

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

майдан Незалежності, 2, Київ, 01001
моб. тел. +380 67 199 27 26, +380 50 357 09 58
spo.fpsu.org.ua, e-mail: fpsu@fpsu.org.ua, spop@fpsu.org.ua

25.08.2026 № 01-12/598-СПО

На № 04-30/18-2026/193542 від 18.08.2026

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

Щодо розгляду проекту постанови
Верховної Ради України
«Про Програму діяльності
Кабінету Міністрів України»,
реєстр. № 15521

Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні розглянув проєкт постанови Верховної Ради України «Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України» (№ 15521 від 17.08.2026) (далі – Програма) та повідомляє наступне.

За результатом розгляду зазначаємо, що аналіз Програми свідчить про те, що окремі її положення потребують суттєвого посилення питаннями трудової та соціальної складової.

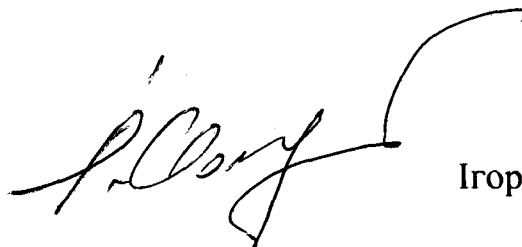
В умовах війни, значних втрат трудового потенціалу, масштабної міграції, дефіциту робітничих кадрів, зростання навантаження на працівників та погіршення демографічної ситуації потребують включення до Програми профспілкових пропозицій, що додаються.

Зважаючи на викладене, вважаємо, що Програма потребує доопрацювання.

Додаток 1: пропозиції до Програми на 11 арк.

Додаток 2: копія листа Всеукраїнської професійної спілки виробничників, підприємців та трудових мігрантів від 21.08.2026 № 1-08/26-1 на 8 арк.

Перший заступник Голови
СПО об'єднань профспілок



Ігор МОСКАЛЕНКО

**Пропозиції до проекту постанови Верховної Ради України
«Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України»
(№ 15521 від 17.08.2026)**

У запропонованому проекті Програми не зазначений такий важливий пріоритет державної політики як життя та охорона здоров'я працівників, створення належних, безпечних і здорових умов праці.

Відповідно до статистичних даних в Україні налічується більше ніж 9 мільйонів працюючих, які, незважаючи на воєнні (бойові) дії, надскладну безпекову ситуацію і ризики постійних обстрілів й атак, виконують свої трудові обов'язки та забезпечують життєздатність нашої країни. Отже, захист прав та гарантій працівників на охорону праці повинен бути одним із ключових пріоритетів державної політики.

Статтею 43 Конституції України визначено, що кожен громадянин має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Відповідно до статті 4 Закону України «Про охорону праці» державна політика в галузі охорони праці визначається відповідно до Конституції України Верховною Радою України і спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням. У зазначеній статті Закону встановлені базові принципи державної політики в галузі охорони праці, які не знайшли відображення у запропонованій Програмі.

Слід зазначити, що ситуація із станом охорони праці на підприємствах, установах й організаціях країни під час війни значно погіршилася. Війна додала до звичних виробничих ризиків обстріли, пошкодження енергетичної та виробничої інфраструктури, аварійні зупинки і необхідність відновлювати технологічні процеси після атак. Для ГМК, де значна частина робіт і без того належить до небезпечних, питання адаптації системи охорони праці до цих умов є особливо актуальним.

Основним показником безпеки праці є рівень виробничого травматизму. За оперативними даними Державної служби України з питань праці за 7 місяців 2026 року під час виконання трудових обов'язків травмовано 2845 осіб, із них 430 – загинули, що на 840 осіб більше ніж за аналогічний період минулого року. Таке зростання виробничого травматизму викликано перш за все воєнними діями, оскільки, до прикладу, кожний другий смертельний випадок на виробництві стається саме внаслідок збройної агресії.

Також вкрай негативний вплив на стан безпеки праці та охорони здоров'я працівників на роботі мають: використання застарілого обладнання, відсутність достатнього фінансування заходів та засобів з охорони праці, особливо у бюджетній сфері, незабезпеченість працівників відповідними укриттями, дерегуляційні процеси в Україні та мораторій на здійснення заходів державного нагляду (контролю).

У зв'язку з чим, пропонуємо у **ВСТУПІ** до Програми **напряму В** «Відновлення та розвиток людського капіталу» програмних напрямів роботи Уряду доповнити таким завданням:

«підвищення рівня охорони праці та здоров'я працівників, сприяння суб'єктам господарювання у створенні безпечних та нешкідливих умов праці, забезпечення соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань».

Відповідно до статті 32 Закону України «Про охорону праці» Кабінет Міністрів України:

- забезпечує проведення державної політики в галузі охорони праці;
- подає на затвердження Верховною Радою України загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- спрямовує і координує діяльність міністерств, інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці;
- встановлює єдину державну статистичну звітність з питань охорони праці.

Враховуючи вищенаведене, вважаємо за необхідне у розділі **«СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ УРЯДУ»** Програми, **напряму В** доповнити Стратегічною ціллю В4, в якій передбачити реалізацію державної політики в галузі охорони праці, заходи економічного стимулювання роботодавців на створення безпечних та належних умов праці, профілактику виробничого травматизму, реформування законодавства про охорону праці та впровадження ризикоорієнтованого підходу у цій сфері, забезпечення розробки загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Крім того, основні засади **напряму В «Відновлення та розвиток людського капіталу»** пропонуємо доповнити положенням такого змісту:

«Забезпечення гідної праці, належного рівня оплати праці, безпечних і здорових умов праці, дотримання трудових прав, свободи об'єднання, права на колективні переговори та ефективного соціального діалогу».

Обґрунтування. Відновлення людського капіталу неможливе без забезпечення належної якості робочих місць. Продуктивна зайнятість повинна оцінюватися не лише кількістю зайнятих осіб, а й рівнем заробітної плати, стабільністю зайнятості, безпекою праці, дотриманням трудових і соціальних прав.

До розділу «Міністерство економіки та довкілля»

1. Щодо підтримки та розвитку гірничо-металургійного комплексу

ГМК залишається однією з базових галузей української економіки, важливим джерелом експорту та ключовим роботодавцем для цілих промислових регіонів. Війна суттєво погіршила умови роботи підприємств: до пошкодження виробничої та енергетичної інфраструктури додалися дефіцит кадрів, висока вартість енергії та логістики. За таких умов галузь потребує системних рішень на державному рівні.

