

ГАЛУЗЕВА УГОДА  
між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України  
та Професійною спілкою працівників культури України  
на 2023-2028 роки  
у сфері телебачення і радіомовлення

# Київ - 2023



ДОКУМЕНТ СЕД АСКОД

Сертифікат

Держко мтел ераді о



2131/23/6-1 від 11.09.2023

26B2648ADD3032E1040000023B11E009FC9AA0Q

Підписувач Наливайко Олег Ігорович

дійсний з 24.10.2022 18:51:49 по 24.10.2024 18:51:49

## ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Галузеву угоду між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Професійною спілкою працівників культури України на 2023-2028 роки у сфері телебачення і радіомовлення (далі - Угода) укладено між:

**Державним комітетом телебачення і радіомовлення України** (далі - **Держкомтелерадіо**) в особі Голови **Наливайка Олега Ігоровича** та

**Професійною спілкою працівників культури України** (далі- **Профспілка**) в особі Голови **Перелигіної Людмили Федорівни** (далі- Сторони), від імені яких повноважними представниками проведено колективні переговори з метою укладення Угоди.

Угоду укладено на двосторонній основі відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», інших законодавчих актів України, Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки (далі - Генеральна угода), Положення про Державний комітет телебачення і радіомовлення України та Статуту Профспілки.

Сторони визнають Угоду як нормативний акт, який встановлює засади соціального діалогу, регулює соціально-економічні й трудові відносини, визначає узгоджені позиції та дії Сторін, спрямовані на їхнє співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій, забезпечення конституційних прав працівників, досягнення стабільності та злагоди в трудових колективах сфери телебачення і радіомовлення, які перебувають у сфері дії Сторін.

Угоду укладено з метою посилення соціального захисту працівників, які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали Угоду, удосконалення організації та оплати праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, недопущення порушень національного та міжнародного законодавства у сфері трудових відносин.

Положення Угоди діють безпосередньо та є обов'язковими для виконання всіма суб'єктами, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду.

Положення Угоди є обов'язковими для застосування під час ведення колективних переговорів й укладання колективних договорів та угод нижчого рівня.

Дія Угоди поширюється на всіх працівників сфери телебачення і радіомовлення, які працюють за наймом на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери управління Держкомтелерадіо (далі - Організації); осіб, що перебувають у відпустці для догляду за дитиною; інвалідів праці; осіб, які мають статус безробітного, останнім місцем роботи яких була Організація сфери управління Держкомтелерадіо; непрацюючих пенсіонерів, які перед виходом на пенсію працювали в Організаціях сфери управління Держкомтелерадіо; демобілізованих працівників, які проходили строкову службу в армії або мають статус учасників бойових дій, а також на осіб, що працюють на виборних і штатних посадах у профспілкових органах, що перебувають у сфері дії Сторін.

Угода встановлює мінімальні соціальні гарантії, компенсації й пільги та є основою для укладення колективних і трудових договорів, що не обмежує прав Організацій сфери телебачення і радіомовлення та їх відокремлених підрозділів щодо розширення соціальних гарантії, заохочень і трудових та соціально-побутових пільг за рахунок власних коштів.

Встановлені Угодою соціальні гарантії для працівників сфери телебачення і радіомовлення можуть бути застосовані як мінімальні гарантії на інших підприємствах усіх форм власності, які не входять до сфери управління Сторін, що підписали цю Угоду, але за основним видом діяльності належать до сфери телебачення і радіомовлення.

Невід'ємною частиною Угоди є додатки до неї.

Сторони зобов'язуються дотримуватися взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості під час ведення переговорів з укладання Угоди та внесення змін і доповнень до неї, вирішення всіх питань трудових і соціально-економічних відносин у період дії Угоди.

Сторони керуються принципами недопущення дискримінації у сфері трудових відносин за ознаками статі, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного, соціального походження, віку, стану здоров'я, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, громадській спілці, а також за іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Умови колективних або трудових договорів, укладених в Організаціях, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, Генеральною угодою та Угодою, є недійсними і не повинні включатися до колективних і трудових договорів.

Закони України, акти Кабінету Міністрів України, а також положення Генеральної угоди, які забезпечують більш високі трудові та соціальні гарантії, ніж передбачені цією Угодою, мають пріоритет перед відповідними положеннями Угоди.

Угода укладається на 2023-2028 роки, набуває чинності з моменту її підписання Сторонами і діє до укладення нової або перегляду Угоди.

Угода зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування Сторін, що її підписали.

Жодна зі Сторін, що уклали цю Угоду, не може протягом встановленого строку її дії, крім випадків настання обставин непереборної сили, в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення й норми.

Зміни та доповнення до Угоди протягом строку її дії вносяться тільки за взаємною згодою Сторін після проведення переговорів або консультацій відповідно до спільних домовленостей і набувають чинності після підписання Сторонами. Пропозиції однієї зі Сторін є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-денний строк.

Зміни та доповнення до Угоди є невід'ємною її частиною.

У разі внесення змін до законодавства або Генеральної угоди, які стосуються положень Угоди, Сторони в обов'язковому порядку розглядають за ініціативою будь-якої зі Сторін пропозиції щодо внесення відповідних змін і доповнень до Угоди.

Призупинення дії окремих положень Угоди може здійснюватися в разі настання обставин непереборної сили до їх завершення. Про рішення щодо зупинення та поновлення дії окремих положень Угоди внаслідок настання чи припинення обставин непереборної сили Сторона Угоди, для якої настали такі обставини, у тижневий строк з дня його прийняття повідомляє іншу Сторону та орган, що здійснив повідомну реєстрацію Угоди.

Сторони вступають у переговори для укладання нової Угоди не пізніше ніж за один місяць до закінчення строку дії Угоди.

Для підбиття підсумків виконання Угоди та ведення переговорів з укладання нової Угоди утворюється двостороння комісія, посадовий склад якої наведено в додатку 4 до Угоди.

Після підписання Угоди керівники і профспілкові комітети Організацій за потреби ведуть переговори щодо можливості внесення змін і доповнень до укладених колективних договорів з урахуванням положень Угоди.

Угода, а також укладені в Організаціях колективні договори, зміни та доповнення до них підлягають повідомній реєстрації відповідно до законодавства.

Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників щодо виконання положень Угоди.

Сторони рекомендують усім сторонам соціального діалогу на територіальному та локальному рівнях привести у відповідність до Угоди територіальні угоди, колективні договори за необхідності.

# **I. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОЇ РОБОТИ ТА РОЗВИТКУ СФЕРИ ТЕЛЕБАЧЕННЯ І РАДІОМОВЛЕННЯ. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗРОСТАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ**

## **1.1. Сторони домовились:**

1.1.1. Будувати взаємовідносини відповідно до чинного законодавства України, Генеральної угоди, Угоди. Створювати умови для забезпечення стабільної та ефективної роботи Організацій сфери телебачення і радіомовлення, подолання технологічної відсталості та прискорення оновлення основних засобів з метою підвищення конкурентоспроможності Організацій і створення сучасних робочих місць.

1.1.2. Вживати заходів щодо виділення необхідних асигнувань на сферу телебачення і радіомовлення з бюджетів усіх рівнів. Вимагати фінансування з Державного бюджету України акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України» (далі - АТ «НОТУ») відповідно до Закону України «Про суспільні медіа України», Бюджетного кодексу України.

1.1.3. Передбачати в колективних договорах Організацій особливі та специфічні риси журналістської діяльності, які гарантують право на охорону праці, пільги та компенсації за роботу з важкими та шкідливими умовами праці, соціальне страхування, розслідування нещасних випадків, смерті та шкоди, завданої здоров'ю при виконанні службових обов'язків, та права на відповідні відшкодування на підставі й за нормами Закону України «Про охорону праці».

1.1.4. Не допускати необґрунтованих змін форми власності суб'єктів господарювання сфери телебачення і радіомовлення, ліквідації, реорганізації та перепрофілювання Організацій, а також незаконного вивільнення працівників Організацій. У разі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання Організацій у сфері телебачення і радіомовлення проводити консультації з Профспілкою.

1.1.5. Вживати заходів щодо недопущення виникнення в Організаціях сфери телебачення і радіомовлення заборгованості з виплати заробітної плати.

1.1.6. Забезпечувати щорічний аналіз зайнятості у сфері телебачення і радіомовлення на основі статистичних звітів Організацій системи Держкомтелерадіо, розглядати це питання спільно з Центральним комітетом Профспілки одночасно з підсумками виконання Угоди.

1.1.7. Брати участь у консультаціях щодо виконання положень законів України «Про зайнятість населення», «Про основні засади молодіжної політики», інших законодавчих актів у частині працевлаштування молоді.

1.1.8. Запобігати виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а в разі їхнього виникнення - сприяти їхньому розв'язанню шляхом взаємних консультацій і переговорів у порядку, визначеному Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

## **1.2. Держкомтелерадіо зобов'язується:**

1.2.1. Будувати свої відносини з Організаціями на підставі чинного законодавства України, Положення про Державний комітет телебачення і радіомовлення України, статутів і положень Організацій, всебічно сприяти їхній

ефективній творчо-виробничій і господарській діяльності.

1.2.2. Вживати заходів щодо стабільного функціонування підвідомчих Організацій, раціонального використання бюджетних і власних коштів, неухильного дотримання нормативних вимог щодо фінансування господарських витрат, недопущення збитків та незаконних витрат.

1.2.3. Розробляти та вносити на розгляд Кабінету Міністрів України проекти законодавчих і нормативно-правових актів з питань розвитку телебачення і радіомовлення.

1.2.4. У межах повноважень:

- вживати заходів щодо недопущення зупинення або скасування соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників Організацій сфери телебачення і радіомовлення, зокрема під час формування або прийняття Державного бюджету України на відповідний рік;

- розробляти та вносити на розгляд Кабінету Міністрів України проекти законодавчих і нормативно-правових актів з питань розвитку сфери телебачення і радіомовлення України.

1.2.5. Забезпечувати дотримання процедури погодження із соціальними партнерами проектів нормативно-правових актів з питань, що стосуються соціально-трудової сфери.

1.2.6. Під час розроблення проектів нормативно-правових актів у сфері телебачення і радіомовлення здійснювати аналіз їх впливу на інвестиційний клімат та ринок праці.

1.2.7. Вживати заходів для реалізації положень, передбачених чинним законодавством, у частині соціально-економічного забезпечення працівників сфери телебачення і радіомовлення.

