгодженості з Законом «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» терміни «промислова безпека», «охорона праці» та «гігієна праці» слід

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
посадовими обов'язками яких передбачено здійснення функцій державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, та які пройшли перевірку знань у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу, промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням вимог законодавства про працю та зайнятість населення.	посадовими обов'язками яких передбачено здійснення функцій державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, та які пройшли перевірку знань у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу, безпеки та здоров'я на роботі , поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням вимог законодавства про працю та зайнятість населення.	замінити єдиним терміном – «безпека та здоров'я на роботі».
.....		
.....		
.....		
Державні інспектори праці за умови пред'явлення службового посвідчення мають право:	Державні інспектори праці за умови пред'явлення службового посвідчення мають такі повноваження :	Для забезпечення узгодженості з заголовком цієї статті та для кращого узгодження з ст. 12(1) Конвенції МОП № 81 та ст. 16(1) Конвенції МОП № 129
1) з метою проведення інспекційного відвідування безперешкодно, без попереднього повідомлення о будь-якій годині доби відвідувати будь-які робочі місця об'єкта відвідування, а також проходити до будь-яких виробничих, службових та адміністративних приміщень об'єктів відвідування, в яких використовується наймана праця;	1) безперешкодно і без попереднього повідомлення, в будь-яку годину доби проходити у будь-яку робочу зону, яка підлягає інспектуванню;	Для кращого узгодження з ст. 12(1)(а) Конвенції МОП № 81 та ст. 16(1)(а) Конвенції МОП № 129. Причиною для проходження може бути не тільки інспекційне відвідування, а й надання технічної інформації та порад, проведення інформаційно-роз'яснювальної кампанії, розслідування нещасного випадку на роботі чи професійного захворювання, вручення

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		припису роботодавцеві, збирання документів тощо.
2) проходити до нежитлових будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, у яких перебувають фізичні особи, стосовно яких є достатньо підстав вважати, що вони виконують трудові обов'язки, або до них застосовується примусова праця;	2) входити вдень у будь-які приміщення, що їх вони мають достатні підстави вважати за такі, що підлягають інспектуванню;	Для кращого узгодження з ст. 12(1)(b) Конвенції МОП № 81 та ст. 16(1)(b) Конвенції МОП № 129.
	3) здійснювати будь-які перевірки, контроль і розслідування котрі вони можуть вважати потрібними, щоб упевнитися в тому, що законодавчі положення ефективно виконуються, зокрема:	Для кращого узгодження з ст. 12(1)(c) Конвенції МОП № 81 та ст. 16(1)(c) Конвенції МОП № 129, а також для вставки нового пронумерованого абзацу.
3) ознайомлюватися з оригіналами та робити копії (в тому числі – електронні) актів об'єктів відвідування, колективних або трудових договорів, а також документів, ведення яких передбачено законодавством про працю;	- вимагати ознайомлення з будь-якими книгами, реєстрами або іншими документами, зокрема з актами, колективними та трудовими договорами та іншими документами, ведення яких приписано національними законами або нормативними актами стосовно умов життя і праці, знімати копії з таких документів, в тому числі електронні, або робити витяги з них;	Для кращого узгодження з ст. 12(1)(c)(ii) Конвенції МОП № 81 та ст. 16(1)(c)(ii) Конвенції МОП № 129.
4) наодинці або у присутності свідків ставити об'єкту відвідування та/або працівникам, представникам профспілок, їх організацій та об'єднань, члени яких працюють на об'єкті відвідування запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію стосовно порушень	- наодинці або у присутності свідків ставити запитання роботодавцеві та його представникам, працівникам та їхнім представникам, об'єкту відвідування та його представникам і будь-яким іншим особам у даній робочій зоні з будь-яких аспектів, що стосуються застосування законодавчих положень, отримувати від них необхідні	Для кращого узгодження з ст. 12(1)(c)(i) Конвенції МОП № 81 та ст. 16(1)(c)(i) Конвенції МОП № 129.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
законодавства про працю та вжиті заходи щодо їх усунення;	пояснення, звіти, матеріали або іншу інформацію стосовно застосування законодавчих положень ;	
	- вимагати вивішування об'яв, як це передбачено законодавчими положеннями;	Для кращого узгодження з ст. 12(1)(c)(iii) Конвенції МОП № 81.
6) відбирати зразки матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються;	- відбирати зразки виробів , матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються, для цілей аналізу, за умови повідомлення роботодавця або його представника про взяття будь-яких виробів, матеріалів або речовин для цих цілей;	Для кращого узгодження з ст. 12(1)(c)(iv) Конвенції МОП № 81 та ст. 16(1)(c)(iii) Конвенції МОП № 129.
5)	4)	Перенумерація пункту
7) за результатами інспекційного відвідування визнавати роботу такою, що виконується в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами;	5) за результатами інспекційного відвідування визнавати роботу такою, що виконується в межах трудових відносин, незалежно від відсутності письмового трудового договору і від того, як ці відносини характеризуються в будь-якій угоді про протилежне, договірній чи іншій, яка могла бути укладена між сторонами;	Для кращого узгодження з п. 9 Рекомендації МОП № 198. Також необхідно перенумерувати підпункт.
8) вносити об'єктам відвідування обов'язкові для виконання приписи щодо усунення виявлених порушень законодавства про працю;	6) вносити роботодавцям та іншим суб'єктам обов'язкові для виконання приписи щодо усунення виявлених порушень законодавства про працю;	Слід відокремити роботодавців від інших можливих об'єктів відвідування (як-от експертні організації), а також забезпечити можливість внесення інспекторами праці обов'язкового для виконання припису роботодавцям у випадку, якщо інспектори їх не відвідували, якщо порушення може бути доведено іншими засобами, зокрема, і не тільки, за допомогою невізного інспектування. Також необхідно перенумерувати підпункт.
9)	7)	Перенумерувати підпункт

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
10) залучати правоохоронні органи для припинення незаконних дій об'єкта відвідування та осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки;	10) звертатися до правоохоронних органів за допомогою і отримувати цю допомогу для припинення незаконних дій роботодавця або будь-якого іншого об'єкта відвідування та (або) осіб, які перешкоджають їм виконувати службові обов'язки, або якщо такі дії очікуються .	Слід змінити, щоб передбачити право не лише звертатися за допомогою до правоохоронних органів, а й отримувати допомогу від них. Крім того, слід забезпечити звернення і отримання такої підтримки не лише коли відповідна ситуація вже виникла, а й також якщо вона очікується, щоб забезпечити захист життя, безпеки та здоров'я інспекторів праці. Слід також перенумерувати підпункт.
11) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про такі правопорушення і накладати адміністративні стягнення;	9)	Перенумерувати підпункт
12) отримувати безоплатно від об'єктів відвідування, органів, уповноважених управляти майном, державних органів статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання своїх повноважень;	10) отримувати безоплатно від роботодавців та інших об'єктів відвідування, органів, уповноважених управляти майном, державних органів статистичні та інші звітні дані, інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання своїх повноважень;	Слід відокремити роботодавців від інших можливих об'єктів відвідування (як-от експертні організації), а також перенумерувати підпункт.
13) витребувати для огляду у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, що використовуються для здійснення господарської діяльності, щодо яких є підстави вважати, що вони виконують трудові обов'язки, документи, що посвідчують особу;	11)	Перенумерувати підпункт
14) здійснювати фіксацію процесу інспекційних відвідувань з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки.	12)	Перенумерувати підпункт