Розділ «Міністерство економіки та довкілля», **операційна ціль 2**, пропонуємо доповнити новим завданням такого змісту:

«Розробити комплекс заходів з підтримки та розвитку гірничо-металургійного комплексу, спрямованих на збереження виробництва і робочих

місць, модернізацію підприємств, підтримку експорту та забезпечення конкурентних умов доступу до енергетичної і транспортної інфраструктури».

2. Щодо підвищення конкурентоспроможності промисловості

Для ГМК вартість електроенергії та перевезень є однією з ключових складових собівартості продукції. Їх подорожчання безпосередньо позначається на конкурентоспроможності українських підприємств, особливо на зовнішніх ринках. Тому такі рішення варто оцінювати і з точки зору їх наслідків для виробництва, експорту та робочих місць.

Завдання 2.2 операційної цілі 2 щодо підтримки українських виробників пропонуємо доповнити положенням такого змісту:

«При прийнятті рішень щодо вартості енергоресурсів, транспортних тарифів та інших регульованих державою складових витрат виробників враховувати їх вплив на собівартість продукції, конкурентоспроможність підприємств, обсяги виробництва, експорту та зайнятість».

3. Щодо підтримки підприємств і працівників прифронтових територій

Операційну ціль 1, у частині підтримки прифронтового бізнесу пропонуємо доповнити положенням такого змісту:

«Передбачити додаткові заходи підтримки підприємств, які працюють на територіях підвищеного воєнного ризику, з метою збереження виробництва, робочих місць та кваліфікованих працівників, у тому числі податкові, фінансові та інші стимули для роботодавців, які здійснюють додаткові виплати працівникам за роботу в умовах підвищеного ризику для життя і здоров'я».

Необхідність такого підходу особливо актуальна для приватного сектору: чинні механізми передбачають спеціальні надбавки за роботу в зонах можливих та активних бойових дій для працівників бюджетної і комунальної сфери, тоді як для працівників приватних підприємств відповідні виплати фактично залежать від рішень роботодавців.

4. Щодо модернізації та декарбонізації промисловості

Перехід до європейських кліматичних стандартів вимагатиме від підприємств ГМК значних інвестицій у модернізацію виробництва. Важливо, щоб українські підприємства мали доступ до відповідних фінансових інструментів, а сама декарбонізація не призводила до втрати виробництва і робочих місць в Україні.

Положення Програми щодо реалізації кліматичної політики та наближення до стандартів ЄС пропонуємо доповнити положенням такого змісту:

«Забезпечити державну підтримку модернізації та декарбонізації промисловості, зокрема підприємств гірничо-металургійного комплексу, із залученням доступних міжнародних фінансових інструментів та з урахуванням необхідності збереження зайнятості і розвитку промислових регіонів».

5. Щодо реальної заробітної плати та збереження кваліфікованих працівників

Операційну ціль 3 «Розвиток людського капіталу» пропонуємо доповнити новим завданням такого змісту:

«Забезпечити поступове зростання реальної заробітної плати та відновлення її купівельної спроможності, створюючи економічні умови для збереження кваліфікованих працівників та наближення рівня заробітної плати в Україні до європейських стандартів».

Питання реальної заробітної плати безпосередньо пов'язане зі збереженням кадрового потенціалу промисловості. У ГМК купівельна спроможність заробітної плати залишається нижчою за довоєнний рівень, а втрата кваліфікованих інженерів, гірників і металургів створює довгострокові ризики для галузі, оскільки підготовка таких фахівців потребує років.

6. Щодо своєчасної виплати заробітної плати та захисту працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця

Порушення гарантованого статтею 43 Конституції України права працівників на своєчасне одержання винагороди за працю та, як наслідок, наявність заборгованості з виплати заробітної плати, залишається однією з найгостріших соціально-трудових проблем України протягом усього періоду її незалежності. Така заборгованість негативно впливає на забезпечення обороноздатності країни, адже стратегічні підприємства, які постійно перебувають під обстрілами ворога, втрачають цінних працівників. Вважаємо, що у Програмі діяльності Кабінету Міністрів України повинно бути завдання щодо ліквідації заборгованості з виплати заробітної плати на державних підприємствах.

Операційну ціль 3 «Розвиток людського капіталу» пропонуємо доповнити завданнями такого змісту:

«3.5. Забезпечити поступове зростання реальної заробітної плати та відновлення її купівельної спроможності, створюючи економічні умови для збереження кваліфікованих працівників та наближення рівня заробітної плати в Україні до європейських стандартів, зокрема, шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати відповідно до Директиви (ЄС) 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі.

3.6. Здійснити заходи з врегулювання проблеми заборгованості з виплати заробітної плати, зокрема, шляхом відновлення роботи Міжвідомчої робочої групи з питань погашення заборгованості із заробітної плати (грошового забезпечення) та створення в Україні гарантійної установи задля задоволення грошових вимог найманих працівників у разі неплатоспроможності роботодавця, зокрема, сприяти прискоренню розгляду та прийняттю проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця» (реєстр. № 9510 від 19.07.2023)».

Підрозділ «Критерії і показники досягнення програмної цілі» доповнити пунктом:

«Забезпечено адаптацію законодавства України до права ЄС (acquis ЄС) (операційна ціль 3):

а) встановлено розмір мінімальної заробітної плати відповідно до Директиви (ЄС) 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі (2027 рік);

б) створено та забезпечено функціонування гарантійної установи задля задоволення грошових вимог найманих працівників у разі неплатоспроможності роботодавця відповідно до ст. 25 Європейської соціальної хартії (переглянутої) та Директиви 2008/94/ЄС про захист працівників у разі неплатоспроможності їхнього роботодавця (2027 рік)».

Обґрунтування.

Українська мінімальна заробітна плата та, як наслідок, середня зарплата значно відстають від європейського рівня, що в умовах зростання цін та тарифів поглиблює рівень бідності серед працівників, не сприяє розвитку людського капіталу та поверненню в Україну кваліфікованих працівників. Вже сьогодні мінімальна заробітна плата (8647 грн) майже на третину є нижчою від фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб (12 282 грн у цінах червня 2026 року, за розрахунками Мінсоцполітики), що не дозволяє працівнику оплатити навіть мінімальний набір продуктів та послуг, необхідний для його фізичного відновлення.

Враховуючи прискорений рух України в ЄС, а також спираючись на норми Директиви (ЄС) 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі, пропонуємо забезпечити встановлення мінімальної заробітної плати на рівні 50% від середньомісячної зарплати.