1.2.8. Надавати Профспілці на безоплатній основі інформацію щодо стану фінансування Організацій, які належать до сфери управління Держкомтелерадіо.

1.2.9. Залучати представників профспілкових організацій до роботи в органах управління суб'єктів господарювання.

1.2.10. Розглядати на засіданнях колегії Держкомтелерадіо за участю Профспілки питання щодо стану дотримання трудового законодавства в Організаціях за підсумками роботи сфери телебачення і радіомовлення за рік.

1.2.11. З метою запобігання негативним соціально-економічним наслідкам приватизації Організацій проводити для їхніх трудових колективів консультації за участю уповноважених представників Профспілки та керівників Організацій з метою обговорення необхідності приватизації таких Організацій.

1.2.12. Розглядати подання і пропозиції Профспілки з питань розвитку сфери телебачення і радіомовлення, трудових відносин, умов та охорони праці, зайнятості, оплати праці, соціального захисту працівників та інших питань, що є предметом Угоди, та надавати відповіді в терміни, встановлені законодавством.

1.2.13. Не допускати необґрунтованих змін форми власності Організацій. Залучати представників профспілкових організацій до перевірки виконання умов

договорів купівлі-продажу державного майна, укладених у процесі приватизації, у частині захисту соціальних гарантій для працівників і вжиття визначених законодавством заходів у разі виявлення порушень таких умов.

1.2.14. Вживати заходів щодо недопущення безпідставного скорочення мережі Організацій, їхньої незаконної ліквідації, приватизації, реорганізації та перепрофілювання, а в разі їх проведення включати в порядку, встановленому законодавством, профспілкових представників до складу:

- комісій з приватизації, передачі в концесію, реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання;
- комісій з передачі об'єктів соціально-культурного призначення з державної власності в комунальну;
- конкурсних комісій з продажу майна.

1.2.15. Надавати профспілковим організаціям на безоплатній основі інформацію про стан виконання покупцями державного майна (концесіонерами) зобов'язань за договорами його купівлі-продажу (фіксованими умовами конкурсів), концесійними договорами стосовно забезпечення зайнятості, оплати праці, збереження соціальних об'єктів та щодо інших питань соціально- трудових відносин.

1.2.16. Залучати представників Профспілки до проведення перевірки стану виконання умов договорів купівлі-продажу (концесії) державного майна, укладених у процесі приватизації (концесії, реструктуризації), у частині виконання його покупцями (концесіонерами) зобов'язань щодо соціальної діяльності акціонерних товариств і щодо вжиття визначених законодавством заходів у разі виявлення порушень таких умов.

1.2.17. Залучати представників профспілкових організацій до проведення консультацій щодо підготовки змін до договорів купівлі-продажу державного майна в частині соціального пакета зобов'язань.

1.2.18. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», інших законодавчих актів України в частині працевлаштування молодих спеціалістів за отриманою спеціальністю і кваліфікацією.

1.2.19. Відповідно до Угоди домагатися від керівників Організацій розроблення спільно з профспілковими комітетами та виконання запобіжних заходів щодо недопущення протягом року звільнення працівників в обсягах, що перевищують 12 відсотків від їхньої загальної чисельності. У разі невідворотності масових звільнень розробляти спільні заходи щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню.

У разі загрози масового вивільнення працівників передбачати заходи щодо:

- першочергового скорочення вакансій та сумісників;
- скорочення адміністративно-управлінських витрат.

1.2.20. Контролювати діяльність Організацій в частині дотримання ними вимог статті 49<sup>4</sup> Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) та статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо завчасного



надання інформації та проведення консультацій з первинними профспілковими організаціями в разі ліквідації, реорганізації, перепрофілювання та зміни форми власності Організації.

1.2.21. Протягом дії Угоди один раз на рік заслуховувати на засіданні колегії Держкомтелерадіо питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в Організаціях сфери телебачення і радіомовлення.

*Держкомтелерадіо рекомендує Організаціям сфери телебачення і радіомовлення:*

1.2.22. Забезпечувати повну зайнятість і залучення працівників відповідно до професії, кваліфікації і трудового договору в період сталої роботи Організації.

1.2.23. Сприяти працевлаштуванню осіб з інвалідністю на робочі місця, призначені для працевлаштування осіб з інвалідністю у межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю.

1.2.24. Визначати в колективних договорах гарантії працівникам щодо надання певної кількості годин робочого часу зі збереженням заробітної плати для пошуку нової роботи в разі попередження адміністрацією про їх звільнення у зв'язку зі скороченням штату або чисельності при ліквідації або реорганізації Організацій.

1.2.25. Не допускати скорочення та звільнення працівників без повного розрахунку із заробітної плати та інших належних виплат.

1.2.26. Передбачати в колективних договорах заходи щодо підвищення кваліфікації працівників за рахунок роботодавця не рідше ніж один раз на 5 років відповідно до потреб виробництва та за наявності фінансування, а також проведення професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників у періоди їхньої неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

1.2.27. Здійснювати заходи щодо організації наставництва, вдосконалення професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві, запровадження системи підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання.

Сприяти молодим працівникам у продовженні навчання (у тому числі, за можливості, шляхом співфінансування чи надання безоплатної позики для оплати навчання).

1.2.28. Співпрацювати з відповідними структурами Державної служби зайнятості України з питань забезпечення зайнятості працівників при їх звільненні у зв'язку зі скороченням штату або чисельності, ліквідацією чи реорганізацією Організації.

1.2.29. Зберігати права, пільги та гарантії за працівниками, що працюють на умовах неповного робочого часу (дня або тижня), передбачені статтею 56 КЗпП, колективним договором, за рахунок власних коштів відповідно до трудового законодавства. Сторони зобов'язуються всіляко сприяти та забезпечувати належне фінансування Організацій.

1.2.30. Керуючись законодавством про працю, встановлювати за рахунок власних коштів Організацій скорочену тривалість робочого часу для осіб, які мають

дітей віком до 14 років або дитину з інвалідністю.

### **1.3. Профспілка зобов'язується:**

1.3.1. Сприяти забезпеченню дотримання та зміцнення трудової дисципліни в Організаціях, що перебувають у сфері дії Сторін.

1.3.2. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про працю та забезпеченням трудових прав працівників Організацій згідно з повноваженнями, визначеними чинним законодавством і Статутом Профспілки.

1.3.3. На всіх рівнях соціального діалогу брати активну участь у формуванні консолідованої позиції щодо збереження зайнятості у сфері телебачення і радіомовлення.

1.3.4. Подавати в разі потреби Держкомтелерадіо та керівникам Організацій пропозиції щодо перенесення строків, тимчасового припинення або скасування заходів стосовно масового вивільнення працівників, які є обов'язковими для розгляду.

1.3.5. Брати активну участь у формуванні консолідованої позиції в межах соціального діалогу щодо збереження зайнятості.

1.3.6. Надавати безоплатні консультації та правову допомогу працівникам - членам Профспілки в забезпеченні захисту їхніх трудових прав та соціально-економічних гарантій. У разі необхідності відстоювати їхні інтереси в конкурсних та дисциплінарних комісіях, комісіях з питань трудових спорів, органах державної влади, судах.

1.3.7. На всіх рівнях соціального діалогу брати активну участь у наданні підтримки Організаціям сфери телебачення і радіомовлення, що фінансуються за рахунок коштів державного чи місцевого бюджетів, у забезпеченні належного фінансування.

## **II. ОПЛАТА ПРАЦІ**

### **2.1. Сторони домовились:**

2.1.1. Відстоювати в органах законодавчої та виконавчої влади інтереси працівників Організацій, їхнє конституційне право на своєчасну виплату заробітної плати в розмірах відповідно до законів та нормативно-правових актів про оплату праці, враховуючи перегляд її розміру у зв'язку зі змінами до законодавства та ситуацією на ринку праці.

2.1.2. У межах компетенції вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників сфери телебачення і радіомовлення. Заробітна плата працівників встановлюється у вигляді посадових окладів, що закріплені в штатному розписі, а також відповідних надбавок і виплат, передбачених законодавством та колективним договором або трейдинговою системою оплати праці.

2.1.3. В установленому порядку та в межах своїх повноважень опрацьовувати проекти законодавчих актів щодо оплати праці працівників сфери телебачення і радіомовлення та направляти розробникам відповідні пропозиції.

## *2.2. Рекомендувати керівникам Організації сфери телебачення і радіомовлення:*

2.2.1. Визначати розмір заробітної плати журналіста регіональними угодами, колективними договорами з урахуванням джерел фінансування на підставі законів, інших нормативно-правових актів України.

2.2.2. Про нові умови або зміну чинних умов оплати праці в бік погіршення роботодавцеві або уповноваженому ним органу повідомляти працівника не пізніше як за два місяці до їх зміни.

2.2.3. Преміювання працівників здійснювати відповідно до порядку преміювання працівників Організації сфери телебачення і радіомовлення, визначеного колективним договором.

2.2.4. Забезпечувати збереження умов і розмірів оплати праці в розмірі не меншому, ніж встановлено на законодавчому рівні, у разі переведення працівників на дистанційну чи надомну роботу.

2.2.5. Передбачати збереження середнього заробітку за час перебування працівників в укритті, якщо таке перебування припадає на робочий час.

2.2.6. Для забезпечення безперебійної роботи Організації організувати за можливості робочі місця в укриттях.

2.2.7. До припинення чи скасування воєнного стану в Україні, надзвичайної ситуації, карантину передбачати в колективному договорі в межах фонду заробітної плати розмір оплати часу простою працівників не нижче ніж дві третини тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу) відповідно до законодавства.

2.2.8. Передбачати норму щодо виплати надбавки працівникам, які безпосередньо виконують свої обов'язки та завдання в складних і небезпечних умовах, на територіях можливих або активних бойових дій, включених до Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого наказом Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій, крім Організацій, у яких введено грейдингову систему оплати праці.

2.2.9. Надавати працівникам (зокрема, в письмовому та/або електронному вигляді) щомісячне підтвердження нарахованої заробітної плати, розмірів і підстав відрахувань із заробітної плати, суми заробітної плати, що належить до виплати, суми сплаченого єдиного соціального внеску, у разі наявності - суми заборгованості із заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску.