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	13) вирішувати питання про те, чи слід зробити попередження або дати пораду замість того, щоб застосувати або рекомендувати застосувати адміністративні санкції.	Для кращого узгодження з ст. 17(2) Конвенції МОП № 81 та ст. 22(2) Конвенції МОП № 129
Стаття 262. Основні обов'язки державних інспекторів праці		
.....		
1)		
2) не розголошувати державну таємницю, комерційну таємницю та іншу захищену законом інформацію, що стала їм відома під час виконання службових обов'язків;	2) не розголошувати, навіть після залишення посади , державну таємницю, виробничу або комерційну таємницю та іншу захищену законом інформацію, що стала їм відома під час виконання службових обов'язків;	Для кращого узгодження з ст. 15(b) Конвенції МОП № 81 та ст. 20(b) Конвенції МОП № 129.
3) зберігати конфіденційність джерел будь-якої скарги чи інформації щодо недоліків або порушення законодавства про працю, у зв'язку з отриманням якої проводиться інспекційне відвідування, якщо тільки саме джерело не дало згоду на розголошення такої інформації;	3) зберігати абсолютну конфіденційність джерел будь-якої скарги чи інформації щодо недоліків або порушення законодавства про працю і утримуватися від повідомлення роботодавця або його представника про те, що інспекційне відвідування було зроблено у зв'язку з отриманням такої скарги.	Для кращого узгодження з ст. 15(c) Конвенції МОП № 81 та ст. 20(c) Конвенції МОП № 129. Навіть якщо скажники надають свою згоду на розголошення такої інформації, інспектори праці не повинні цього робити. Якщо скажники хочуть це зробити, вони можуть це зробити самі.
4) інформувати об'єктів відвідування та працівників про найкращі практики застосування законодавства про працю, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.	4) забезпечувати роботодавців, працівників та інших відповідних суб'єктів технічною інформацією та порадами про найбільш ефективні засоби дотримання законодавства про працю, в тому числі в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;	Слід змінити для кращого узгодження з ст. 3(1)(b) Конвенції МОП № 81 та ст. 6(1)(b) Конвенції МОП № 129. Крім того, слід видалити слово «відвідування», тому що технічна інформація та поради можуть і повинні надаватися не тільки відвідуваним роботодавцям, працівникам та іншим суб'єктам, а й також суб'єктам, які не відвідувалися (ця технічна інформація та поради можуть надаватися телефоном, на зустрічах у приміщенні інспекції праці,

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		електронною поштою, в інтернеті або соціальних мережах). Важливо також указати, що основними одержувачами цієї технічної інформації та порад є роботодавці та працівники, але це можуть бути й «інші відповідні суб'єкти», як-от профспілки, організації роботодавців, експертні організації тощо.
	5) повідомляти про свою присутність роботодавця або його представника або, у доречних випадках, об'єкт відвідування або його представника, якщо тільки інспектор праці не вважатиме, що таке повідомлення може завдати шкоди виконанню його обов'язків.	Цей підпункт слід додати для кращого узгодження з ст. 12(2) Конвенції МОП № 89 та ст. 16(3) Конвенції МОП № 129.
Державним інспекторам праці забороняється:		
1)		
2) підміняти працівників об'єкта відвідування під час проведення розрахунків або перерахунків розмірів належних працівникам коштів, готувати висновки про відповідність або невідповідність актів об'єкта відвідування вимогам нормативно-правових актів з метою їх подальшого передання працівникам (у тому числі з якими припинено трудовий договір), іншим особам чи органам;	Слід видалити	Цей підпункт суперечить ст. 3(1)(b) Конвенції МОП № 81 та ст. 6(1)(b) Конвенції МОП № 129. Одна з основних функцій інспекції праці полягає саме у наданні працівникам і роботодавцям технічної інформації та порад про найбільш ефективні засоби дотримання законодавчих положень.
3) вимагати в об'єкта відвідування витяги та копії документів, які надавалися ним державному інспектору праці раніше та/або перебувають у володінні державної інспекції праці, а також вільний та безоплатний доступ	3) вимагати в об'єкта відвідування витяги та копії документів, які надавалися ним державному інспектору праці раніше та/або перебувають у володінні державної інспекції праці, а також вільний та безоплатний доступ до яких може бути отриманий через державні	Слід змінити, щоб передбачити, що документи, які раніше надавалися, але більше не є актуальними через те, що з моменту їх надання пройшов певний час, можуть бути запитані знов.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
до яких може бути отриманий через державні інформаційні системи чи ресурси;	інформаційні системи чи ресурси, якщо ці документи не втратили актуальність;	
4) передавати будь-які отримані від об'єкта відвідування документи або їх копії іншим особам та вимагати їх від об'єкта відвідування з цією метою;	4) передавати будь-які отримані від об'єкта відвідування документи або їх копії неуповноваженим особам та вимагати їх від об'єкта відвідування з цією метою;	Слід змінити, щоб передбачити можливу необхідність передачі документів колегам із цього ж або з інших підрозділів інспекції праці, а також їхнього направлення до суду чи інших компетентних державних органів.
5)		
Стаття 263. Незалежність державних інспекторів праці	Стаття 263. Незалежність і засоби державних інспекторів праці	Слід змінити для підвищення чіткості змісту цієї статті
.....		
	Персонал інспекції складається з державних службовців, статус і умови роботи яких, зокрема оплата праці, забезпечують стабільність їхньої посади і роблять їх незалежними від будь-яких змін в уряді чи будь-якого небажаного зовнішнього впливу.	Цей абзац слід додати для забезпечення узгодженості зі ст. 6 Конвенції МОП № 81 та ст. 8(1) Конвенції МОП № 129, а також для підкреслення важливості оплати праці інспекторів праці, якою обумовлено введення пропонованої статті 263 ¹ «Оплата праці державних інспекторів праці», котру ми нижче пропонуємо видалити та подати в окремому законі про інспекцію праці (де слід урегулювати, крім оплати праці, інші питання, такі як набір, навчання, просування по службі, повноваження, процедури тощо).
	Інспекторам праці забороняється брати пряму або опосередковану участь у справах підприємств, які перебувають під їх наглядом.	Цей абзац слід додати для узгодженості зі ст. 15(а) Конвенції МОП № 81 та ст. 20(а) Конвенції МОП № 129, щоб забезпечити незалежність інспекторів праці та уникнути конфлікту інтересів.
.....		
1)		
2)		