Порушення гарантованого статтею 43 Конституції України права працівників на своєчасне одержання винагороди за працю та, як наслідок, наявність заборгованості з виплати заробітної плати, залишається однією з найгостріших соціально-трудова проблем України протягом усього періоду її незалежності. Розв'язана російським агресором широкомасштабна війна поглибила проблему зарплатних боргів. За даними Держпраці станом на 27 липня 2026 року сума невикраченої зарплати сягнула 4,6 млрд грн, що на 63% більше ніж на початок 2023 року. Проте, фактичний обсяг зарплатних боргів може бути набагато більшим, оскільки суб'єкти господарювання відповідно до Закону України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» звільняються від обов'язку подавати звітність під час воєнного стану та протягом 3 місяців після його завершення.

Крім того, внаслідок завданого удару по економіці України варто очікувати значного зростання частки збанкрутілих і ліквідованих підприємств, працівники яких не отримають заробітну плату через відсутність ліквідаційного майна. Створення в Україні гарантійної установи, як це передбачено ст. 25 Європейської соціальної хартії (переглянутої), частиною III Конвенції МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця та Директивою 2008/94/ЄС про захист працівників у разі неплатоспроможності їхнього роботодавця, забезпечить виплату працівникам таких підприємств часткової компенсації зарплатних боргів.

7. Щодо страхування на випадок безробіття

Нинішні розмір і тривалість виплати допомоги по безробіттю фактично послабили страховий принцип роботи системи. Людина, яка багато років працювала і сплачувала страхові внески, повинна мати відповідний рівень захисту у разі втрати роботи.

Завдання 3.2 операційної цілі 3 щодо трансформації Державної служби зайнятості пропонуємо доповнити положенням такого змісту:

«Відновити страхові принципи у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, забезпечивши залежність розміру та тривалості виплати допомоги по безробіттю від страхового стажу та попереднього заробітку застрахованої особи».

8. Щодо охорони праці

Операційну ціль 3 «Розвиток людського капіталу» пропонуємо доповнити новим завданням такого змісту:

«Посилити державну політику у сфері охорони праці та адаптувати її до умов воєнного стану, зокрема до ризиків, пов'язаних з обстрілами, пошкодженням виробничої та енергетичної інфраструктури, аварійними зупинками і відновленням виробництва. Забезпечити належний державний нагляд, профілактику виробничого травматизму і професійних захворювань та участь профспілок у контролі за безпекою і умовами праці.

Забезпечити право на безкоштовне відновлення здоров'я та працездатності потерпілих від нещасного випадку та професійного захворювання на виробництві шляхом медикаментозне лікування та реабілітації за рахунок коштів соціального страхування».

До напрямів діяльності Мінекономіки варто додати:

Операційна ціль 6 «Забезпечення захисту життя і охорони здоров'я працівників, сприяння створенню належних, безпечних і здорових умов праці, реформування законодавства про працю та охорону праці».

У завданнях до Цілі визначити конкретні кроки реалізації державної політики у сфері промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю та зайнятість населення відповідно до законодавства України, із врахуванням повноважень та функцій органів виконавчої влади згідно із Положенням про Міністерство економіки та довкілля, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2026 р. № 1029, та Положенням про Державну службу України з питань праці, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96.

Окремими завданнями варто виділити непоширення дії мораторію на наглядову діяльність Держпраці, оскільки Україною ратифіковані Конвенції МОП № 81 та № 129, положення яких необхідно виконувати, та забезпечення реалізації євроінтеграційних процесів в частині реформування законодавства про працю та охорону праці.

9. Щодо соціального діалогу

Зміни у трудовому законодавстві безпосередньо стосуються мільйонів працівників і роботодавців. Тому профспілки та організації роботодавців мають бути залучені до їх підготовки на тому етапі, коли їхні пропозиції ще можуть бути враховані, а не після того, як основні рішення вже сформовані.

Завдання 3.1 операційної цілі 3 щодо трансформації ринку праці пропонуємо викласти у такій редакції:

«3.1. Забезпечити модернізацію законодавства про працю та трансформацію ринку праці на засадах гідної праці, недопущення звуження змісту та обсягу існуючих трудових прав і гарантій працівників, забезпечення свободи об'єднання, права на колективні переговори, ефективного соціального діалогу, безпечних і здорових умов праці, відповідності законодавства *acquis* ЄС та міжнародним трудовим стандартам, із проведенням на етапі підготовки відповідних рішень консультацій із репрезентативними всеукраїнськими об'єднаннями профспілок та організацій роботодавців; забезпечити підготовку, узгодження із сторонами соціального діалогу та прийняття нового Трудового кодексу України, Єдиної інформаційно-аналітичної системи «Обрій», програм професійного навчання та перекваліфікації працівників.».

Обґрунтування. Прийняття нового Трудового кодексу є системною реформою, яка безпосередньо впливатиме на права мільйонів працівників. Тому критерієм виконання Програми має бути не формальний факт прийняття Кодексу, а створення сучасної моделі трудових відносин із належним балансом інтересів працівників і роботодавців та дотриманням міжнародних трудових стандартів.

Завдання 3.1 операційної цілі 3 щодо масштабної програми перекваліфікації доповнити підпунктом 3.1.1 такого змісту:

«Програми професійного навчання, перепідготовки та перекваліфікації формуються із залученням сторін соціального діалогу, з урахуванням регіонального та галузевого прогнозу потреби у працівниках відповідних професій і кваліфікацій».

Обґрунтування. Залучення профспілок і роботодавців дасть змогу пов'язати систему професійного навчання з реальною потребою підприємств і одночасно забезпечити професійну мобільність та захист працівників, професії яких зазнають структурних змін.

Операційну ціль 3 «Розвиток людського капіталу» пропонуємо доповнити новими завданнями такого змісту:

- «Забезпечити розвиток ефективного соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях, удосконалити механізми участі репрезентативних профспілок і організацій роботодавців у формуванні, реалізації та моніторингу державної соціальної, економічної та трудової політики, у тому числі політики відновлення України.».

Обґрунтування. У Програмі соціальний діалог фактично не визначений як самостійний інструмент реалізації реформ у сфері праці та соціальної політики. Водночас масштабні зміни трудового і пенсійного законодавства потребують попереднього узгодження позицій сторін соціального діалогу.

- «Сприяти розвитку колективно-договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин, розширенню охоплення працівників колективними договорами та угодами, підвищенню ефективності галузевих і територіальних колективних переговорів.».

Обґрунтування. Колективно-договірне регулювання є одним із ключових механізмів установалення додаткових трудових і соціально-економічних гарантій працівників, адаптованих до конкретних галузей, територій та підприємств.