2.2.10. Забезпечувати своєчасну виплату заробітної плати у строки, встановлені колективним договором, з дотриманням положень статті 24 Закону України «Про оплату праці». Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати в колективних договорах за погодженням з профспілковими комітетами який має бути не меншим, ніж оплата за фактично відпрацьований час відповідно до тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

2.2.11. Скорочення бюджетних асигнувань не вважати підставою для зменшення посадових окладів, невиплати надбавок та інших гарантій, пільг і

компенсацій, передбачених законодавством.

2.2.12. Вживати заходів щодо проведення індексації заробітної плати працівників сфери телебачення і радіомовлення в межах чинного законодавства.

2.2.13. Забезпечувати оплату праці працівників сфери телебачення і радіомовлення за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема й під час дистанційної роботи, крім Організацій, у яких запроваджено грейдингову систему оплати праці.

2.2.14. Встановлювати в колективних договорах Організацій конкретні розміри мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадових, міжрозрядних співвідношень, крім Організацій, у яких запроваджено грейдингову систему оплати праці.

2.2.15. Здійснювати постійний моніторинг своєчасності й повноти виплати заробітної плати та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у строки, встановлені колективними договорами.

2.2.16. Регулярно обмінюватися інформацією про стан дотримання Угоди у сфері оплати праці та про заходи, що вживаються для усунення виявлених порушень.

2.2.17. У разі виникнення в Організаціях заборгованості з виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування негайно вживати ефективних заходів щодо її ліквідації.

### **2.3. Держкомтелерадіо зобов'язується:**

2.3.1. Сприяти розробленню та реалізації керівниками Організацій заходів, спрямованих на збільшення частки оплати праці в операційних витратах.

2.3.2. Рекомендувати керівникам Організацій сфери телебачення і радіомовлення в разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу профспілкових організацій інформацію про наявність коштів на рахунках Організації відповідно до статті 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а на вимогу працівника - відомості про нараховану й невиплачену йому заробітну плату відповідно до статті 31 Закону України «Про оплату праці».

2.3.3. Відповідно до статті 45 КЗпП та статті 33 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у разі незабезпечення керівником Організації своєчасної виплати заробітної плати та/або порушення чинного законодавства розглядати за поданням профспілкових організацій питання щодо розірвання з цим керівником трудового договору (контракту).

### **2.4. Держкомтелерадіо рекомендує Організаціям сфери телебачення і радіомовлення:**

2.4.1. Організаціям, які повністю або частково утримуються за рахунок бюджетних асигнувань, при визначенні умов оплати праці працівників використовувати нормативні акти Кабінету Міністрів України з питань оплати праці бюджетних установ та організацій, у тому числі щодо переліку й розмірів доплат, надбавок, премій, інших виплат.

Умови та розміри оплати праці працівників акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України» встановлюються Наглядовою радою АТ «НСТУ» відповідно до пункту 8 частини другої статті 7 Закону України «Про суспільні медіа України».

#### **2.4.2. Передбачати в колективних договорах:**

2.4.2.1. Порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їхнього особистого внеску в загальні результати роботи.

2.4.2.2. Виплату матеріальної допомоги, у тому числі на оздоровлення.

2.4.2.3. Виплату надбавок:

- за інтенсивність праці;
- за високі досягнення в роботі;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

2.4.2.4. За рахунок власних коштів Організацій передбачати у колективних договорах додаткові гарантії в порівнянні із законодавством, зокрема доплати, надбавки та інші виплати стимулюючого й компенсаційного характеру.

#### 2.4.2.5. Встановлювати доплати:

- за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи (на період відпустки, хвороби, відрядження та з інших причин);
- за виконання додаткової роботи за іншою професією (посадою) без звільнення від своєї основної роботи за рахунок і в межах економії фонду оплати праці, що утворилася від посадових окладів вакантних посад;
- за виконання додаткового обсягу робіт за однією й тією самою професією чи посадою разом з основною роботою, обумовленою трудовим договором, за рахунок і в межах економії фонду оплати праці, що утворилася від посадових окладів вакантних посад;
- за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника зі звільненням від виконання своєї основної роботи в порядку тимчасового заступництва (виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника за більш відповідальною посадою) на період відпустки, хвороби, відрядження та з інших причин у розмірі, який становить різницю між фактичним окладом працівника- заступника і посадовим окладом працівника, якого він заміщає;
- за роботу в складних та небезпечних умовах та роботу в особливо небезпечних умовах журналістам і працівникам, які не є журналістами, які працюють на території, де відбуваються воєнні (бойові) дії, у місцях пожеж, техногенних катастроф тощо.

2.4.3. Здійснювати оплату праці керівників Організацій відповідно до укладених контрактів згідно з чинним законодавством України (стаття 20 Закону України «Про оплату праці»),

2.4.4. Забезпечувати оплату праці в Організаціях небюджетної сфери всіх форм власності відповідно до Закону України «Про оплату праці» та інших нормативних актів.

Темпи зростання середньої заробітної плати в Організаціях, де її розмір є меншим ніж три прожиткові мінімуми для працездатних осіб, мають бути вищими, ніж прогнозний індекс споживчих цін на відповідний рік.

2.4.5. В Організаціях небюджетної сфери всіх форм власності посадові оклади й тарифні ставки встановлювати в порядку та розмірах, визначених колективними договорами, з урахуванням положень Угоди і Генеральної угоди.

Встановлювати доплати і надбавки згідно з додатком 1 і додатком 3 до Угоди.

2.4.6. Встановлювати тарифну ставку робітника I розряду небюджетної сфери в розмірі не менш ніж 130 відсотків прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначеного законодавством.

Встановлювати мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку) некваліфікованого працівника небюджетної сфери за повністю виконану норму робочого часу в нормальних умовах праці в розмірі не менш ніж 120 відсотків прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначеного законодавством.

Заробітна плата працівника небюджетної сфери за повністю виконану місячну норму праці не може бути нижчою за розмір мінімальної заробітної плати, визначений

законодавством.

2.4.7. Сторонам колективно-договірного регулювання визначати в колективних договорах положення щодо участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку Організації.

Під час формування бюджетних запитів Організацій передбачати окремим розділом видатки на проведення культурно-масової, фізкультурної та оздоровчої роботи профспілковими комітетами Організацій у розмірі не менш ніж 0,3 відсотка від фонду оплати праці у визначеному законодавством порядку.

2.4.8. Організаціям сфери телебачення і радіомовлення використовувати за можливості відсоток власних коштів згідно з колективним договором на підвищення оплати праці працівників.

2.4.9. Вживати заходів щодо забезпечення своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати в Організаціях у строки, встановлені колективним договором, але не рідше ніж 2 рази на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше ніж через сім днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

2.4.10. Забезпечувати нарахування компенсації за несвоєчасну виплату заробітної плати та своєчасну виплату такої компенсації.

## **2.5. Профспілка зобов'язується:**

2.5.1. Вносити пропозиції та зауваження до проекту Закону України про Державний бюджет України на відповідний рік, що стосуються соціально-економічного розвитку сфери телебачення і радіомовлення та соціального захисту працівників.

2.5.2. Докладати зусиль щодо внесення до колективних угод і договорів норми про забезпечення дотримання органами виконавчої влади вимог частини четвертої статті 77 Бюджетного кодексу України в частині врахування у першочерговому порядку потреби в коштах на оплату праці працівників Організацій відповідно до встановлених законодавством умов оплати праці та розміру мінімальної заробітної плати під час затвердження відповідних бюджетів.

2.5.3. При укладанні територіальних угод ініціювати встановлення працівникам Організацій за рахунок місцевих бюджетів додаткових гарантій у порівнянні з чинним законодавством, доплат, надбавок та інших виплат стимулюючого та компенсаційного характеру.

2.5.4. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в Організаціях конституційних гарантій з оплати праці, у тому числі щодо своєчасності виплати заробітної плати, правомірності й повноти утримань податків, зборів і внесків.

2.5.5. Інформувати органи виконавчої влади, Державну службу України з питань праці та її територіальні інспекції про факти порушень колективних договорів та угод в частині оплати праці, а також вимог законодавства щодо термінів її виплати з метою усунення цих порушень.

2.5.6. Координувати діяльність територіальних органів Профспілки щодо

здійснення контролю за проведенням індексації грошових доходів працівників телебачення і радіомовлення у зв'язку зі змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов'язаних із порушенням термінів її виплати.

2.5.7. Надавати на безоплатній основі консультації та правову допомогу членам Профспілки в захисті їхніх прав у сфері оплати праці. У разі потреби представляти їхні інтереси в комісіях з питань трудових спорів і судах.

2.5.8. Проводити навчання профспілкових кадрів з питань оплати й нормування праці.

### **ІІІ. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. УМОВИ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ**

#### **3.1. Сторони домовились і рекомендують Організаціям:**

3.1.1. Питання трудових відносин працівників у сфері телебачення та радіомовлення регулювати відповідно до КЗпП, Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», інших нормативно-правових актів України.

3.1.2. Умовами, що включаються до трудових договорів, не погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством, Угодою і колективними договорами.

3.1.3. При укладанні трудових договорів застосовувати особливу форму трудового договору - контракт лише у випадках, передбачених законами.

3.1.4. Встановлювати тривалість денної роботи (зміни) згідно із правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності, затвердженими роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом Організації, з урахуванням специфіки діяльності та вимог чинного законодавства.

3.1.5. Встановлювати за можливості дистанційну роботу для працівників, які на період воєнного стану евакуювалися в інші населені пункти на території України (за умови виконання ними трудових обов'язків).

3.1.6. Передбачати гарантії збереження робочих місць:

- за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення;

- за працівниками, які є членами добровольчих формувань територіальних громад, під час виконання ними завдань територіальної оборони.

3.1.7. У разі смерті працівника сфери телебачення і радіомовлення, який загинув при виконанні службових обов'язків, його сім'ї надаються матеріальна допомога та допомога в організації похорону. Витрати на похорон цих працівників,



ритуальні послуги, спорудження надгробка здійснюються в повному обсязі за рахунок коштів суб'єкта у сфері медіа.

3.1.8. Забезпечувати призупинення трудових відносин, надання відпустки без збереження заробітної плати протягом дії воєнного стану згідно із законодавством.

3.1.9. Створювати умови праці для осіб з інвалідністю з урахуванням індивідуальних програм реабілітації, забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством.