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
3)		
4)		
5)		
Для проведення інспекційних відвідувань об'єктів, розташованих у місцях, де відсутні засоби громадського транспорту або користування ними не дає змоги своєчасно чи в певний час доби провести інспекційне відвідування, державні інспектори праці забезпечуються транспортними засобами спеціалізованого призначення.	Для виконання своїх обов'язків у місцях, де відсутні засоби громадського транспорту або де користування ними не дає змоги своєчасно чи в певний час доби виконати свої обов'язки інспектори праці забезпечуються транспортними засобами спеціалізованого призначення.	Слід змінити для покращення узгодженості з ст. 11(1)(b) Конвенції МОП № 81 та ст. 15(1)(b) Конвенції МОП № 129, тому що це положення є застосовним не лише до проведення інспекційних відвідувань, а й також до виконання інших обов'язків інспекторів праці (як-от зустрічі, інформаційні заходи, надання технічної інформації та порад тощо).
Державні інспектори праці забезпечуються службовими приміщеннями, які є доступними для відвідування.	Державні інспектори праці забезпечуються місцевими службовими приміщеннями, обладнаними відповідно до потреб інспекційної служби і доступними для всіх заінтересованих осіб.	Для кращого узгодження з ст. 11(1)(а) Конвенції МОП № 81 та ст. 15(1)(а) Конвенції МОП № 129.
	Інспекторам праці відшкодовуються всі витрати, пов'язані з пересуванням, та будь-які додаткові витрати, які можуть бути потрібні для здійснення ними своїх функцій.	Слід додати для узгодження з ст. 11(2) Конвенції МОП № 81 та ст. 15(2) Конвенції МОП № 129.
Стаття 263¹. Оплата праці державних інспекторів праці	Оплата праці державних інспекторів праці – дуже важливе питання. Конвенції МОП №№ 81 і 129, наприклад, нагадують державам-членам МОП про необхідність забезпечити, щоб умови роботи інспекторів праці гарантували їхню незалежність від змін в уряді чи небажаного зовнішнього впливу і щоб інспекторам праці відшкодовувалися всі витрати, пов'язані з пересуванням, та будь-які додаткові витрати, які можуть бути потрібні для здійснення ними своїх функцій. Крім того, в нещодавній публікації МОП “A study on labour inspectors’ careers” [Дослідження щодо кар'єри інспекторів праці] (с. 48-49) зазначено, що в Рекомендації МОП № 20 привернуто увагу до «рівня заробітної плати», але цей аспект пов'язано тільки зі свободою від будь-якого небажаного зовнішнього впливу, тобто із справедливою оплатою праці як засобом уникнути спокуси ставитися до певних роботодавців поборливо в обмін на певні послуги. У публікації зазначено також, що КЕЗКР попереджає, що недостатня оплата праці інспекторів праці може	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	призвести до посилення плинності кадрів інспекції праці та ускладнити залучення висококваліфікованих працівників. Наголошується, що Комітет зазначає також, що до окремих інспекторів праці можуть ставитися з неповагою через їхню низьку заробітну плату. Як указано у публікації, КЕЗКР наголошує, що рівень оплати праці інспекторів праці повинен відповідати їхнім обов'язкам і бути як мінімум таким, як у інших державних службовців порівнянних категорій у цій самій країні. Комітет також указує, що пов'язані з результативністю роботи стимули, що надаються колективам і окремим працівникам, є визнанням кваліфікації працівників і сприяють підвищенню їхньої кваліфікації та раціональному використанню їхніх навичок. У вищезгаданій публікації МОП наведено настанови та висвітлено деякі приклади передової практики щодо пакетів оплати праці інспекторів праці, зокрема щодо систем стимулювання за результатами, професійного розвитку, набору, підготовки тощо. <u>Незважаючи на вищевикладене, цю статтю слід видалити, тому що положення стосовно оплати праці інспекторів праці, їхнього набору, підготовки, професійного розвитку тощо повинні регулюватися окремим законом, а не Кодексом законів про працю.</u>	
	Стаття 263¹. Набір і підготовка інспекторів праці	Для узгодження з міжнародними правовими нормами (ст. 7 Конвенції МОП № 81 та ст. 9 Конвенції МОП № 129) і передовою міжнародною практикою.
	Інспекторів праці набирають суто на підставі їхньої кваліфікації для виконання їхніх обов'язків	
	Методи перевірки такої кваліфікації визначаються законом.	
	Інспектори праці дістають відповідну початкову та подальшу постійну підготовку для виконання своїх обов'язків, передбачену законом.	
Стаття 263². Відповідальність державних інспекторів праці.	Слід видалити.	Ураховуючи особливості функцій інспекторів праці як державних службовців та їхніх обов'язків, їхня відповідальність щодо відшкодування повинна регулюватися або окремим законом, який регламентуватиме статут інспекції праці (включно з оплатою праці,
Державний інспектор праці несе відповідальність у порядку регресу в розмірі виплаченого з відповідного бюджету відшкодування у зв'язку з незаконними		

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
рішеннями, діями чи бездіяльністю такого державного інспектора праці, підтвердженими у встановленому законом порядку.		набором, підготовкою, професійним розвитком тощо), або окремим законом про відповідальність державних службовців. У цьому випадку доречно було б розглянути питання про регулювання системи страхування, у рамках якої інспектори праці могли б передавати свою відповідальність щодо відшкодування у зв'язку з вимогами страховій компанії. <u>У будь-якому випадку це питання не повинно регулюватися Кодексом законів про працю, який регулює відносини між роботодавцями та працівниками.</u>
Стаття 264. Об'єкт відвідування	Стаття 264. Об'єкт інспектування	Слід змінити, тому що це може бути об'єкт невиїзного інспектування, яке не обов'язково передбачає проведення відвідування.
.....		
Під час проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування об'єкт відвідування має право:	Під час проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування об'єкт інспектування має право:	Слід змінити, тому що це може бути об'єкт невиїзного інспектування, яке не обов'язково передбачає проведення відвідування.
1)		
2) одержувати копію направлення на проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування;	2) одержувати копію направлення на проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування у випадках, коли інспектування є плановим і про нього було повідомлено;	Слід змінити, щоб урахувати ситуації, де інспекційне відвідування проводиться без попереднього повідомлення (тому що інспектори праці вважають, що таке повідомлення може завдати шкоди виконанню їхніх обов'язків), зокрема у випадках, де інспекційне відвідування проводиться з ініціативи інспектора праці відразу після отримання скарги або за результатами його власного спостереження, і часу на реєстрацію інспекційного відвідування до його