Завдання 3.3 операційної цілі 3 пропонуємо викласти у розширеній редакції:

«Розробити та здійснити заходи з детінізації ринку праці, сприяння підвищенню легальної зайнятості, протидії незадекларованій праці та неправомірній підміні трудових відносин цивільно-правовими та іншими формами відносин, забезпечивши при цьому належний рівень трудових і соціальних гарантій працівників».

Обґрунтування. Деталізація поняття детінізації необхідна для того, щоб її результатом було не лише збільшення кількості формально задекларованих осіб, а реальне поширення на працівників трудових прав, соціального страхування та гарантій законодавства про працю.

До розділу «Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності»

Підрозділ «Операційна ціль 1. доповнити додатковими завданнями:

- «Законодавчо визначити поняття, склад та межі «соціальної сфери» як єдиного міжгалузевого комплексу, визначивши суб'єкти, об'єкти, стандарти та правові засади її функціонування (2026 – 2027 роки)».

Обґрунтування. В Україні досі відсутнє єдине та чітке законодавче визначення поняття «соціальна сфера». Це спричиняє фрагментованість правового регулювання, розмивання меж відповідальності органів влади, а також розрив у соціальному захисті самих фахівців (різний правовий статус, нерівні умови оплати праці та пільг залежно від відомчої підпорядкованості закладів).

- «Забезпечити повний моніторинг, належне фінансування та безумовне виконання постанови Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2025 року № 1750, а також здійснювати подальше реформування системи оплати праці та поліпшення умов праці працівників соціальної сфери шляхом підвищення посадових окладів, усунення зрівнялівки та забезпечення належних і безпечних умов праці (2026 – 2027 роки)».

Обґрунтування. Прийняття постанови Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2025 року № 1750 «Деякі питання оплати праці працівників надавачів соціальних та реабілітаційних послуг» задекларувало важливий крок до підвищення рівня оплати праці. Проте на практиці Профспілка фіксує неякісну та неналежну її реалізацію на місцях: через відсутність цільового державного фінансування в місцевих бюджетах виникають заборгованості або затримки, відсутні чіткі механізми нарахування, відбувається зрівнялівка заробітних плат кваліфікованих фахівців і некваліфікованого персоналу. Без розв'язання цієї проблеми та забезпечення реальних гарантій гідної праці виконання нових масштабних завдань Міністерства (цифровий кейс-менеджмент, створення 735 центрів життєстійкості тощо) призведе до масового звільнення фахівців та колапсу системи надання соціальних послуг.

Підрозділ «Операційна ціль 2. Стійка і справедлива пенсійна система» викласти в редакції:

«Операційна ціль 2. Стійка і справедлива система пенсійного забезпечення і загальнообов'язкового державного соціального страхування»

Підрозділ «Завдання» доповнити пунктами 2.5 і 2.6 такого змісту:

«2.5. Забезпечити відшкодування шкоди у повному обсязі для осіб, які потерпіли внаслідок нещасного випадку на виробництві або профзахворювання (2026 рік).

2.6. Переглянути розподіл єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за видами страхування з урахуванням потреб у страхових виплатах (2026 рік).»

Обґрунтування. З 2023 року погіршено рівень соціального захисту осіб, потерпілих від нещасного випадку на виробництві (профзахворювання), які відтоді вже за рахунок власних коштів оплачують значну частину вартості свого лікування, ліків і медичних виробів. Також скасовано для них санаторно-курортне лікування, є проблеми з протезуванням тощо. Тобто порушено один із основних принципів з охорони праці і соціального захисту потерпілих на виробництві – щодо повного відшкодування завданої шкоди внаслідок нещасного випадку на виробництві (профзахворювання). Тому необхідно відновити відшкодування шкоди для потерпілих на виробництві у повному обсязі.

У соціальному страхуванні на випадок безробіття на страхові виплати спрямовуються в середньому 10-20 % бюджету Фонду, решта на утримання державної служби зайнятості, мікрогранти та гранти на створення або розвиток власного бізнесу, виробництв переробної промисловості, компенсація роботодавцям ЄСВ та витрат на оплату праці, громадські та суспільно корисні роботи тощо. Водночас інші види соціального страхування, зокрема пенсійне, потерпають від нестачі фінансових ресурсів. Тому потрібно переглянути пропорції розподілу єдиного соціального внеску за видами соціального страхування.

Підрозділ «Критерії і показники досягнення програмної цілі», доповнити такими пунктами:

- «Сформовано та затверджено оновлені набори продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг з урахуванням реальної структури споживання населення для встановлення прожиткового мінімуму (2027 рік) (операційна ціль 1)».

Обґрунтування.

Прожитковий мінімум, який є базою для розрахунку мінімальної заробітної плати, розміру посадового окладу працівника І тарифного розряду ЄТС, розмірів державних соціальних допомог окремим категоріям незахищених верств населення та малозабезпеченим сім'ям, розміру податкової соціальної пільги, грошових виплат на дітей, розміру мінімальної пенсії за віком тощо розраховується без врахування вимог національного законодавства (Закони України «Про прожитковий мінімум» та «Про основні державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії») та міжнародних зобов'язань України (Конвенція МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики).

Зокрема, відповідно до статті 3 Закону України «Про прожитковий мінімум», набори продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг для встановлення прожиткового мінімуму мають переглядатися не рідше одного

разу на п'ять років. Однак, останній офіційний перегляд та затвердження «споживчого кошика» відбувся у 2016 році (постанова КМУ № 780).

Не виконуються і Рекомендації парламентських слухань від 18.12.2019 на тему: «Проблеми формування прожиткового мінімуму в Україні».

Як наслідок, затверджені Законом України «Про Державний бюджет України на 2026 рік» розміри прожиткового мінімуму на сьогодні занижено більш ніж втричі порівняно з їх фактичними розмірами.

- «Законодавчо врегульовано та визначено термін і структуру «соціальної сфери» (2027 рік)»;

- «Забезпечено 100-відсоткове фінансування та виплату підвищених посадових окладів і надбавок працівникам надавачів соціальних та реабілітаційних послуг відповідно до Постанови КМУ № 1750 від 26.12.2025 (2026 рік)»;

- «Підвищено середній розмір заробітної плати працівників надавачів соціальних послуг державного та комунального секторів не менше ніж на 35 відсотків та знижено рівень кадрового дефіциту в галузі (2027 рік)».

Обґрунтування. Оцінка ефективності виконання Програми діяльності Уряду має враховувати дотримання гарантій оплати праці та показники збереження кадрового потенціалу.