3.1.10. Щорічні відпустки надавати згідно із Законом України «Про відпустки» та з графіком відпусток, затвердженим роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом.

3.1.11. Вживати заходів щодо надання щорічної додаткової оплачуваної відпустки за особливий характер праці відповідно до статті 8 Закону України «Про відпустки» працівникам з ненормованим робочим днем згідно з додатком 2 до Угоди.

3.1.12. Забезпечувати виконання встановлених законодавством та Угодою соціальних гарантій і пільг працівникам Організацій.

3.1.13. При укладанні колективних договорів не обмежувати прав трудових колективів щодо розширення гарантій, які передбачають більш високий рівень соціальної захищеності працівників порівняно з чинним законодавством, за рахунок власних коштів Організацій.

3.1.14. Надавати матері або батькові, який сам виховує неповнолітню дитину віком до 14 років, чергову відпустку, переважно в літній період, з квітня по вересень.

3.1.15. Рекомендувати роботодавцям і профспілковим організаціям при укладанні колективних договорів передбачати збільшення додаткової оплачуваної відпустки для окремих категорій працівників за рахунок власних коштів Організацій.

3.1.16. Передбачати за можливості при укладенні колективних договорів включення до їхнього змісту умов і порядку запровадження скороченої тривалості робочого часу з одночасним збереженням розміру заробітної плати для працівників, що мають дітей до 14 років або дитину з інвалідністю.

3.1.17. Гарантувати працівникам надання часу для пошуку нової роботи в разі попередження адміністрацією про їхнє звільнення у зв'язку зі скороченням штату або чисельності, при ліквідації або реорганізації Організації у розмірі 8 годин на тиждень зі збереженням середньої заробітної плати за рахунок власних коштів цих Організацій.

3.1.18. Трудові відносини будувати на засадах державного та договірного регулювання.

3.1.19. На умовах колективних договорів і відповідно до законодавства головам профспілкових комітетів, які не увільнені від основної роботи, створювати відповідні умови (надавати час) для виконання ними своїх громадських обов'язків зі збереженням заробітної плати.

3.1.20. Залучати окремих працівників до роботи у вихідні та святкові дні з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) згідно зі статтею 71 КЗпП.

3.1.21. Дотримуватися встановлених відповідно до чинного законодавства:

- тривалості робочого часу - не більше ніж 40 годин на тиждень;
- тривалості щорічної відпустки для працівників - не менше ніж 24 календарні дні (стаття 6 Закону України «Про відпустки»).

3.1.22. Скорочену тривалість робочого тижня встановлювати колективним договором відповідно до Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 163, залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці.

3.1.23. Повідомляти працівників не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці - систем і розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад тощо (частина третя статті 32 КЗпП).

3.1.24. У разі звільнення працівників з Організації у випадку змін в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання Організації, скорочення чисельності або штату (пункт 1 статті 40 КЗпП), працівники персонально попереджаються роботодавцем про наступне можливе вивільнення не пізніше як за два місяці. При цьому працівнику (за винятком випадків ліквідації Організації) одночасно пропонується інша робота в цій Організації. За відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу в цій Організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно (стаття 49<sup>2</sup> КЗпП). При звільненні працівників за зазначеною підставою їм виплачується відповідно до статті 44 КЗпП вихідна допомога в розмірі середнього місячного заробітку.

3.1.25. Встановлювати скорочену тривалість робочого часу - 36 годин на тиждень для працівників 16-18 років (стаття 51 КЗпП).

3.1.26. Скорочувати напередодні святкових днів тривалість роботи на одну годину відповідно до статті 53 КЗпП.

3.1.27. До графіків відпусток Організацій включати: щорічні відпустки (основну, додаткову за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці, додаткову за особливий характер праці), соціальну додаткову відпустку на дітей (стаття 19 Закону України «Про відпустки»), додаткову відпустку учасникам бойових дій та особам з інвалідністю внаслідок війни (стаття 1 б<sup>2</sup> Закону України «Про відпустки»), додаткову відпустку, що надається працівникам Організацій відповідно до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

3.1.28. Щорічні додаткові відпустки надавати працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці та з особливим характером праці, - за Списками виробництв, робіт, професій і посад, зайнятість в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 (зі змінами) (статті 7 і 8 Закону України «Про відпустки»).

Конкретна тривалість щорічних додаткових відпусток встановлюється

колективним чи трудовим договором: за роботу із шкідливими умовами праці залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах, а відпусток за особливий характер праці - залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

3.1.29. Згідно зі статтею 19 Закону України «Про відпустки» жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері, батьку особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, одинокому батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надавати щорічну додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

3.1.30. Надавати додаткові відпустки зі збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік працівникам Організацій - учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» (стаття 1 б<sup>2</sup> Закону України «Про відпустки»).

3.1.31. Передбачати в колективних договорах Організацій можливість виплати матеріальної допомоги на оздоровлення працівникам, які мають статус учасника бойових дій.

3.1.32. Роботодавцям за рахунок власних коштів Організацій відповідно до своїх повноважень надавати додаткові оплачувані відпустки працівникам:

3.1.32.1. Тривалістю до трьох днів у випадках:

- укладення шлюбу;
- народження дитини;
- шлюбу дітей;
- смерті одного з подружжя або рідних першого та другого ступеня споріднення.

3.1.32.2. Тривалістю один день:

- у перший день навчального року працівникам, що виховують дітей- школярів молодших класів;
- у день народження працівника.

3.1.33. В обов'язковому порядку, за бажанням працівника, надавати відпустку без збереження заробітної плати на весілля - 10 днів, на поховання - 7 днів, для догляду за близькими особами тощо відповідно до статті 25 Закону України «Про відпустки».

3.1.34. З метою запобігання масовому вивільненню працівників сфери телебачення і радіомовлення, погіршенню соціального статусу працівників під час проведення реорганізації в Організаціях роботодавцям забезпечувати безумовне

дотримання норм трудового законодавства з урахуванням встановлених на державному рівні соціальних гарантій.

## **3.2. Профспілка зобов'язується:**

3.2.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства в Організаціях незалежно від форм власності, виконанням колективних договорів.

3.2.2. Під час ведення колективних переговорів з розроблення та укладення колективних договорів наполягати на включенні до них зобов'язань, що забезпечують чітке регулювання трудових відносин, режиму праці та відпочинку.

3.2.3. Надавати членам Профспілки на безоплатній основі консультації та практичну допомогу з питань трудового законодавства. У разі необхідності здійснювати представництво їхніх інтересів в органах державної влади, місцевого самоврядування та судових органах.

3.2.4. Організовувати навчання профспілкового активу з питань трудового законодавства.

3.2.5. Ініціювати розгляд відповідними органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування випадків відмови роботодавців усунути виявлені порушення трудового законодавства для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів.

3.2.6. Інформувати органи влади про факти порушень законодавства про працю, усунення яких потребує втручання державних органів.

## **IV. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я**

### **4.1. Сторони домовились:**

4.1.1. Координувати свою діяльність і сприяти одна одній у реалізації повноважень і прав, визначених для них законодавством про охорону праці.

4.1.2. Забезпечувати контроль за дотриманням керівниками Організацій вимог щодо створення здорових і безпечних умов праці, передбачених Кодексом цивільного захисту України, законами України «Про охорону праці», «Про дорожній рух» та ін. Сприяти проведенню в трудових колективах Організацій профілактичної роботи з дотримання працівниками норм цих законів.

4.1.3. Здійснювати контроль за забезпеченням журналістів та інших працівників на період їхнього відрядження в райони ведення воєнних (бойових) дій та/або на тимчасово окуповані території України засобами, призначеними для захисту від уражень вогнепальною зброєю, осколкових уражень, а також медичними аптечками.

4.1.4. Передбачати в колективних договорах проведення заходів щодо організації безпечних і нешкідливих умов праці в Організаціях, а також реалізацію працівниками своїх прав і соціальних гарантій на охорону праці.

4.1.5. Сприяти включенню до територіальних угод і колективних договорів

зобов'язань керівників Організацій щодо здійснення комплексних заходів, спрямованих на усунення шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища.

4.1.6. Організовувати спільну профілактичну роботу сторін соціального діалогу для запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням.

4.1.7. Здійснювати обмін інформацією про:

- стан охорони праці, організацію соціально-побутового забезпечення працівників (організацію гарячого харчування, роботу санітарно-побутових приміщень);

- проведення згідно із законодавством медичних оглядів працівників та своєчасного й повного виконання рекомендацій заключного акта за результатами періодичного медичного огляду працівників;

- своєчасне проведення атестації робочих місць та надання працівникам пільг і компенсацій за роботу у важких та шкідливих умовах праці;

- рівень виробничого травматизму й профзахворювань в Організаціях.

4.1.8. Брати участь у формуванні програм з питань безпеки, гігієни праці та поліпшення стану виробничого середовища, які затверджуються в установленому порядку на державному, галузевому та територіальному рівнях.

4.1.9. Вносити відповідні пропозиції та вживати узгоджених спільних заходів, спрямованих на вдосконалення нормативно-правової бази з питань безпеки та охорони праці і системи комплексного управління охороною праці, підвищення ефективності державного нагляду і громадського контролю, забезпечення належного захисту законних прав працівників.

4.1.10. Узгоджувати дії, висновки і пропозиції під час спільного розслідування нещасних випадків на виробництві з метою забезпечення його об'єктивності, правильного визначення потерпілих або віднесення травм до непов'язаних із виробництвом. Спільно розглядати заяви та скарги працівників щодо цих та інших питань.

4.1.11. Залучати за потреби сторін соціального діалогу відповідного рівня позаштатних технічних радників (експертів, фахівців) для кваліфікованого розгляду окремих аспектів безпеки та гігієни праці.

4.1.12. Не допускати притягнення до відповідальності працівників за вчинення ними належним чином дій щодо захисту своїх прав з питань охорони праці або працівників, які відмовилися від виконання роботи чи залишили роботу, оскільки мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їхнього життя чи здоров'я або життя та здоров'я інших людей.

4.1.13. Підвищувати рівень підготовки посадових осіб, спеціалістів і профспілкових активістів з питань охорони праці.

4.1.14. Звертатися до Пенсійного фонду України з пропозиціями щорічно передбачати в бюджеті Фонду кошти на проведення навчання представників роботодавців, профспілок, органів виконавчої влади і місцевого самоврядування з питань охорони праці згідно з поданими в установленому порядку заявками.