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		проведення немає, тому що це завдало б шкоди виконанню інспектором своїх обов'язків.
3) не надавати витяги та копії документів, які надавалися ним державному інспектору праці раніше та/або перебувають у володінні державної інспекції праці, а також вільний та безоплатний доступ до яких може бути отриманий через державні інформаційні системи чи ресурси;	3) не надавати витяги та копії документів, які надавалися ним державному інспектору праці раніше та/або перебувають у володінні державної інспекції праці, а також вільний та безоплатний доступ до яких може бути отриманий через державні інформаційні системи чи ресурси, якщо надані раніше документи не втратили актуальність;	Слід змінити, щоб передбачити, що документи, які раніше надавалися, але більше не є актуальними через те, що з моменту їх надання пройшов певний час, можуть бути запитані знов.
4) вимагати припинення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування у разі перевищення максимального строку здійснення такого заходу, визначеного законодавством;	Слід видалити.	Це положення слід видалити, тому що воно суперечить ст. 16 Конвенції МОП № 81 та ст. 21 Конвенції МОП № 129, згідно з якими «інспекції на підприємствах проводяться так часто і так ретельно, як це потрібно для забезпечення ефективного застосування відповідних законодавчих положень».
5)		
6)		
7)		
8)		
9)		
10)		
11)		
12)		
13)		
Стаття 265. Підстави проведення інспекційних відвідувань (невиїзних інспектувань).	Стаття 265. Підстави проведення інспекційних відвідувань та невиїзних інспектувань.	Заголовок цієї статті неясний. Чи стосуються підстави як інспекційних відвідувань, так і невиїзних інспектувань? Якщо

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		так, тоді заголовок слід змінити, щоб він точніше відображав це, як пропонується.
Інспекційні відвідування (невиїзні інспектування) проводяться з таких підстав:	Інспекційні відвідування та невиїзні інспектування проводяться з таких підстав:	Слід змінити для ясності
1) за зверненням фізичної особи про порушення стосовно неї законодавства про працю;	1) за зверненням фізичної особи про порушення стосовно неї законодавства про працю;	Для ясності
2) за рішенням керівника органу державного нагляду (контролю) про проведення інспекційних відвідувань виключно з питань виявлення порушень, передбачених пунктом 1 частини другої статті 268 цього Кодексу, прийнятим за результатами аналізу інформації, отриманої від органів державної влади та з інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством;	2) за рішенням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю, спрямованим на забезпечення виконання обов'язків інспекції праці відповідно до статті 260;	<u>Якщо застосування цих підстав проведення інспекційних відвідувань обмежує вільну ініціативу інспекторів праці й перешкоджає виконанню ними своїх обов'язків, то ці обмеження суперечать Конвенціям МОП №№ 81 і 129.</u> Інспекційні відвідування повинні не обмежуватися виявленням порушень, передбачених у ст. 268(2)(1), а дозволяти виконувати всі функції інспекції праці, зокрема контроль і забезпечення дотримання законодавства про трудові відносини та безпеку і здоров'я. Вони також можуть включати, наприклад, проведення розслідувань нещасних випадків на роботі та професійних захворювань, надання технічної інформації та порад, опитування роботодавця і працівників, проведення зустрічей з роботодавцем, повідомлення роботодавця тощо.
3) за рішенням суду;		
4) за зверненням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;		
5) за запитом народного депутата України;		
6) за дорученням Прем'єр-міністра України;		

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
7) у разі невиконання вимог припису (не пізніше 20 робочих днів від останнього дня строку усунення порушень, визначеного у приписі).		
	8) за скаргою представника працівників із питань безпеки та здоров'я працівників або профспілкового представника працівників;	Для кращого узгодження з міжнародними та європейськими стандартами в сфері праці й передовою практикою.
	9) за скаргою роботодавця або представника роботодавця;	
	10) за власною ініціативою інспекторів праці.	Для кращого узгодження з Конвенціями МОП №№ 81 і 129 та нещодавніми зауваженнями КЕЗКР щодо України стосовно інспекції праці.
	Інспектори праці мають право під час проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування розширити сферу інспекційного відвідування або невиїзного відвідування залежно від ситуації, яку вони виявили.	Слід додати для узгодження з ст. 16 Конвенції МОП № 81 та ст. 21 Конвенції МОП № 129, згідно з якими «інспекції на підприємствах проводяться так часто і так ретельно, як це потрібно для забезпечення ефективного застосування відповідних законодавчих положень».
Питання дотримання об'єктом відвідування вимог законодавства щодо оформлення трудових відносин вивчаються у ході проведення кожного інспекційного відвідування незалежно від підстав його проведення.		
Стаття 266. Порядок проведення інспекційних відвідувань (невиїзних інспектувань).	Стаття 266. Порядок проведення інспекційних відвідувань та невиїзних інспектувань.	Заголовок цієї статті неясний. Чи стосується вона <u>як</u> інспекційних відвідувань, <u>так і</u> невиїзних інспектувань? Якщо так, тоді заголовок слід змінити, щоб він точніше відображав це, як пропонується.
.....		

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
Забороняється проводити інспекційні відвідування, незареєстровані у встановленому законодавством порядку державною інспекцією праці.	У разі неможливості реєстрації інспекційних відвідувань або невиїзних інспектувань до їх проведення така реєстрація здійснюється в якомога стислий термін.	Цей абзац слід змінити, тому що він обмежує вільну ініціативу інспекторів праці щодо проведення інспекційних відвідувань у будь-який час доби без попереднього повідомлення та може перешкоджати своєчасному проведенню інспекторами праці інспекційних відвідувань у випадку ситуацій, які стали їм відомі та які вимагають негайного та термінового проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування.
Під час підготовки до проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці може одержати інформацію та/або документи, що стосуються предмета інспекційного відвідування, зокрема шляхом проведення аналізу наявної (доступної) інформації про стан дотримання об'єктом відвідування законодавства про працю.	Під час підготовки до проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці може одержати інформацію та/або документи, що стосуються предмета інспекційного відвідування, зокрема шляхом проведення аналізу наявної (доступної) інформації про стан дотримання об'єктом відвідування законодавства про працю, інформацію стосовно раніше проведених інспекційних відвідувань, інформацію з інших джерел, зокрема, і не тільки, від працівників, профспілок, роботодавців, організацій роботодавців, а також інформацію, якою володіють інші державні органи.	Слід змінити для кращого узгодження з ст. 5 Конвенції МОП № 81 та ст. 13 Конвенції МОП № 129, розширення джерел інформації та забезпечення у необхідних випадках співпраці з працівниками, роботодавцями та їхніми представниками і іншими державними органами та їх залучення.
.....		
Тривалість інспекційного відвідування не може перевищувати 10 робочих днів.	Слід видалити	Це положення суперечить ст. 16 Конвенції МОП № 81 та ст. 21 Конвенції МОП № 129, згідно з якими «інспекції на підприємствах проводяться так часто і так ретельно, як це потрібно для забезпечення ефективного застосування відповідних законодавчих положень».