Завдання 3.3 «Забезпечити розвиток доступних послуг догляду з дітьми та підтримки батьківства (2027 рік)» до Операційної цілі 3 «Захист дітей та підтримка сімей із дітьми» пропонуємо розширити наступними підпунктами:

3.3.1. Визначити професійний індивідуальний догляд за дитиною окремою складовою системи доступних послуг догляду.

3.3.2. Покласти в основу професіоналізації чинний професійний стандарт «Нянька» та Національну систему кваліфікацій.

3.3.3. Розширити державне фінансування підготовки, перепідготовки та підтвердження кваліфікації за професією «Нянька».

3.3.4. Запровадити державні мінімальні вимоги до професійного індивідуального догляду за дитиною.

3.3.5. Спростити формалізацію праці осіб за професією «Нянька» та забезпечити їх соціальне страхування.

3.3.6. Повернути допомозі «єЯсла» переважно цільове спрямування на оплату догляду за дитиною.

3.3.7. Розширити право на допомогу «єЯсла» відповідно до сучасних форм економічної активності.

3.3.8. Удосконалити механізм «Муніципальна няня».

Більш детальна інформація до вищезазначених пропозицій, зокрема, обґрунтування та механізми їх реалізації, приведена у листі Всеукраїнської професійної спілки виробничників, підприємців та трудових мігрантів від 21.08.2026 № 1-08/26-1 (Додаток 2).

До розділу «Міністерство охорони здоров'я»

Критерієм і показником досягнення програмної цілі 1 «Розбудова людського капіталу та розвиток медичної освіти» є забезпечення зростання рівня

оплати праці працівників сфери охорони здоров'я до рівня не нижче середньої заробітної плати в економіці (2027 рік) (**операційна ціль 1**).

Вважаємо необхідним доповнити вказаний критерій нормою щодо його реалізації, а саме - розробки та ухвалення відповідного нормативно-правового акту Кабінету Міністрів України щодо забезпечення мінімального розміру оплати праці працівників сфери охорони здоров'я на рівні не нижче середньої заробітної плати в економіці.

До розділу «Міністерство освіти і науки»

Завданням 1.1 Операційної цілі 1 «Забезпечення престижності і конкурентоспроможності професій педагога і науковця» передбачено:

«Підвищити розмір посадових окладів педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників усіх рівнів та зменшити розрив у заробітних платах молодого та досвідченого педагогічного працівника (2026 рік).»

Проте неможливо погодитися з нормою щодо «однобокого» зменшення розриву у заробітних платах молодого та досвідченого педагогічного працівника, оскільки статтею 61 Закону України «Про освіту» передбачена міжпосадова диференціація посадових окладів та ставок заробітної плати залежно від кваліфікаційних категорій, які присвоюються під час атестації, виходячи з досвіду та інших досягнень педагогічних працівників.

Зокрема, статтею 61 передбачено, що посадовий оклад педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії встановлюється в розмірі трьох мінімальних заробітних плат. Посадовий оклад педагогічного працівника кожної наступної кваліфікаційної категорії підвищується не менше ніж на 10 відсотків.

Постановою Кабінету Міністрів України від 23.12.2015 № 1109, розробленої на виконання частини 3 статті 50 Закону України «Про освіту» щодо присвоєння педпрацівникам кваліфікаційних категорій, затверджено Перелік кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників, яким передбачено кваліфікаційні категорії педагогічних працівників від спеціаліста до спеціаліста вищої категорії.

Вважаємо, що завданням Міністерства освіти і науки України має бути розробка механізму поетапної реалізації повного виконання вимог статті 61 Закону України «Про освіту» щодо гарантованих розмірів посадових окладів та ставок заробітної плати педагогічних і науково-педагогічних працівників та їх міжпосадової диференціації незалежно від типу закладу та установи освіти, про що було наголошено під час погодження проєкту постанови КМУ «Про умови оплати праці педагогічних і науково-педагогічних працівників».

ВСЕУКРАЇНСЬКА ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ВИРОБНИЧНИКІВ, ПІДПРИЄМЦІВ та ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ

01001, м. Київ, майдан Незалежності, 2, тел./факс +380 44 205-74-15
profspilka2008@ukr.net, ЄДРПОУ 22876738

Вих. № 1-08/26-1 від 21 серпня 2026 р.

**Голові Спільного представницького
органу репрезентативних всеукраїнських
об'єднань профспілок на національному рівні
Сергію БИЗОВУ**

*ЩОДО НАДАННЯ ПРОПОЗИЦІЙ
ДО ПРОЄКТУ ПОСТАНОВИ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ (РЕЄСТР. № 15521)*

У відповідь на лист Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів (№ 04-30/18-2026/193542 від 18.08.2026), Всеукраїнська профспілка виробничників, підприємців та трудових мігрантів надсилає пропозиції до проєкту Постанови Верховної Ради України про Програму діяльності Кабінету Міністрів України (реєстр. № 15521 від 17.08.2026).

Звертаємо Вашу увагу на те, що у 2024 році була створена Профспілка домашнього персоналу, яка є членською організацією нашої Профспілки. Ця організація безпосередньо опікується питаннями захисту трудових та соціальних прав домашніх працівників, зокрема осіб, які надають послуги професійного індивідуального догляду за дітьми (нянь).

Враховуючи виклики, які постали перед державою, та нагальну потребу в розвитку доступних послуг догляду за дітьми та підтримки батьківства, ми підготували комплексні пропозиції щодо реалізації завдання 3.3 Операційної цілі 3 «Захист дітей та підтримка сімей із дітьми» Плану дій Уряду на 2026–2027 роки.

Запропоновані нами заходи охоплюють нормативне визначення професійного індивідуального догляду за дитиною, розширення державного фінансування підготовки за професією «Нянька» (зокрема, через систему ваучерів та грантів), установлення державних мінімальних вимог до якості послуг. Ми також пропонуємо вдосконалити інструменти підтримки, повернувши допомозі «єЯсла» цільове спрямування на оплату догляду, та оптимізувати механізм «Муніципальна няня».

Особливу увагу приділено питанням спрощення формалізації праці осіб за професією «Нянька» та забезпеченню їх повноцінного соціального страхування. Переконані, що реалізація зазначених пропозицій забезпечить розширення доступності та безпеки послуг догляду за дітьми, а також створить належні умови для працівників цієї сфери.

Просимо врахувати надані пропозиції під час опрацювання зазначеного проєкту Постанови та формування відповідної державної політики.

Додаток: Пропозиції щодо реалізації завдання 3.3 Операційної цілі 3 Плану дій Уряду на 2026–2027 роки на 5 арк.