*Сторони рекомендують Організаціям сфери телебачення і радіомовлення:*

4.1.15. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілки до робочих місць працівників для здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю та охорону праці.

4.1.16. При укладанні колективних договорів визначати перелік робіт, під час проведення яких за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використовувати час обідньої перерви на свій розсуд. Не вилучати з робочого часу працівників час приймання їжі, якщо за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використати час обідньої перерви на свій розсуд.

4.1.17. Забезпечувати організацію своєчасного й кваліфікованого надання першої домедичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків та аварій на виробництві, створювати служби гігієни праці.

4.1.18. Систематично проводити атестацію робочих місць працівників, зайнятих у шкідливих і важких умовах, забезпечувати приведення умов праці у відповідність до чинних нормативів та надання працівникам відповідних пільг і компенсацій.

4.1.19. Передбачати проведення заходів з медичної профілактики захворювань серед працівників Організацій (сезонні захворювання на грип, інші інфекційні захворювання, COVID-19 тощо) для запобігання виникненню епідемій.

4.1.20. Включати до колективних договорів положення з протидії мобінгу на робочому місці, метою, результатом або можливим наслідком якого є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, у тому числі гендерно обумовлені насильство й домагання тощо.

4.1.21. Забезпечувати фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

4.1.22. Щороку під час формування бюджетних запитів передбачати окремим розділом видатки на охорону праці, розмір яких встановлювати в колективних договорах з урахуванням фінансових можливостей Організації.

## **4.2. Держкомтелерадіо зобов'язується:**

4.2.1. Здійснювати методичне керівництво роботою з охорони праці у сфері телебачення і радіомовлення відповідно до чинного законодавства, правил і норм щодо цих питань. Надавати Організаціям організаційно- методичну допомогу з питань охорони праці.

4.2.2. Брати участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з питань охорони праці. Здійснювати розроблення й перегляд галузевих нормативно-правових актів з охорони праці та погоджувати їх із Центральним комітетом Профспілки.

4.2.3. Сприяти укомплектуванню служб охорони праці в Організаціях,

приведенню чисельності, функціональних обов'язків, рівня заробітної плати та підпорядкованості фахівців служб охорони праці у відповідність до вимог Закону України «Про охорону праці» та Типового положення про службу охорони праці.

4.2.4. Зобов'язати керівників Організацій включати до колективних договорів заходи з охорони праці, а також комплексні заходи, спрямовані на усунення шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища.

4.2.5. Підтримувати та заохочувати через механізми стимулювання ініціативи керівників Організацій щодо впровадження екологічно чистих технологій, досягнень науки й техніки з охорони праці, засобів механізації, автоматизації та роботизації ділянок виробництва з важкими та шкідливими умовами праці з метою зменшення негативної дії шкідливих факторів на працівників та запобігання професійним захворюванням.

4.2.6. Враховувати при укладанні контрактів з керівниками Організацій обов'язкову особисту відповідальність щодо виконання заходів, спрямованих на створення на кожному робочому місці безпечних і нешкідливих умов праці.

4.2.7. Вносити пропозиції щодо змін і доповнень до Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників на яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, з метою включення до цих списків додаткових професій і посад працівників сфери телебачення і радіомовлення при надходженні обґрунтованих пропозицій від Організацій.

4.2.8. Організовувати навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

4.2.9. При формуванні бюджетів на відповідний рік надавати пропозиції Міністерству фінансів України щодо врахування видатків на охорону праці відповідно до статті 19 Закону України «Про охорону праці».

4.2.10. Здійснювати відомчий контроль за станом охорони праці в Організаціях.

4.2.11. Зобов'язувати керівників Організацій постійно проводити експертизу технічного стану устаткування, механізмів, будівель і споруд щодо їх подальшого безпечного використання відповідно до законодавства.

4.2.12. Сприяти відповідно до статті 40 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» безперешкодному доступу членам виборних органів Профспілки, а також їхнім повноважним представникам, до робочих місць членів Профспілки, отриманню від керівників Організацій відповідної інформації та пояснень, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів та Угоди, дотримання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників.

4.2.13. Здійснювати обов'язковий розгляд та оперативне реагування на офіційні подання (висновки) профспілкових органів, технічних інспекторів з питань охорони праці, що вносяться ними відповідно до прав і повноважень профспілок, визначених законодавством.

4.2.14. Проводити аналіз нещасних випадків в Організаціях. На основі аналізу даних виробничого травматизму, а також за поданням профспілкових організацій заслуховувати на засіданнях колегії Держкомтелерадіо за участю представників Профспілки керівників тих Організацій, на яких трапилися смертельні, групові

нещасні випадки або не виконуються умови колективних договорів щодо дотримання умов і безпеки праці.

4.2.15. Вживати заходів щодо поліпшення соціального захисту, у тому числі щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності.

4.2.16. Zobov'язувати керівників Організацій щороку передбачати в розрахунках до кошторисів окремим розділом видатки на охорону праці відповідно до статті 19 Закону України «Про охорону праці».

4.2.17. Сприяти забезпеченню своєчасного фінансування на:

- проведення в Організаціях атестації робочих місць за умовами праці;
- встановлення в усіх Організаціях автоматизованої системи пожежної сигналізації.

4.2.18. Zobov'язувати керівників Організацій забезпечувати за кошти засновника Організації у сфері телебачення і радіомовлення фінансування та організацію проведення попереднього (під час прийняття на роботу) й періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів в разі потреби керівник Організації повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів (стаття 17 Закону України «Про охорону праці»).

4.2.19. Zobov'язувати керівників Організацій забезпечувати своєчасне проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці, для встановлення їх права на пільги й компенсації.

4.2.20. Здійснювати реалізацію заходів щодо вивільнення жінок зі шкідливих та небезпечних для здоров'я робіт, а залучення їх до таких робіт - відповідно до вимог законодавства.

4.2.21. Zobov'язувати керівників Організацій забезпечити своєчасне нарахування та сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

*Держкомтелерадіо рекомендує Організаціям сфери телебачення і радіомовлення:*

4.2.22. Залучати представників Профспілки до складу комісій із проведення атестації робочих місць за умовами праці.

4.2.23. Підвищувати рівень обізнаності працівників щодо проблем ВІЛ / СНТДу та туберкульозу. Передбачати в колективних договорах заходи щодо запобігання поширенню епідемії ВІЛ / СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі. Не допускати дискримінації працівників з такими захворюваннями.

4.2.24. Забезпечувати працівників засобами індивідуального захисту,



спецодягом, спецвзуттям відповідно до вимог чинних стандартів згідно з галузевими нормами, а також мийними та знешкоджувальними засобами, молоком й іншими продуктами.

4.2.25. Здійснювати за рахунок роботодавця або з будь-яких інших не заборонених законом джерел обов'язкове страхування журналістів та інших працівників на період їхнього відрядження в райони ведення воєнних (бойових) дій та/або на тимчасово окуповані території України.

4.2.26. Забезпечувати своєчасну виплату одноразової допомоги та повного відшкодування шкоди потерпілим на виробництві відповідно до вимог чинного законодавства. Вживати заходів щодо ліквідації заборгованості й надалі своєчасної виплати одноразової допомоги та повного відшкодування шкоди потерпілим на виробництві відповідно до законів України «Про охорону праці» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Під час укладання колективних договорів визначати розмір одноразової допомоги потерпілим від нещасних випадків на виробництві відповідно до вимог чинного законодавства.

4.2.27. Передбачати закріплення наставника за новопризначеними робітниками, які повинні обслуговувати об'єкти підвищеної небезпеки. Після закінчення тримісячного строку навчання й практики здійснювати приймання іспитів з питань охорони праці з оформленням усієї належної документації.

4.2.28. Здійснювати оздоровлення працівників, які працюють у шкідливих та важких умовах праці за наявності фінансової можливості.

4.2.29. Організовувати на період дії воєнного стану оповіщення працівників про загрозу виникнення або виникнення надзвичайних ситуацій, забезпечення працівників відповідним укриттям або можливості перебування працівників в укритті за межами підприємства, установи, організації.

4.2.30. Розробити Інструкцію про дії працівників при загрозі виникнення або виникненні надзвичайних ситуацій, забезпечити контроль за її виконанням.

### **4.3. Профспілка зобов'язується:**

4.3.1. Брати участь у розробленні програм і заходів щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці й виробничого середовища в Організаціях, забезпечувати громадський контроль за виконанням цих програм і заходів.

4.3.2. Здійснювати громадський контроль за станом умов і безпеки праці в Організаціях, належного виробничого побуту, забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту, а також положень колективних договорів із цих питань. Надавати Держкомтелерадіо інформацію та пропозиції щодо поліпшення такої роботи на місцях.

4.3.3. Залучати представників Профспілки до складу комісії з проведення атестації робочих місць за умовами праці.

4.3.4. Забезпечувати участь представників Профспілки в роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків та профзахворювань.

4.3.5. Організовувати навчання профспілкового активу з питань охорони праці.

Вживати заходів щодо підвищення рівня компетентності профспілкових працівників та активістів, які беруть участь у здійсненні громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці та в усіх заходах згідно з Угодою.

4.3.6. Представляти інтереси членів Профспілки при розгляді заяв і трудових конфліктів з питань охорони праці та відшкодування в повному обсязі шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, згідно з чинним законодавством України.

4.3.7. Вимагати нормативного забезпечення працівників спецодягом, засобами індивідуального захисту, санітарно-побутовими приміщеннями та обладнанням, наполягати на повному використанні коштів на охорону праці.

4.3.8. Інформувати органи державного нагляду за охороною праці та Держкомтелерадіо, органи місцевої влади та органи місцевого самоврядування про виявлені під час громадського контролю в Організаціях факти порушень норм і правил охорони праці, наявність загрози життю чи здоров'ю працівників з метою проведення спільних дій щодо запобігання нещасним випадкам або обумовленим виробництвом захворюванням.

4.3.9. Надавати безоплатну правову допомогу членам Профспілки з питань законодавства про охорону праці. Представляти їхні інтереси при розгляді заяв і трудових конфліктів з охорони праці та відшкодування в повному обсязі шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, згідно з чинним законодавством.