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		По суті тривалість інспекційного відвідування або невиїзного інспектування залежить від цілого ряду параметрів, зокрема, і не тільки: від кількості та складності законодавчих положень, які потребують контролю і забезпечення дотримання; кількості працівників і робочих зон; географічного розташування і компоновки робочих зон; кількості та характеру професійних ризиків, на які працівники наражаються або можуть наражатися; кількості та складності інших непередбачених ситуацій, виявлених під час даного інспекційного відвідування або невиїзного інспектування, та ін.
У разі потреби для участі в інспекційних відвідуваннях державним інспектором праці можуть залучатися (за згодою об'єкта відвідування або уповноваженої ним посадової особи) представники профспілок, їх організацій та об'єднань, члени яких працюють на об'єкті відвідування, організацій об'єктів відвідування та їх об'єднань, державних органів.	На вимогу інспекторів праці для участі в інспекційних відвідуваннях державним інспектором праці можуть залучатися представники профспілок, їх організацій та об'єднань, члени яких працюють на об'єкті відвідування, організацій об'єктів відвідування та їх об'єднань, державних органів.	Це положення слід змінити, тому що воно суперечить ст. 12(2) Конвенції МОП № 81 та ст. 16(3) Конвенції МОП № 129. Саме інспектори праці відповідають за проведення інспекційних відвідувань. Саме вони повинні вирішувати, як, коли та з ким (якщо це потрібно) слід проводити інспекційне відвідування.
Під час проведення інспекційного відвідування з'ясовуються ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для проведення цього відвідування, а також питання щодо дотримання об'єктом відвідування вимог законодавства у частині оформлення трудових відносин.	Під час проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування, попередньо зареєстрованого з конкретною підставою, інспектори праці мають право, без обмеження контролю за дотриманням законодавчих положень про формалізацію трудових відносин, розширювати підстави, збільшувати тривалість і частоту інспекційного відвідування або невиїзного інспектування з метою контролю та	Слід змінити, тому що це положення суперечить ст. 16 Конвенції МОП № 81 та ст. 21 Конвенції МОП № 129, згідно з якими «інспекції на підприємствах проводяться так часто і так ретельно, як це потрібно для забезпечення ефективного застосування відповідних законодавчих положень». Інспектори праці повинні мати можливість розширювати сферу інспекційних відвідувань або невиїзних інспектувань, а також

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	забезпечення дотримання інших законодавчих положень, виходячи з ситуацій, які вони виявляють під час вищезгаданого інспекційного відвідування або невиїзного інспектування.	збільшувати їх тривалість і частоту залежно від ситуацій, з якими вони стикаються на підприємствах або під час невиїзних інспектувань.
Під час проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці повинен пред'явити об'єкту відвідування або уповноваженій ним посадовій особі своє службове посвідчення та надати копію направлення на проведення інспекційного відвідування.	Під час проведення інспекційного відвідування державний інспектор праці повинен пред'явити об'єкту відвідування або уповноваженій ним посадовій особі своє службове посвідчення та, якщо інспекційне відвідування було попередньо зареєстровано , надати копію направлення на проведення інспекційного відвідування.	Слід змінити, щоб передбачити ситуацію, де інспекційне відвідування проводилося без попередньої реєстрації, відповідно до другого абзацу цієї статті з запропонованими змінами.
У разі відсутності/ненадання об'єктом відвідування документів, ведення яких передбачено законодавством про працю, об'єкту відвідування вноситься письмова вимога із зазначенням строку поновлення та/або надання документів. На час виконання такої вимоги строк проведення інспекційного відвідування зупиняється та поновлюється з дня закінчення строку виконання вимоги.	У разі відсутності/ненадання об'єктом відвідування документів, ведення яких передбачено законодавством про працю, і без обмеження відповідних санкцій, роботодавцеві або іншому об'єктові інспекційного відвідування чи невиїзного інспектування вноситься письмова вимога із зазначенням строку поновлення та/або надання документів. У цьому випадку інспектор праці може вирішити продовжити проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування щодо інших аспектів, яких відсутній документ не стосується, а інспекційне відвідування щодо аспекту, якого відсутні документи стосуються, провести іншим разом або зупинити проведення інспекційного відвідування чи невиїзного інспектування до отримання відсутнього документа.	Слід змінити, щоб забезпечити, що у такій ситуації: • роботодавець або інший об'єкт інспекційного відвідування чи невиїзного інспектування відповідає за невиконання свого обов'язку і, отже, на нього може бути накладено штраф; • саме інспектор праці повинен вирішувати, чи продовжити або зупинити проведення інспекційного відвідування або невиїзного інспектування, залежно від актуальності відсутнього документа, можливості та важливості продовження інспекційного відвідування, характеру ситуації й тяжкості виявлених порушень.
.....		

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
.....		
.....		
Стаття 267. Складення документів за результатами інспекційного відвідування (невиїзного інспектування).	Стаття 267. Складення документів за результатами інспекційного відвідування та невиїзного інспектування.	Заголовок цієї статті неясний. Чи стосується вона як інспекційних відвідувань, так і невиїзних інспектувань? Якщо так, тоді заголовок слід змінити, щоб він точніше відображав це, як пропонується.
За результатами інспекційного відвідування (невиїзного інспектування) складаються акт інспекційного відвідування (невиїзного інспектування) (далі – акт) і в разі виявлення порушень вимог законодавства про працю – припис щодо їх усунення та попередження про відповідальність за порушення законодавства про працю.	За результатами інспекційного відвідування або невиїзного інспектування складаються акт інспекційного відвідування або невиїзного інспектування (далі – акт) і в разі виявлення порушень вимог законодавства про працю – припис щодо їх усунення та попередження про відповідальність за порушення законодавства про працю.	Для ясності
	Стосовно випадків, передбачених у пп. 1) і 2) п. 2 ст. 32 Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», щодо повідомлення роботодавця про вжиття у розумні строки запобіжних і захисних заходів із безпеки та здоров'я і (або) негайного припинення робіт для забезпечення безпеки і здоров'я працівників заперечення, скарги або звернення роботодавців до суду не мають зупиняльної сили.	Цей абзац необхідно додати для забезпечення того, щоб необхідні заходи щодо безпеки та здоров'я, а також запобіжні заходи здійснювалися ефективно і негайно задля забезпечення безпеки та здоров'я працівників. Це покращить узгодженість із міжнародними трудовими нормами (ст. 13 Конвенції МОП № 81 та ст. 18 Конвенції МОП № 129) та передовою міжнародною практикою.
	Інспектор праці самостійно вирішує, чи слід ужити заходів для притягнення роботодавця до відповідальності за порушення, викладені в акті та (або) у приписі, згаданих вище, незалежно від того, чи усунено виявлені порушення.	Слід змінити для узгодження з міжнародними трудовими нормами (ст. 17(2) Конвенції МОП № 81 та ст. 22(2) Конвенції МОП № 129, згідно з якими «інспектори праці мають право самі вирішувати питання про те, чи слід зробити попередження або дати пораду замість того, щоб порушити або рекомендувати порушити