З повагою,

Голова



Наталія ЗЕМЛЯНСЬКА

Пропозиції щодо реалізації завдання 3.3 Операційної цілі 3 «Захист дітей та підтримка сімей із дітьми» Плану дій Уряду на 2026–2027 роки

Завдання 3.3: «Забезпечити розвиток доступних послуг догляду за дітьми та підтримки батьківства (2027 рік)».

1. Обґрунтування

Реалізація завдання 3.3 потребує розвитку не лише інституційних форм догляду за дітьми, а й доступних індивідуальних послуг, які можуть надаватися за місцем проживання дитини, погодинно, за змінним або нестандартним графіком та в інших випадках, коли інституційна форма догляду є недоступною або не відповідає потребам сім'ї.

За даними UNICEF, близько 320 тис. дітей в Україні не мають доступу до очного раннього догляду та дошкільної освіти. Особливого значення проблема доступності набуває на прифронтових територіях та в інших громадах із підвищеними безпековими ризиками, де можливість функціонування закладів дошкільної освіти залежить від наявності та спроможності захисних споруд цивільного захисту, можливості організувати безпечне перебування дітей і їх переміщення під час повітряної тривоги. Для дітей віку немовляти та раннього віку такі обмеження мають особливе значення.

У цих умовах професійний індивідуальний догляд за місцем проживання дитини може доповнювати інституційну систему, а на окремих територіях — забезпечувати доступ до догляду в періоди, коли робота відповідних закладів обмежена з безпекових причин.

Одночасно сектор індивідуального догляду залишається переважно неформальним. Відсутність єдиних вимог до якості послуги, обмежена поширеність підтверджених професійних кваліфікацій, складність легального оформлення домашньої праці та відсутність можливості використання основних державних програм підтримки для оплати роботи особи за професією «Нянька» стримують розвиток формального ринку.

Разом з тим необхідна нормативна основа в Україні значною мірою вже сформована: діє професійний стандарт «Нянька», функціонує система кваліфікаційних центрів, законодавчо врегульовано працю домашніх працівників, запроваджено допомогу «ЄЯсла», механізм «Муніципальна няня», ваучери на навчання та гранти на професійний розвиток.

У зв'язку з цим доцільним є не створення окремої паралельної системи регулювання, а узгодження наявних інструментів у межах державної політики розвитку доступних послуг догляду за дітьми.

2. Пропозиції та механізми їх реалізації

2.1. Визначити професійний індивідуальний догляд за дитиною окремою складовою системи доступних послуг догляду

Доцільно нормативно визначити професійний індивідуальний догляд за дитиною, що здійснюється особою за професією «Нянька» (код 5131), як одну з форм організації догляду поряд з інституційними та іншими передбаченими законодавством формами.

При цьому необхідно розмежувати:

- індивідуальний догляд за дитиною;
- дошкільну освіту;

- соціальні послуги;
- домашню працю як форму організації трудових відносин.

Професійний індивідуальний догляд не повинен автоматично визнаватися дошкільною освітою лише через здійснення особою за професією «Нянька» вікових розвивальних активностей з дитиною.

Так само послуга, яку сім'я самостійно придбаває для забезпечення догляду за дитиною, не повинна без окремих законодавчих підстав включатися до системи соціальних послуг.

Механізм реалізації: під час підготовки нормативного регулювання визначити правовий статус професійного індивідуального догляду та за потреби внести узгоджувальні зміни до законів України «Про охорону дитинства», «Про дошкільну освіту», «Про соціальні послуги» та пов'язаних підзаконних актів.

2.2. Покласти в основу професіоналізації чинний професійний стандарт «Нянька» та Національну систему кваліфікацій

Професійний стандарт «Нянька», затверджений у 2025 році та внесений до Реєстру кваліфікацій, уже визначає професійні компетентності, повну професійну кваліфікацію «Нянька» та часткові професійні кваліфікації залежно від віку дітей.

У зв'язку з цим не вбачається необхідності у створенні окремої державної системи «сертифікації» поза Національною системою кваліфікацій.

Підтвердження професійної компетентності має здійснюватися шляхом присвоєння або підтвердження повної чи відповідної часткової професійної кваліфікації кваліфікаційним центром відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2021 року № 956.

Доцільно передбачити поетапне застосування цієї вимоги:

- на першому етапі — забезпечення широкого доступу до навчання та підтвердження кваліфікації;
- надалі — обов'язковість підтвердженої професійної кваліфікації для осіб за професією «Нянька», робота яких оплачується або компенсується за рахунок державного чи місцевих бюджетів;
- після оцінки результатів — вирішення питання щодо необхідності поширення відповідної вимоги на систематичне професійне надання індивідуального догляду в цілому.

Такий підхід дозволяє запроваджувати професійні вимоги без створення на початковому етапі окремого ліцензійного режиму.

2.3. Розширити державне фінансування підготовки, перепідготовки та підтвердження кваліфікації за професією «Нянька»

З 25 лютого 2026 року професію «Нянька» (код 5131) включено до Переліку професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер, затвердженого наказом Міністерства економіки України від 11 квітня 2023 року № 2040.

Доцільно забезпечити практичне використання цього механізму для професійної підготовки та перепідготовки за професією «Нянька», у тому числі шляхом розширення пропозиції відповідних програм закладами професійної освіти.

Окремо пропонується включити професію «**Нянька**» до додатка 1 «Перелік пріоритетних професій» до Порядку надання грантів на професійний розвиток, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 жовтня 2025 року № 1403.

Це забезпечить можливість використання грантів на професійний розвиток у системі «Обрій» для:

- професійної підготовки;
- перепідготовки;
- підвищення кваліфікації;
- присвоєння або підтвердження повної професійної кваліфікації «Нянька»;
- присвоєння або підтвердження відповідних часткових професійних кваліфікацій.

Особливе значення має можливість підтвердження професійної кваліфікації особами, які вже мають тривалий практичний досвід індивідуального догляду за дітьми, але не мають документа про професійну кваліфікацію.

Механізм реалізації: внесення професії «Нянька» до додатка 1 до Порядку надання грантів на професійний розвиток, затвердженого постановою КМУ № 1403, та забезпечення можливості приєднання до системи «Обрій» закладів освіти і кваліфікаційних центрів, які здійснюють відповідне навчання та оцінювання.

2.4. Запровадити державні мінімальні вимоги до професійного індивідуального догляду за дитиною

Професійний стандарт визначає компетентності особи за професією «Нянька», однак не встановлює повного комплексу вимог до організації та якості самої послуги, яку отримує дитина і сім'я.