## **V. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ**

### **5.1. Сторони домовились:**

5.1.1. Вживати заходів щодо забезпечення встановлених законодавством гарантій і пільг працівникам та їхнім сім'ям, не обмежувати права трудових колективів щодо розширення цих гарантій за рахунок власних коштів Організацій сфери телебачення і радіомовлення.

5.1.2. Вживати заходів для недопущення прийняття законодавчих актів, які загрожують звуженням прав і свобод працівників сфери телебачення і радіомовлення.

5.1.3. Сприяти забезпеченню тендерної рівності прав і можливостей жінок та чоловіків, у тому числі сприяти розширенню представництва жінок на керівних посадах Організацій сфери телебачення і радіомовлення та в керівних органах Профспілки.

5.1.4. Щороку вживати заходів, спрямованих на проведення оздоровчої кампанії для дітей працівників сфери телебачення і радіомовлення із залученням додаткових джерел фінансування.

5.1.5. Сприяти вирішенню питань щодо придбання санаторно-курортних путівок на лікування працівників сфери телебачення і радіомовлення, вишукуючи шляхи їх здешевлення, а також збільшенню чисельності працівників і членів їхніх сімей, які оздоровлюються в санаторно-курортних закладах.

5.1.6. Спрямувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;

- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників сфери телебачення і радіомовлення, членів їхніх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в Організаціях сфери телебачення і радіомовлення.

5.1.7. Сприяти залученню до занять народною творчістю працівників і членів їхніх сімей.

5.1.8. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивної роботи в трудових колективах Організацій, залучати до систематичних занять фізичною культурою працівників та членів їхніх сімей, брати участь у Всеукраїнських зимових та літніх спартакіадах, організованих Профспілкою спільно з фізкультурно-спортивними товариствами.

## **5.2. Держкомтелерадіо зобов'язується:**

5.2.1. У межах компетенції здійснювати контроль за наданням працівникам сфери телебачення і радіомовлення законодавчо встановлених соціальних гарантій, пільг і компенсацій відповідно до чинного законодавства.

5.2.2. Доручати роботодавцям щорічно під час формування бюджетних запитів Організацій передбачати окремим розділом видатки на проведення культурно-масової, фізкультурної та оздоровчої роботи профкомами Організацій у розмірі не менше ніж 0,3 відсотка від фонду оплати праці у визначеному законодавством порядку.

5.2.3. Забезпечувати реалізацію актів законодавства та програм, що мають соціальний характер, і внесення в межах компетенції змін і доповнень до них відповідно до потреб та рівня забезпечення соціального захисту працівників сфери телебачення і радіомовлення.

5.2.4. Здійснювати контроль за дотриманням Організаціями всіх форм власності вимог статті 113 КЗпП щодо визнання простоїв не з вини працівника та дотримання порядку оплати часу простою.

5.2.5. Здійснювати контроль за дотриманням керівниками Організацій законодавства про зайнятість, надання пільг і компенсацій працівникам, звільненим з Організацій у зв'язку зі скороченням чисельності чи штату.

5.2.6. Не допускати в Організаціях звільнень працівників у порядку скорочення за ініціативою роботодавців більш ніж 12 відсотків від чисельності працівників протягом календарного року, а в разі звільнення більшого відсотка працівників - приймати рішення після проведення з відповідним профспілковим органом консультацій щодо заходів із запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків таких звільнень.

*Держкомтелерадіо рекомендує Організаціям сфери телебачення і радіомовлення:*

5.2.7. Завчасно надавати профспілковим комітетам Організацій інформацію про рішення щодо змін в організації виробництва й праці.

У разі ліквідації, реорганізації, перепрофілювання, зміни форм власності, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, роботодавець не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій повідомляє профспілковий комітет Організації про причини та надає економічне обґрунтування таких дій, а також інформацію про заплановані та здійснені заходи щодо забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників.

Тримісячний період роботодавець і профком Організації використовують для проведення переговорів, обміну інформацією та іншої роботи, що спрямована на зменшення рівня або запобігання скороченню працівників, виконання заходів щодо забезпечення зайнятості.

5.2.8. З метою запобігання масовому вивільненню працівників здійснювати заходи щодо можливої перепідготовки кадрів, навчання нових професій, відмови від сумісництва, тимчасового припинення прийняття нових працівників та інші.

5.2.9. Роботодавцям:

- розірвання трудового договору з працівником Організації за ініціативою адміністрації проводити в разі згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у випадках, передбачених статтею 43 КЗпП;

- при вирішенні питання звільнення працівників з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП, враховувати вимоги статей 42, 184 КЗпП;

- забезпечувати робочими місцями, незалежно від зміни структури Організації, скорочення робочих місць, колишніх працівників Організації, що проходили строкову службу в армії, але не більш як через три місяці з дня звільнення, а також тих працівників, перелік яких передбачений статтею 42 КЗпП, за умови наявності відповідних вакансій, які відповідають їхній кваліфікації та спеціальності.

5.2.10. Під час укладення угод і колективних договорів включати до них зобов'язання щодо додаткового соціального захисту ветеранів праці, людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій працівників.

5.2.11. Визначати за фінансової можливості в колективних договорах зобов'язання щодо надання працівникам за рахунок власних коштів Організацій додаткових пільг і соціальних гарантій та захисту, а саме:

- пільг та матеріальної підтримки працівникам, які мають статус ветеранів війни, ветеранів праці, учасників бойових дій, учасників бойових дій на території інших держав (афганців), учасників ООС (АТО), постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи та ліквідаторів аварії на ЧАЕС, внутрішньо переміщених осіб;

- пільг та матеріальної підтримки працівникам, які втратили члена сім'ї внаслідок ООС (АТО) на сході України та/або під час дії воєнного стану в Україні;

- пільг та матеріальної підтримки працівникам, які мають статус багатодітних та/або малозабезпечених сімей, та інших вразливих категорій осіб;

- матеріальної допомоги працівникам і родинам працівників, які загинули в лавах ЗСУ / ТРО;
- матеріальної допомоги працівникам для відновлення та ремонту житла, пошкодженого внаслідок бойових дій;
- оплати (часткової оплати) занять організованих груп працівників у спортивних комплексах / залах, басейнах та забезпечення абонементом в спортивні заклади;
- оплати (часткової оплати) страхування працівників на умовах, визначених колективним договором;
- оплати (часткової оплати) навчання працівників, їхньої участі в професійних форумах, семінарах, тренінгах чи курсах на умовах, визначених колективним договором;
- компенсації за найм (оренду) тимчасового житла на умовах, визначених колективним договором.

5.2.12. Поширювати всі соціально-побутові пільги, наявні для працівників Організацій, на увільнених від роботи виборних працівників профспілкових органів.

5.2.13. Не допускати звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів Організацій, протягом року після закінчення строку, на який вони обиралися, крім випадків повної ліквідації Організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню такої роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи (стаття 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»),

5.2.14. Надавати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своєї виробничої діяльності, вільний від роботи час зі збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання громадських обов'язків в інтересах колективу, на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень, а також на час їхнього профспілкового навчання надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів зі збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на умовах, передбачених колективним договором.

5.2.15. Здійснювати заходи щодо забезпечення працівників та членів їхніх сімей путівками для лікування й оздоровлення, проводити заходи щодо оздоровлення та відпочинку дітей із залученням передбачених законодавством джерел фінансування, спільно з профспілковими організаціями організовувати спортивні змагання, фестивалі, конкурси, огляди, виставки робіт працівників та членів їхніх сімей.

5.2.16. Організувати роботу щодо прискорення включення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників з паперових трудових книжок відповідно до законодавства.

5.2.17. Вживати заходів, спрямованих на забезпечення збереження документів / відомостей працівників про роботу (у тому числі спеціального стажу), заробітну плату

і сплачені страхові внески тощо, а також сприяти працівникам в оформленні документів, необхідних для призначення їм пенсії.

### **5.3. Профспілка зобов'язується:**

5.3.1. Забезпечувати організацію роз'яснювальної роботи в первинних організаціях Профспілки щодо трудових прав, соціального страхування, пенсійного забезпечення працівників сфери телебачення і радіомовлення.

5.3.2. Здійснювати громадський контроль за дотриманням керівниками Організацій трудового законодавства, соціальних гарантій членів трудових колективів щодо умов оплати праці, дотриманням та поліпшенням умов праці, побуту та оздоровлення працівників. Надавати працівникам - членам Профспілки консультаційну та юридичну допомогу.

5.3.3. Разом з Федерацією профспілок України та Спільним представницьким органом всеукраїнських профспілок на національному рівні брати участь у перемовинах щодо визначення головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат.

5.3.4. Сприяти організації оздоровлення та відпочинку працівників сфери телебачення і радіомовлення та членів їхніх сімей, особливо дітей, в оздоровчих закладах і таборах відпочинку.

5.3.5. Щорічно брати участь у Всеукраїнському огляді роботи профспілок і трудових колективів на кращу організацію літнього оздоровлення та відпочинку дітей.

5.3.6. Здійснювати громадський контроль за працевлаштуванням молоді, створенням належних умов для адаптації молодих фахівців у трудових колективах, підвищенням їхньої кваліфікації та професійної майстерності, задоволенням культурно-освітніх та оздоровчих потреб.

## **VI. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ**

### **6.1. Сторони домовились:**

6.1.1. Вважати, що договірне регулювання соціально-економічних відносин на принципах соціального партнерства є об'єктивною необхідністю. Сторони дотримуються принципів соціального діалогу, використовуючи всі

можливі його форми для вирішення питань соціально-економічного розвитку сфери телебачення і радіомовлення, вдосконалення соціально-трудових відносин, соціального захисту працівників Організацій.

6.1.2. Визнавати основними формами реалізації соціального партнерства колективні переговори, консультації та співробітництво Сторін. Вирішення конфліктних ситуацій здійснювати на основі трудового арбітражу, посередництва та примирення згідно з законодавством.

6.1.3. Сприяти керівникам Організацій та профспілковим органам у проведенні колективних переговорів з укладення територіальних угод і колективних договорів та приведенню їхніх норм і положень у відповідність до Угоди.

6.1.4. Постійно висвітлювати в засобах масової інформації питання співпраці сторін соціального діалогу, оприлюднювати інформацію щодо виконання соціальними партнерами взятих на себе зобов'язань.

6.1.5. Сприяти підготовці й прийняттю законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудові відносини у сфері телебачення і радіомовлення.