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		судове переслідування»), а також із передовою міжнародною практикою.
Стаття 268. Відповідальність за порушення законодавства про працю		
Об'єкти відвідування несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:	Об'єкти відвідування, їхні власники, керівники та юридичні представники несуть відповідальність у вигляді штрафу, без обмеження у доречних випадках цивільної та кримінальної відповідальності , у разі:	Слід змінити задля узгодження з передовою міжнародною практикою та знеохочення до недотримання норм.
8) порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених пунктами 1–7 цієї частини,	8) порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених пунктами 1–7 цієї частини та крім передбачених статтею 35 Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі»;	Уникнути того, щоб за всі порушення, передбачені статтею 35 Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (який також вважається складовою «законодавства про працю» згідно зі ст. 3(1) Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі») максимальна санкція становила одну мінімальну заробітну плату за кожне порушення, як передбачено у цьому пункті. Крім того, порушення, передбачені в цьому залишковому положенні, слід звести до мінімуму!
– у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення;	Це залишкове положення, яким передбачено штраф у розмірі <u>мінімальної заробітної плати</u> за кожне інше порушення законодавства про працю, ніж передбачене пунктами 1-7 цієї частини, не узгоджується з еквівалентним положенням статті 35(4)(16) Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», яким передбачено штраф у розмірі <u>половини мінімальної заробітної плати</u> за інші порушення цього Закону, не зазначені у попередніх пунктах. Через це дане положення слід змінити, щоб забезпечити узгодженість із ст. 35(4)(16) Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі». Крім того, ці різні порушення та відповідні санкції повинні зазначатися, максимально можливою мірою, в окремих правових нормах і не об'єднуватися в залишковому положенні.	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	Більш тяжкі порушення слід визначити конкретно, а санкції за них – передбачити в окремих правових нормах. Зокрема, у цій статті 268 слід особливо передбачити конкретні та індивідуалізовані порушення та відповідні санкції за найбільш тяжкі та важливі порушення. Крім цього: - розмір штрафів повинен також залежати від розмірів роботодавців; - розмір штрафу також повинен включати суму матеріальної вигоди роботодавця від скоєння порушення, щоб знеохотити до недотримання норм; - слід також запровадити нефінансові акцесорні санкції, більше спрямовані на життєво важливі інтереси роботодавців.	
У разі виконання об'єктом відвідування припису та усунення виявлених порушень, передбачених пунктами 3–5, 8 частини другої цієї статті, у визначені приписом строки заходи щодо притягнення до відповідальності не застосовуються.	ЦЕЙ АБЗАЦ СЛІД ВИДАЛИТИ З ТАКИХ ПРИЧИН: - Він позбавляє діяльність інспекції праці та провадження щодо порушень ефекту загального запобігання, тобто призводить до того, що суб'єкти правових норм, як правило, дотримуються цих норм для того, щоб уникнути санкцій. Ця правова норма може бути антистимулом, який знеохочує роботодавців до дотримання законодавства про БЗР із самого початку, тому що вони знають, що якщо їхні порушення будуть виявлені, вони завжди матимуть можливість усунути їх без накладення санкцій. Фактично замість дотримання правових норм вони очікуватимуть, поки інспектори праці виявлять порушення, а якщо вони усе ж виявлять порушення – і коли вони їх виявлять – у роботодавців буде час для усунення цих порушень без будь-якого покарання. - Це положення суперечить: - ст. 17(2) Конвенції МОП № 81 і ст. 22(2) Конвенції МОП № 129, згідно з якими «інспектори праці можуть на свій розсуд вирішувати питання щодо того, чи слід робити попередження або давати пораду замість того, щоб порушувати або рекомендувати порушити переслідування»; - ст. 9(2) Конвенції МОП № 155, згідно з якою «система втілення в життя передбачає застосування адекватних санкцій за порушення нормативно-правових актів»; - ст. 18 Конвенції МОП № 81 і ст. 24 Конвенції МОП № 129, згідно з якими «відповідні санкції за порушення правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці..., та за перешкоджання інспекторам праці у виконанні їхніх обов'язків, повинні передбачатися національним законодавством та ефективно застосовуватися»;	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	д. ст 4.(2) Директиви ЄС 89/391/ЄЕС, згідно з якою держави «забезпечують належний нагляд і контроль».	
Стаття 269. Порядок притягнення до відповідальності за порушення законодавства про працю		
акта інспекційного відвідування (невиїзного інспектування), складеного відповідно до вимог цього Кодексу;	акта інспекційного відвідування або невиїзного інспектування, складеного відповідно до вимог цього Кодексу;	Для ясності, тому що дана стаття стосується як інспекційних відвідувань, так і невиїзних інспектувань.
Про дату одержання документів, зазначених в абзацах другому – п'ятому частини другої цієї статті, уповноважена посадова особа письмово повідомляє об'єкту відвідування не пізніше, ніж через п'ять днів після їх отримання, рекомендованим листом чи телеграмою, телефаксом, телефонограмою або шляхом вручення повідомлення їх представникам, про що на копії повідомлення, яка залишається в уповноваженої посадової особи, що надіслала таке повідомлення, робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника.	Про дату одержання документів, зазначених в абзацах другому – п'ятому частини другої цієї статті, уповноважена посадова особа письмово повідомляє об'єкту інспектування не пізніше, ніж через п'ять днів після їх отримання, рекомендованим листом чи телеграмою, телефаксом, телефонограмою або шляхом вручення повідомлення їх представникам, про що на копії повідомлення, яка залишається в уповноваженої посадової особи, що надіслала таке повідомлення, робиться відповідна позначка, засвідчена підписом такого представника.	Слід змінити для ясності, тому що даний об'єкт міг не відвідуватися, якщо він був об'єктом невиїзного інспектування, а не інспекційного відвідування.
Постанова про накладення штрафу складається у двох примірниках, один з яких залишається в уповноваженої посадової особи, що розглядала справу, другий – надсилається протягом трьох днів з дня складення об'єктові відвідування, стосовно якого прийнято постанову, або вручається його представникові, про що на примірнику робиться відповідна позначка, засвідчена	Постанова про накладення штрафу складається у двох примірниках, один з яких залишається в уповноваженої посадової особи, що розглядала справу, другий – надсилається протягом трьох днів з дня складення об'єктові інспектування , стосовно якого прийнято постанову, або вручається його представникові, про що на примірнику робиться відповідна позначка, засвідчена	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
підписом такого об'єкта відвідування чи його представника.	підписом такого об'єкта відвідування чи його представника.	
У разі відсутності підстав для накладення штрафу уповноважена посадова особа письмово повідомляє про це суб'єкту господарювання чи роботодавцю у строки, визначені частиною третьою цієї статті.	У разі відсутності підстав для накладення штрафу уповноважена посадова особа письмово повідомляє про це суб'єкту інспектування чи роботодавцю у строки, визначені частиною третьою цієї статті.	
Штраф сплачується протягом одного місяця з дня прийняття постанови про його накладення, про що об'єкт відвідування повідомляє уповноваженій посадовій особі, яка склала постанову про накладення штрафу.	Штраф сплачується протягом одного місяця з дня прийняття постанови про його накладення, про що об'єкт інспектування повідомляє уповноваженій посадовій особі, яка склала постанову про накладення штрафу.	
У разі сплати об'єктом відвідування п'ятдесяти відсотків розміру штрафу протягом десяти банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу така постанова вважається виконаною.	У разі сплати об'єктом інспектування п'ятдесяти відсотків розміру штрафу протягом десяти банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу така постанова вважається виконаною.	
Стаття 270. Забезпечення об'єкта відвідування та його працівників інформацією та консультаціями щодо найбільш ефективних способів дотримання законодавства про працю.	Стаття 270. Забезпечення технічною інформацією та порадами	Слід змінити з таких причин: 1. Функція інспекції праці щодо забезпечення технічною інформацією та порадами орієнтована на роботодавців і працівників як основних одержувачів. 2. Технічна інформація та поради можуть (і повинні) надаватися кількома засобами (наприклад, звичайною поштою, електронною поштою, через веб-сайт, телефоном, у приміщеннях інспекції праці, через соціальні мережі тощо), а не тільки за допомогою інспекційних відвідувань.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		З вищевикладених причин термін «відвідування» слід видалити.
	З метою отримання технічних порад і рекомендацій роботодавці та працівники, а також їх представники можуть звертатися до інспекції праці з запитом про надання необхідної інформації та порад інтернетом, телефоном, електронною поштою, звичайною поштою, а також у формі персональних інформаційних послуг інспекції праці й під час інспекційних відвідувань та неவிізних інспектувань.	Слід додати для кращого узгодження з передовою міжнародною і європейською практикою.
	Залежно від географічного розташування роботодавців і працівників, які подають запити про надання технічних порад та інформації, запити направляються до компетентного територіального підрозділу інспекції праці, який розглядає їх виходячи з характеру запитів, їхньої терміновості, доречності з точки зору важливості прав і обов'язків, яких вони стосуються, кількості працівників, яких вони конкретно торкаються, і пріоритетів та ресурсів інспекції праці.	
	Незважаючи на вищезазначене, інспектори праці можуть за власною ініціативою надавати роботодавцям, працівникам та їхнім представникам технічні поради та інформацію в будь-яких випадках, коли вони розуміють, що такі технічні поради та інформація потрібні, щоб забезпечити дотримання правових норм.	