У зв'язку з цим пропонується сформулювати правову основу для затвердження державного стандарту (мінімальних вимог) професійного індивідуального догляду за дитиною, що надається поза закладом, у тому числі за місцем проживання дитини.

Стандарт має визначати, зокрема:

- вимоги до безпеки середовища та нагляду за дитиною;
- особливості догляду відповідно до віку та індивідуальних потреб;
- вимоги щодо годування, гігієни, сну, прогулянок та транспортування;
- порядок дій у невідкладних ситуаціях;
- вимоги до домедичної підготовки;
- запобігання фізичному і психологічному насильству;
- правила взаємодії з батьками або іншими законними представниками;
- правила використання лікарських засобів;
- вимоги щодо конфіденційності, персональних даних, фото- та відеофіксації;
- професійні межі та механізм реагування на скарги.

Окремо мають бути визначені мінімальні вимоги до особи за професією «Нянька», зокрема щодо професійної кваліфікації, стану здоров'я, передбачених законодавством медичних оглядів, домедичної підготовки та відсутності встановлених законом обмежень щодо роботи з дітьми.

Механізм реалізації: законодавчо визначити повноваження щодо встановлення державних мінімальних вимог до професійного індивідуального догляду, після чого затвердити відповідний підзаконний нормативно-правовий акт. При цьому не доцільно

автоматично поширювати на індивідуальний догляд вимоги, установлені для закладів дошкільної освіти або надавачів соціальних послуг.

2.5. Спростити формалізацію праці осіб за професією «Нянька» та забезпечити їх соціальне страхування

Глава XI-А Кодексу законів про працю України вже регулює працю домашніх працівників та створює правові підстави для оформлення трудових відносин між домогосподарством і особою за професією «Нянька».

Разом з тим чинна модель не повною мірою враховує специфіку індивідуального догляду. Зокрема, робота, яка виконується для домогосподарства нерегулярно та не більше 40 годин на місяць, відповідно до статті 173-2 КЗпП України не вважається домашньою працею. Це залишає поза спеціальним регулюванням значну частину погодинного та епізодичного догляду.

Крім того, чинний Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» передбачає для домашніх працівників добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Внаслідок цього сам факт укладення трудового договору з домашнім працівником не забезпечує автоматичного набуття повного страхового захисту.

У зв'язку з цим доцільно:

- затвердити примірну форму трудового договору між домогосподарством та особою за професією «Нянька»;
- передбачити можливість його електронного укладення;
- спростити повідомлення про виникнення трудових відносин;
- визначити простий механізм оформлення погодинної, короткострокової та епізодичної роботи;
- врегулювати можливість роботи в декількох домогосподарствах;
- спростити виконання податкових та страхових обов'язків фізичною особою — роботодавцем;
- переглянути модель соціального страхування домашніх працівників з метою забезпечення реального страхового стажу та соціального захисту осіб, які працюють у секторі догляду.

Доцільно також опрацювати можливість часткового державного стимулювання сплати єдиного внеску у випадках офіційного працевлаштування особи за професією «Нянька», зокрема для сімей, які користуються державними програмами підтримки догляду.

Механізм реалізації: комплексне опрацювання змін до глави XI-А КЗпП України, Податкового кодексу України, Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

2.6. Повернути допомозі «єЯсла» переважно цільове спрямування на оплату догляду за дитиною

Допомога «єЯсла» запроваджена як інструмент підтримки сім'ї та сприяння поєднанню роботи і догляду за дитиною.

Постановою Кабінету Міністрів України від 5 лютого 2026 року № 169 використання коштів було пов'язано переважно з категоріями послуг догляду. Постановою Кабінету Міністрів України від 15 травня 2026 року № 617 перелік МСС-кодів істотно розширено,

у тому числі на продовольчі товари, одяг, взуття, електроніку, аптечні товари, книги, іграшки та інші категорії.

У результаті допомога фактично набула ознак ширшої підтримки витрат на дитину, що послаблює її функцію як інструменту фінансування доступного догляду та підтримки зайнятості батьків.

Для виконання завдання 3.3 пропонується повернути допомозі «єЯсла» переважно цільове спрямування на **придбання послуг догляду за дитиною**.

Для цього доцільно:

- переглянути додаток 1 до Порядку, затвердженого постановою КМУ № 1751, у редакції постанови КМУ № 617;
- вилучити з переліку МСС-коди, що не мають безпосереднього зв'язку з оплатою послуг догляду;
- передбачити можливість використання коштів для оплати різних законних форм догляду;
- забезпечити можливість оплати роботи особи за професією «Нянька», яка здійснюється на підставі належним чином оформлених правовідносин.

Остання пропозиція потребує зміни чинного механізму, оскільки кошти «єЯсла» наразі можуть використовуватися для придбання товарів і послуг у юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців, тоді як особа за професією «Нянька», яка працює в сім'ї як домашній працівник за трудовим договором, не охоплюється такою моделлю.

Доцільно передбачити окремий технічний механізм підтвердження оплати праці такого домашнього працівника через спеціальний рахунок із можливістю перевірки факту належного оформлення трудових відносин.

2.7. Розширити право на допомогу «єЯсла» відповідно до сучасних форм економічної активності

Відповідно до статті 12-6 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» та Порядку, затвердженого постановою КМУ № 1751, право на допомогу «єЯсла» пов'язано з виходом на роботу у режимі **повного робочого часу**.

Такий критерій не охоплює значну частину форм економічної та професійної активності, за яких особа також об'єктивно потребує послуг догляду за дитиною.

Пропонується поширити право на допомогу, зокрема, на осіб, які:

- працюють неповний робочий час;
- здійснюють підприємницьку діяльність;
- здійснюють незалежну професійну діяльність або є самозайнятими;
- проходять професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації;
- беруть участь у програмах сприяння зайнятості;
- проходять стажування;
- здобувають професійну, фахову передвищу або вищу освіту.

Метою такого розширення має бути усунення відсутності доступного догляду як перешкоди для трудової, підприємницької, професійної або освітньої активності батьків.

Механізм реалізації: внесення відповідних змін до статті 12-6 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» та Порядку, затвердженого постановою КМУ № 1751.

2.8. Удосконалити механізм «Муніципальна няня»

Механізм «Муніципальна няня», передбачений постановою Кабінету Міністрів України від 30 січня 2019 року № 68, доцільно зберегти як окремий інструмент адресної підтримки сімей, які мають підвищену потребу в індивідуальному догляді.