6.1.6. Вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади, Федерації профспілок України до проектів законів, чинних законодавчих і нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

6.1.7. Інформувати одна одну про рішення, ухвали, постанови із соціально-економічних питань, які є предметом Угоди та приймаються Сторонами на засіданнях колегіальних та інших керівних органів. Здійснювати попередні узгодження таких рішень шляхом офіційних переговорів і консультацій. У разі непогодження Сторона, яка вносить проекти таких рішень, одночасно інформує орган, який прийматиме відповідний нормативно-правовий акт, про позицію іншої Сторони.

6.1.8. Поширювати соціальні пільги, чинні для працівників Організацій сфери телебачення і радіомовлення, на увільнених від роботи виборних працівників профспілкових органів.

6.1.9. Рекомендувати включати до територіальних угод і колективних договорів порядок вирішення трудових спорів на відповідному рівні згідно із законодавством України.

6.1.10. З метою підвищення культури ведення соціального діалогу, поширення європейських цінностей і принципів впроваджувати в практику трудових і соціально-економічних відносин сучасні форми й методи соціального діалогу шляхом проведення навчань, семінарів, конференцій, засідань за круглим столом, тренінгів тощо.

## **6.2. Держкомтелерадіо зобов'язується:**

6.2.1. Визнавати повноваження профспілкової сторони та дотримуватися чинного законодавства України, норм Конвенції № 87 МОП «Про свободу асоціації та захист права на організацію» щодо прав профспілок, їх організацій і виборних органів та невтручання в статутну діяльність Профспілки.

6.2.2. Не допускати втручання в статутну діяльність профспілкових організацій усіх рівнів з боку керівників Організацій, у тому числі в реорганізованих і новостворених Організаціях сфери телебачення і радіомовлення.

6.2.3. Забезпечувати дотримання прав та інтересів членів Профспілки, сприяти, відповідно до законодавства, статутній діяльності організацій і виборних органів Профспілки в Організаціях сфери телебачення і радіомовлення.

6.2.4. Забезпечувати участь представників Профспілки у проведенні консультацій, переговорів з питань, що є предметом Угоди, щодо захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів працівників сфери телебачення і радіомовлення.

6.2.5. Забезпечувати погодження з Центральним комітетом Профспілки проектів рішень із соціально-економічних питань сфери телебачення і радіомовлення, які є предметом Угоди, шляхом офіційних переговорів і консультацій. При розгляді та поданні до Кабінету Міністрів України, інших центральних органів виконавчої влади проектів законів та нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин або захисту працівників сфери телебачення і радіомовлення, враховувати думку Профспілки.

6.2.6. Надавати Профспілці на безоплатній основі, згідно з установленою державною та відомчою статистичною звітністю, необхідну інформацію з питань соціально-економічного розвитку сфери телебачення і радіомовлення.

6.2.7. Залучати представників Профспілки до роботи Громадської ради при Держкомтелерадіо.

6.2.8. Створювати умови для реалізації прав і гарантій діяльності Профспілки, визначених чинним законодавством, у тому числі сприяти наданню керівниками Організацій на безоплатній основі для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщень з усім необхідним обладнанням, зв'язком (зокрема електронною поштою, мережею «Інтернет»), опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною в порядку, передбаченому колективним договором.

6.2.9. Не перешкоджати представникам профспілкових організацій і виборних профспілкових органів відвідувати Організації, на яких працюють члени Профспілки, для реалізації встановлених чинним законодавством та Угодою прав і статутних завдань Профспілки.

6.2.10. Контролювати діяльність Організацій у частині дотримання ними норм трудового законодавства щодо забезпечення гарантій для працівників Організацій, обраних до профспілкових органів відповідно до статті 252 КЗпП:

— надавати на час їх профспілкового навчання додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів зі збереженням середньої заробітної плати за рахунок



роботодавця;

- визначати в колективних договорах Організацій відповідно до трудового законодавства умови надання членам виборних профспілкових органів, не увільненим від своїх виробничих обов'язків, вільного від роботи часу зі збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях

1 переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж

2 години на тиждень.

6.2.11. У разі необхідності питання щодо дотримання прав Профспілки розглядати на засіданнях колегії Держкомтелерадіо.

*Держкомте.пєрадіо рекомендує керівникам Організацій:*

6.2.12. Включати до статутів реорганізованих або новостворених Організацій сфери телебачення і радіомовлення зобов'язання роботодавця щодо забезпечення гарантій діяльності первинної профспілкової організації та дотримання положень колективного договору Організації та колективних договорів структурних підрозділів Організацій.

6.2.13. Дотримуватися вимог статті 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо щомісячного і безоплатного утримання із заробітної плати працівників, які є членами Профспілки, та вчасного перерахування на рахунок первинної організації Профспілки членських профспілкових внесків працівників відповідно до укладеного колективного договору в терміни, визначені цим договором, за наявності письмових заяв працівників.

6.2.14. Передбачати за необхідності в колективних договорах положення щодо визначення особливостей порядку вирішення колективних трудових спорів, зокрема щодо використання альтернативних форм вирішення колективних трудових спорів, у тому числі участі в розгляді спору медіатора.

### **6.3. Профспілка зобов'язується:**

6.3.1. Всебічно сприяти реалізації Угоди, зниженню соціальної напруги в трудових колективах, запобіганню виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).

6.3.2. Сприяти проведенню переговорів, вирішенню конфліктних ситуацій, які виникають в Організаціях сфери телебачення і радіомовлення, з метою запобігання організації та проведенню страйків та інших колективних дій, що дестабілізують діяльність Організацій.

6.3.3. Керуючись вимогами Статуту Профспілки, законодавства України, забезпечувати громадський контроль за:

- виконанням заходів щодо поліпшення умов праці, побуту та оздоровлення працівників;

- дотриманням соціальних гарантій членів Профспілки щодо оплати праці, участі в розробленні та погодженні проектів нормативно-правових актів, наказів з

питань трудових відносин, охорони праці тощо.

6.3.4. Забезпечувати невтручання профспілкових організацій усіх рівнів в оперативно-господарську діяльність Організацій сфери телебачення і радіомовлення.

6.3.5. З метою розповсюдження досвіду у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин у межах соціального діалогу брати участь у Всеукраїнському конкурсі на кращий колективний договір на умовах, визначених положенням про цей конкурс.

## ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

### Сторони домовились:

Контроль за виконанням Угоди здійснюється двосторонньою комісією - Комісією для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням Угоди (далі - Комісія), посадовий склад якої наведено в додатку 4 до Угоди.

При виявленні порушень умов Угоди Комісія в письмовій формі надсилає подання особам, які підписали Угоду.

Сторони зобов'язані не пізніше ніж за два тижні провести взаємні консультації щодо змісту подання Комісії та прийняти рішення в письмовому вигляді, яке має бути доповненням до Угоди.

Контрольні функції за виконанням Угоди здійснюють також профспілкові комітети та керівники Організацій, які мають право звернутися стосовно вирішення питань, що виникли, до Комісії або ж безпосередньо до осіб, які її підписали.

Сторони, що підписали Угоду, не рідше ніж один раз на рік звітують про стан її виконання на засіданнях колегіальних органів Профспілки або колегіях Держкомтелерадіо із запрошенням на засідання представників Профспілки. Про результати звіту Сторони інформують Організації сфери телебачення і радіомовлення та профспілкові організації.

Невиконання керівниками Організацій умов Угоди є підставою для розгляду питання про припинення трудового договору (контракту), який був укладений із цими керівниками, згідно з чинним законодавством.

Угода підписана у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу і зберігаються в кожній зі Сторін.

Текст Угоди розміщується на офіційних вебсайтах Сторін.

### Угоду підписали;

Голова Державного комітету  
телебачення і радіомовлення  
України

  
Олег НАЛИВАЙКО

Голова Професійної спілки  
працівників культури України

  
ІЕРЕЛИПНА /п

« 08 »

&Є. р-є. &

року



Додаток 1  
до Галузевої угоди між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Професійною спілкою працівників культури України на 2023-2028 роки у сфері телебачення і радіомовлення

### ПЕРЕЛІК І РОЗМІРИ

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників підприємств, установ та організацій, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери)\*

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
<b>Доплати:</b>	
За суміщення професій (посад)	доплата одному працівнику не обмежується максимальним розміром і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою та окладом суміщеної посади працівника
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	розмір доплати одному працівнику не обмежується і визначається наявністю економії за тарифними ставками та окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких й особливо шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці - 4, 8 і 12 відсотків тарифної ставки (окладу); за роботу в особливо важких й особливо шкідливих умовах праці - 16, 20 і 24 відсотки тарифної ставки (окладу). До затвердження в установленому порядку переліку робіт із шкідливими та важкими, особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці, на яких встановлюється підвищена оплата праці, доплати можуть здійснюватися за рахунок власних коштів підприємств
За інтенсивність праці працівників	до 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків

<b>Найменування доплат і надбавок</b>	<b>Розміри доплат і надбавок</b>
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді (до 10, понад 10, понад 25 осіб); конкретний розмір доплати визначається колективними договорами залежно від розміру ставки розряду, присвоєного бригадиру; якщо чисельність ланки більш ніж 5 осіб, ланковим встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадира
За роботу у вечірній час - з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу в нічний час	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
<b>Надбавки:</b>	
За високу професійну майстерність	диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників: III розряду - 12 відсотків; IV розряду - 16 відсотків; V розряду - 20 відсотків; VI і вищих розрядів - 24 відсотки тарифної ставки (окладу)
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям 2-го класу - 10 відсотків, 1-го класу - 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час
За високі досягнення в праці	до 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний строк	до 50 відсотків посадового окладу

\* Крім працівників, для яких умови й розміри оплати праці передбачено абзацом другим підпункту 2.4.1 пункту 2.4 розділу II Угоди.

Додаток 2  
до Галузевої угоди між Державним комітетом  
телебачення і радіомовлення України та  
Професійною спілкою працівників культури  
України на 2023-2028 роки у сфері телебачення  
і радіомовлення

**ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК**  
**посад, робіт і професій з ненормованим робочим днем,**  
**робота на яких передбачає надання додаткової відпустки**  
**тривалістю до 7 календарних днів**

Керівники, інженерно-технічні працівники та інші фахівці

Керівники, головні інженери підприємств, установ, організацій та їх заступники.

Начальники управлінь, відділів та їх заступники.