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері контролю за додержанням законодавства про працю, на основі інформації, наведеної у скаргах роботодавців і працівників, статистики нещасних випадків на роботі та професійних захворювань, звітів про результати інспекційної діяльності та свого плану роботи може за власною ініціативою проводити, самостійно або спільно з найбільш зацікавленими організаціями працівників і роботодавців, загальнонаціональні, регіональні, галузеві та тематичні інформаційно-роз'яснювальні кампанії та інформаційні заходи, орієнтовані на роботодавців, працівників, їхніх представників і суспільство в цілому.	
За письмовою заявою об'єкта відвідування державні інспектори праці можуть проводити аналіз стану дотримання законодавства про працю та надавати рекомендації щодо його застосування.	За письмовою заявою роботодавця державні інспектори праці можуть проводити аналіз стану дотримання законодавства про працю та надавати рекомендації щодо його застосування.	Слід змінити для ясності, тому що законодавство про працю зосереджено на відносинах між роботодавцями та працівниками. Крім того, згадані аналіз і рекомендації не обов'язково можуть передбачати проведення інспекційного відвідування.
Під час проведення інспекційного відвідування за згодою об'єкта відвідування державні інспектори праці можуть здійснювати аналіз інформації про ступінь інтеграції гендерних підходів, що створюють передумови для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, в організації діяльності підприємства, установи, організації, за формою, встановленою	Слід видалити	Оскільки питання рівності та відсутності дискримінації між жінками та чоловіками у сфері праці та зайнятості підпадає під дію законодавства про працю, інспектори праці мають правову компетенцію для того, щоб контролювати відповідні законодавчі положення та забезпечувати їх дотримання. Враховуючи це, вони не потребують згоди

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.		роботодавця на перевірку стану дотримання цих положень.
З метою запобігання порушенням законодавства про працю об'єкти відвідування можуть ініціювати проведення державними інспекторами праці регулярних інформаційно-роз'яснювальних кампаній щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про працю, захисту і поновлення трудових прав працівників.	З метою запобігання порушенням законодавства про працю роботодавці можуть звертатися до інспекції праці на предмет розробки інформаційних заходів та інформаційно-роз'яснювальних кампаній щодо найбільш ефективних способів дотримання норм законодавства про працю і шляхів кращого захисту і поновлення трудових прав працівників.	Слід змінити, тому що рішення інспекції праці про розробку таких заходів і кампаній залежатиме від актуальності таких заходів і кампаній, їхньої відповідності пріоритетам інспекції праці та наявності у неї бюджету і ресурсів.
Державний інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність відвідування об'єкта відвідування з метою інформування його та працівників про найбільш ефективні способи дотримання законодавства про працю, моніторингу стану його дотримання, у тому числі щодо оформлення трудових відносин, а також забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.	Державний інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність відвідування роботодавця або іншого суб'єкта з метою надання технічної інформації та порад роботодавцеві, працівникам або іншому суб'єктові про найбільш ефективні способи дотримання законодавства про працю, моніторингу стану його дотримання, у тому числі щодо оформлення трудових відносин, а також забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.	Слід змінити для ясності, оскільки законодавство про працю зосереджено на відносинах між роботодавцями та працівниками.
Стаття 271. Особливості здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю органами місцевого самоврядування		
На інспекторів праці виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад поширюються норми щодо повноважень, основних обов'язків,	Здійснення функцій інспекції праці виконавчими органами міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад, а також їхні інспектори праці	Цей абзац слід змінити, щоб забезпечити узгодженість здійснення функцій інспекції праці органами місцевого самоврядування з Конвенціями МОП №№ 81 і 129.

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
заборон, незалежності, відповідальності державних інспекторів праці, передбачені цим Кодексом.	підпадають під дію положень Глави XVIII цього Закону.	Для цієї мети здійснення цих функцій, а також інспектори праці органів місцевого самоврядування повинні відповідати одним і тим самим вимогам. Крім наявності таких самих повноважень і обов'язків, інспектори праці органів місцевого самоврядування повинні також підпадати під дію інших положень цього Закону, що стосуються, приміром, статусу державних службовців, наймання виключно на основі кваліфікації для виконання своїх обов'язків, забезпечення необхідними засобами та ін.
Керівник територіального органу державної інспекції праці має право відмовити органу місцевого самоврядування у здійсненні реєстрації інспекційного відвідування та/або невиїзного інспектування об'єкта відвідування, у якого протягом попередніх шести календарних місяців в ході здійснення заходів державного контролю державною інспекцією праці або органом місцевого самоврядування вивчалися ті ж самі питання.	Слід видалити	Слід змінити, тому що це положення суперечить ст. 16 Конвенції МОП № 81 та ст. 21 Конвенції МОП № 129, згідно з якими «інспекції на підприємствах проводяться так часто і так ретельно, як це потрібно для забезпечення ефективного застосування відповідних законодавчих положень». Крім цього, той факт, що підприємство було об'єктом відвідування або невиїзного інспектування менш ніж шість місяців тому, не означає, що цей роботодавець із того часу дотримується законодавчих положень...
4) пункт 48 Переліку документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності, затвердженого Законом України «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 47, ст. 532 із наступними змінами) замінити двома пунктами такого змісту:		