Одночасно державне відшкодування доцільно поетапно пов'язати з:

- належним правовим оформленням надавача;
- підтвердженням факту надання та оплати послуги;
- відповідністю встановленим державою вимогам до якості;
- наявністю підтвердженої повної професійної кваліфікації «Нянька» або відповідної часткової професійної кваліфікації.

Це дозволить використовувати державне фінансування не лише для компенсації витрат сім'ї, а й для поступового підвищення якості та формалізації індивідуального догляду.

3. Нормативно-правові акти, що потребують опрацювання

Реалізація запропонованих заходів потребуватиме комплексного аналізу та, залежно від обраної моделі регулювання, внесення змін насамперед до:

- Кодексу законів про працю України, зокрема глави XI-A «Праця домашніх працівників»;
- Податкового кодексу України;
- Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;
- законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми»;
- Закону України «Про охорону дитинства»;
- Закону України «Про дошкільну освіту»;
- Закону України «Про соціальні послуги»;
- постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2001 року № 1751;
- постанови Кабінету Міністрів України від 30 січня 2019 року № 68;
- постанови Кабінету Міністрів України від 29 жовтня 2025 року № 1403;
- постанови Кабінету Міністрів України від 7 січня 2026 року № 41;
- постанов Кабінету Міністрів України від 5 лютого 2026 року № 169 та від 15 травня 2026 року № 617;
- нормативно-правових актів у сфері професійних кваліфікацій та професійної освіти.

При цьому професійний стандарт «Нянька», Порядок присвоєння та підтвердження професійних кваліфікацій кваліфікаційними центрами, затверджений постановою КМУ від 15 вересня 2021 року № 956, та чинний механізм акредитації кваліфікаційних центрів доцільно використовувати як уже створену основу системи підтвердження професійної компетентності.

4. Пропозиції щодо подальшого опрацювання Комітетом

З урахуванням викладеного пропонується:

1. Підтримати розвиток професійного індивідуального догляду за дітьми як одного з напрямів реалізації завдання 3.3 Операційної цілі 3 «Захист дітей та підтримка сімей із дітьми».

2. **Рекомендувати Кабінету Міністрів України передбачити у заходах з виконання завдання 3.3 комплексне врегулювання професійного індивідуального догляду, що охоплюватиме професійну кваліфікацію, вимоги до якості, формалізацію праці, соціальне страхування, державне фінансування професійного розвитку та доступ сімей до відповідних послуг.**
3. **Рекомендувати Кабінету Міністрів України опрацювати запропоновані зміни до механізмів «єЯсла», «Муніципальна няня» та грантів на професійний розвиток у системі «Обрій», у тому числі включення професії «Нянька» до переліку пріоритетних професій.**
4. **У частині питань, що потребують внесення змін до законів України, розглянути можливість їх подальшого законопроектного опрацювання із залученням профільних комітетів Верховної Ради України та заінтересованих сторін соціального діалогу.**

За потреби доцільно провести робочу нараду за участю представників органів державної влади, Державної служби зайнятості, Національного агентства кваліфікацій, кваліфікаційних центрів, представників працівників сфери домашньої праці та інших заінтересованих сторін.

Реалізація зазначених пропозицій має забезпечити розширення доступності послуг догляду за дітьми, підвищення їх якості та безпеки, створення формального ринку праці для осіб за професією «Нянька», належний соціальний захист домашніх працівників та додаткові можливості для поєднання батьківства із зайнятістю і професійним розвитком

Наталія ЗЕМЛЯНСЬКА



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

майдан Незалежності, 2, Київ, 01001
моб. тел. +380 67 199 27 26, +380 50 357 09 58
spo.fpsu.org.ua, e-mail: fpsu@fpsu.org.ua, spop@fpsu.org.ua

27.08.2026 № 01-12/605-СПО

На № 04-30/18-2026/193542 від 18.08.2026

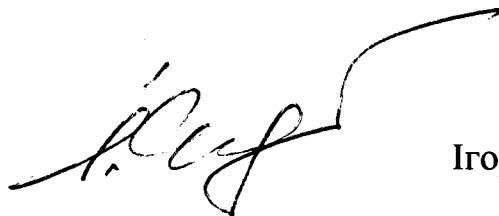
Комітет Верховної Ради України
з питань соціальної політики та
захисту прав ветеранів

Щодо розгляду проекту постанови
Верховної Ради України
«Про Програму діяльності
Кабінету Міністрів України»,
реєстр. № 15521

На додаток до листа Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні від 25.08.2026 № 01-12/598-спо надаємо додаткові пропозиції до проекту Програми діяльності Кабінету Міністрів України, надіслані листом Громадської організації «Всеукраїнське фізкультурно-спортивне товариство «Україна» від 26.08.2026 № 01/377 (додається).

Додаток: на 1 арк. в 1 прим.

Перший заступник Голови
СПО об'єднань профспілок



Ігор МОСКАЛЕНКО



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ВСЕУКРАЇНСЬКЕ ФІЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНЕ
ТОВАРИСТВО «УКРАЇНА»

ЦЕНТРАЛЬНА РАДА

01135, м. Київ, вул. Золотоустівська, 1, тел. (044) 486-53-81, e-mail: fst_ukraine@ukr.net,
web-site: http://vfst-ukraine.com.ua, код згідно з ЄДРПОУ 02605428

№ 011377 від 26.08. 2026 р.

Голові Федерації профспілок України
Сергію БИЗОВУ

Шановний Сергію Сергійовичу!

Громадська організація "Всеукраїнське фізкультурно-спортивне товариство "Україна" просить внести доповнення до проекту Програми діяльності Кабінету Міністрів України, а саме:

Стор. 54 МІНІСТЕРСТВО МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ, доповнити Завдання п.1.1 та викласти в такій редакції:

"Створити умови для впровадження європейської моделі спорту шляхом посилення ролі федерацій з видів спорту, розвитку клубної системи спорту, мережі дитячо-юнацьких спортивних шкіл, розвитку галузевого напрямку масового спорту, розширення доступності занять фізичною культурою і спортом (2026-2027)".

Стор. 55 Критерії і показники досягнення програмної цілі доповнити та викласти в такій редакції:

"Формується доступна, інклюзивна та конкурентоспроможна національна спортивна система із залученням не менше 2,1 млн. осіб до масового спорту, в якій запроваджено сучасні механізми державної підтримки спорту вищих досягнень та масового спорту, зокрема спортивних клубів, дитячо-юнацьких спортивних шкіл, галузевого напрямку масового спорту".

З повагою

Голова

Наталія ОМЕЛЬЧУК