Формулювання з проекту закону про БЗР	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
48 ¹ . Свідоцтво про призначення експертної організації на проведення гігієнічних досліджень умов праці та/або проведення технічного огляду і експертного обстеження робочого обладнання та/або надання висновків щодо спроможності роботодавця забезпечити безпечне виконання робіт підвищеної небезпеки	48 ¹ . Свідоцтво про призначення суб'єкта-експерта з безпеки та здоров'я працівників	Слід змінити для забезпечення необхідної узгодженості цього положення з пп. 7) і 40) ст. 1, ст. 15 і Розділом VIII цього Закону. Крім того, зміна потрібна для забезпечення ясності, зокрема уникнення повторення послуг, для надання котрих може бути призначено суб'єкта-експерта, тому що вони вже перераховані у пп. 7) п. 1 ст. 1.
5) частину першу статті 23 Закону України «Про Національну поліцію» (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 40-41, ст. 379 із наступними змінами) доповнити пунктом пунктом 31 такого змісту:		
«31) за вмотивованим зверненням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіальних органів вживає заходів для забезпечення публічної безпеки і правопорядку під час здійснення інспекторами праці інспекційних відвідувань, а також вживає заходів, спрямованих на усунення загроз життю та здоров'ю інспекторів праці.»	«31) за вмотивованим зверненням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику в сфері контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіальних органів вживає заходів для забезпечення публічної безпеки і правопорядку під час здійснення інспекторами праці інспекційних відвідувань, а також вживає заходів, спрямованих на усунення загроз життю, безпеці та здоров'ю інспекторів праці.»	Щоб забезпечити не тільки захист життя і здоров'я інспекторів праці, а й їхню <u>безпеку</u> .

Література

- EU, & Ukraine. (2014). Association Agreement between the European Union and its Member States and Ukraine. Official Journal of the European Union, L-161(2014-02-29), 1-2137 [available at: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0529\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0529(01)&from=EN)].
- European Commission. (2014). *Communication COM(2014) 332 final, from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, of 6 June 2014, on a EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020*. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332>
- European Council. (1989a). Directive No. 89/391/EEC, of 12 June 1989, concerning the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. *Official Journal of the European Communities*, L391, 183/1-183/8. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN>
- European Council. (1989b). Directive No. 89/654/EEC, of 30 November 1989, concerning the minimum safety and health requirements for the workplace. *Official Journal of the European Communities*, L 393, 393/1-393/12. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0654&from=en>
- European Council. (1989c). Directive No. 89/656/EEC, of 30 November 1989, on the minimum health and safety requirements for the use by workers of personal protective equipment at the workplace. *Official Journal of the European Communities*, L 393, 393/18-393/28. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0656&from=EN>
- European Council. (1991). Directive No. 91/383/EEC, of 25 June 1991, supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship. *Official Journal of the European Communities*, L 206, 206/19-206/21. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0383&from=EN>
- European Council. (1992a). Directive No. 92/58/EEC, of 24 June 1992, on the minimum requirements for the provision of safety and/or health signs at work. *Official Journal of the European Communities*, L 245, 245/23-245/42. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0058&from=EN>
- European Council. (1992b). Directive No. 92/85/EEC, of 19 October 1992, on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. *Official Journal of the European Communities*, L 348, 348/1-348/7. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=PT>
- European Council. (1994). Directive No. 94/33/EC, of 22 June 1994, on the protection of young people at work. *Official Journal of the European Communities*, L 216, 216/12-216/20. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31994L0033&from=EN>
- European Parliament, & European Council. (2009). Directive No. 2009/104/EC, of 16 September 2009, concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work. *Official Journal of the European Union*, L 260, 260/5-260/19. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0104&from=EN>
- European Parliament. (2014). *Resolution No. 2013/2112(INI), of 14 January 2014, on effective labour inspections as a strategy to improve working conditions in Europe*. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P7-TA-2014-0012>
- European Parliament. (2015). *Resolution No. 2015/2107(INI), of 25 November 2015, on the EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020*.

- Eurostat. (2001). *European Statistics on Accidents at Work (ESAW) - Methodology - 2001 Edition*.
http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/ESAW_2001_EN.pdf
- ILO. (1923). *Recommendation 20, concerning Labour Inspection*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R020
- ILO. (1947a). *Convention No. 81, concerning labour inspection in industry and commerce - Labour Inspection Convention*. Adopted in the 30th ILC session, 11 July 1947.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312226:NO
- ILO. (1947b). *Recommendation No. 81, concerning Labour Inspection*. International Labour Conference.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312419
- ILO. (1969a). *Convention No. 129, concerning labour inspection in agriculture - Labour Inspection (Agriculture) Convention*. Adopted in the 53rd ILC session, 25 June 1969.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312274
- ILO. (1969b). *Recommendation No. 133, concerning Labour Inspection in Agriculture*.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312471:NO
- ILO. (1981). *Convention No. 155, concerning occupational safety and health and the working environment*. Adopted in the 67th ILC session, 22 June 1981.
http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_155.pdf
- ILO. (1985). *Convention No. 161, concerning Occupational Health Services*.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO
- ILO. (1996). *Recording and notification of occupational accidents and diseases- An ILO Codes of Practice*. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/normativeinstrument/wcms_107800.pdf
- ILO. (1998). *Resolution concerning statistics of occupational injuries (resulting from occupational accidents), adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians* (Issue October). International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087528.pdf
- ILO. (2002). *Protocol No. 155, of 2002, to the Occupational Safety and Health Convention*.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312338:NO
- ILO. (2006). *Convention No. 187, concerning the promotional framework for occupational safety and health*. Adopted in the 95th ILC session, 15 June 2006.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO
- ILO. (2007). *Safe and healthy workplaces - Making decent work a reality*. International Labour Office.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108634.pdf
- ILO. (2017). *Guidelines and recommendations to the concept on the reform of the national system for occupational risk prevention and promotion of occupational safety and health in Ukraine* (Issue November). International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_618934.pdf
- ILO. (2018a). *Ukrainian Labour Inspection Legal Framework - Analysis and Recommendations*. (Issue June). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_632756.pdf

- ILO. (2018b). *Brief notes on the main aspects of the alignment between Ukrainian national legislation and selected EU directives*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_633189.pdf
- ILO. (2018c). *National Occupational Safety and Health Profile of Ukraine*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_627038.pdf
- ILO. (2019a). *EU Directives and Reform of OSH and Labour Relation's Legislation - White Paper*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_689355.pdf
- ILO. (2019b). *Observation (CEACR), concerning application of Conventions 81 and 129 in Ukraine - adopted 2019, published 109th ILC session (2020)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4024791:NO
- ILO. (2020a). "Occupational Safety and Health (OSH): On-line training series on International and EU Labour Standards- Background paper". https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_752049/lang--en/index.htm
- ILO. (2020b). "Labour Inspection: On-line training series on International and EU Labour Standards- Background paper". https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_751583/lang--en/index.htm
- Rodríguez, Arsenio Fernández. (2020c). "A Study on Labour Inspectors' Careers", International Labour Office – Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_739165.pdf