Головні бухгалтери та їх заступники.

Начальники комплексів, служб, цехів, відділів, лабораторій, дільниць, секторів, змін, майстерень, канцелярій, бюро та їх заступники.

Головні фахівці (головні: технолог, механік, економіст та інші).

Головні адміністратори.

Провідні: інженери, економісти, бухгалтери, юрисконсульти та інші.

Старші: інспектори, діловоди та інші.

Професіонали та фахівці I, II категорій та без категорії: інженери всіх спеціальностей, економісти, юрисконсульти, експерти, інспектори з основної діяльності, ревізори, бухгалтери, диспетчери, лаборанти, художники, майстри, контрольні майстри, електромеханіки, техніки, методисти; інспектори, товарознавці.

Завідувачі: фільмотеки (відеотеки, фонотеки), архіву, машинописного бюро, копіювально-розмножувального бюро, бюро перепусток, господарства, центрального складу, експедиції, канцелярії, пральні, камери схову, фотолабораторії, сектору.

Художньо-виробничий та артистичний персонал

Головні диригенти, диригенти та їх асистенти.

Головні режисери, провідні режисери, режисери I, II категорій та без категорії та їх асистенти; кінорежисери-постановники; кінорежисери та кінорежисери анімаційних (мультиплікаційних) фільмів та їх асистенти.

Головні телеоператори, провідні телеоператори, телеоператори I, II категорій та без категорії та їх асистенти.

Головні кінооператори (кінооператори-постановники), кінооператори комбінованих зйомок та їх асистенти.

Головні художники, провідні художники, художники I, II категорій та без категорії, художники всіх спеціальностей та їх асистенти, старші художники-гримери (крім художників, зайнятих написанням шрифту (шрифтовиків), художників комбінованих зйомок, яким згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 надається додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці).

Артисти.

Оператори звукозапису, звукооператори I, II категорій і без категорії та їх асистенти.

Звукорежисери I, II категорій та без категорії.

Оператори відеозапису.

Асистенти звукорежисерів телебачення і радіомовлення, звукооформлювачі та їх асистенти, музичні оформлювані.

Директори знімальної групи та їх заступники.

Старші адміністратори, адміністратори знімальної групи.

Старші адміністратори, адміністратори телебачення і радіомовлення.

Бібліографи і бібліотекарі I та II категорій та без категорії. Керівники художні.

Хормейстери.

Акомпаніатори, концертмейстери.

Укладальники тексту.

### Службовці

Стенографісти, секретарі-стенографісти, секретарі керівників, офісні службовці (друкування).

Оператори диспетчерської служби, адміністратори чергові.

Агенти з постачання, експедитори, табельники, контролери квитків.

Архіваріуси, діловоди, нарядники, обліковці, паспортисти, рахівники, секретарі, статисти, таксувальними, адміністратори.

### Робітники, праця яких пов'язана з підготовкою та передачею телерадіопрограм

Оператори електронно-обчислювальних та обчислювальних машин.

Оператори друкарського устаткування.

Оператори копіювальних та розмножувальних машин.

Оператори електрозв'язку.

Чергові бюро перепусток, чергові (в) гуртожитку, коменданти.

Касири, комірники, контролери, копіювальники.

Відеотекарі.

Водії автотранспортних засобів (водії автобусів, водії легкових автомобілів,, водії вантажних автомобілів).

Гримери-пастижери.

Драпірувальники.

Електромонтери з ремонту та обслуговування електроустаткування. Оператори проєкційного та звукового устаткування.

Костюмери.

Кравці.

Механіки з обслуговування звукової техніки, механіки з обслуговування знімальної апаратури.

Оператори магнітного запису.

Освітлювачі.

Реквізитори.

Столяри-виробники декорацій.

Слюсарі з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики.

Слюсарі-сантехніки.

Установники декорацій.

Фонотекарі.

**Примітка:** журналістам, які користуються відпусткою на підставі статті 13 Закону України «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста», додаткові щорічні відпустки за ненормований характер роботи не надаються.



Додаток 3  
до Галузевої угоди між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Професійною спілкою працівників культури України на 2023-2028 роки у сфері телебачення і радіомовлення

**ПЕРЕЛІК ПОСАД,  
за роботу на яких провадиться доплата за шкідливі та важкі,  
особливо шкідливі й особливо важкі умови праці  
(за результатами атестації робочих місць за рахунок власних надходжень)\***

Діяльність у сфері радіомовлення та телебачення

*Робітники:*

вулканізаторник кабельних виробів, зайнятий гарячою вулканізацією; друкар субтитрування;  
електрокопіювальних;  
електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, зайнятий обслуговуванням електроустаткування, змонтованого на колосниках у павільйонах та цехах обробки плівки;  
контролер плівки, розчинів та фільмових матеріалів, зайнятий на:  
- роботі з кольоровою плівкою та кольоровим проявником;  
- інших роботах;  
копіювальник фільмових матеріалів;  
макетник театральних постановочних макетів, зайнятий виготовленням макетів для театральних видовищних підприємств та зйомок при роботі в приміщенні тільки із застосуванням нітрофарб, світних фарб та інших аналогічних барвників;  
маляр з оброблення декорацій, маляр будівельний, зайняті на роботі в приміщенні тільки із застосуванням нітрофарб, світних та інших аналогічних фарб,  
машиніст компресорних установок, зайнятий на аміачних компресорах;  
працівники, безпосередньо зайняті слуховим контролем, спостереженням та слуховим прийманням радіопередач на радіотелецентрах (телецентрах) та в телерадіоорганізаціях.

*Керівники, професіонали й фахівці:*

інженер, інженер-енергетик I, II категорій та без категорії, електромеханік, технік I, II категорій та без категорії, механік з обслуговування телевізійного устаткування, механік з обслуговування кінотелевізійного устаткування та оператор відеозапису, безпосередньо зайняті експлуатаційно-технічним обслуговуванням апаратно-студійного комплексу, пересувних телевізійних станцій радіоцентрів (телецентрів), а також працівники груп технічного контролю, безпосередньо зайняті візуальним спостереженням за екраном.

*Художньо-виробничий персонал:*

художник, зайнятий написанням шрифту (шрифтовик), художник з комбінованих зйомок.

\* Крім працівників, для яких умови та розміри оплати праці передбачено абзацом другим підпункту 2.4.1 пункту 2.4 розділу II Угоди.

Додаток 4  
до Галузевої угоди між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Професійною спілкою працівників культури України на 2023-2028 роки у сфері телебачення і радіомовлення

## КОМІСІЯ ДЛЯ ВЕДЕННЯ ПЕРЕГОВОРІВ І ЗДІЙСНЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

<b>Від Державного комітету телебачення і радіомовлення України</b>		
1	Олег НАЛИВАЙКО	Голова Держкомтелерадіо
2	Богдан ЧЕРВАК	перший заступник Голови Держкомтелерадіо
3	Олександр ОБОДОВИЧ	начальник управління телебачення і радіомовлення, європейської та євроатлантичної інтеграції
4	Людмила ПАЩЕНКО	начальник відділу моніторингу та аналізу у сфері телерадіомовлення управління телебачення і радіомовлення, європейської та євроатлантичної інтеграції
5	Анжела МУРАХОВСЬКА	начальник фінансово-економічного управління
6	Тетяна ДОВГОЛЕЦЬКА	заступник начальника управління - начальник відділу планування, фінансування бюджетних програм
7	Світлана ГРУША	начальник відділу роботи з персоналом
8	Таїсія МИРОВЕЦЬ	начальник юридичного відділу
9	Олексій ТАРАСЕНКО	заступник начальника юридичного відділу
10	Людмила ЩЕНКО	заступник начальника відділу планування, фінансування бюджетних програм фінансово-економічного управління
11	Наталія БАРТОШ	провідний консультант сектору організаційного забезпечення діяльності керівництва Держкомтелерадіо
12	Ольга БОЛЬШАКОВА	керівник центру адвокації та лобіювання ГО «Національна асоціація медіа» (за згодою)
13	Дмитро КОЗЛОВ	член правління АТ «НСТУ» (за згодою)
14	Вікторія СИДОРЕНКО	директор з управління персоналом АТ «НСТУ» (за згодою)

<b>Від Професійної спілки працівників культури України</b>		
1	Людмила ПЕРЕЛИГІНА	Голова Профспілки
2	Галина ГАЙДУК	заступник Голови Профспілки
3	Лідія КОЛОДКО	Голова Київської міської організації Профспілки
4	Владислав КОВБАСЮК	завідувач відділу соціально-економічного та правового захисту Київської міської організації Профспілки
5	Олександр КОСЯЧЕНКО	голова Спільного представницького органу первинних профспілкових організацій АТ «НСТУ»
6	Тетяна МАСЕНКО	завідувач відділу соціально-економічного захисту Центрального комітету Профспілки



**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**  
**(Мінекономіки)**

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008, тел. (044)200-47-53, факс (044)253-63-71  
E-mail: meconomy@me.gov.ua, http://www.me.gov.ua, код ЄДРПОУ 37508596

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Державний комітет телебачення і  
радіомовлення України

*Про повідомну реєстрацію Галузевої угоди*

Міністерство економіки України розглянуло лист Державного комітету телебачення і радіомовлення України від 11.09.2023 № 2131/23/6-1 та повідомляє, що Галузева угода між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Професійною спілкою працівників культури України на 2023-2028 роки у сфері телебачення і радіомовлення (далі - Угода) зареєстрована Міністерством 29.09.2023 за № 12.

При цьому, відповідно до пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 "Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів" рекомендуємо врахувати наступне.

1. До підпункту 2.2.8 пункту 2.2 розділу II Угоди.

Назву надбавки працівникам, які безпосередньо виконують свої обов'язки та завдання в складних і небезпечних умовах, передбачену підпунктом 2.2.8. Угоди, пропонуємо привести у відповідність до постанови Кабінету Міністрів України від 25.08.2023 № 928 "Про питання оплати праці працівників підприємств, установ, закладів та організацій під час воєнного стану" (далі - постанова).

2. До підпункту 2.2.13 пункту 2.2 розділу II Угоди.

Для працівників підприємств, установ, закладів та організацій, що фінансуються з державного та місцевих бюджетів пропонуємо підпункт 2.2.13 Угоди привести у відповідність до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери", відповідно до якої для працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери встановлено доплату за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Бережна Тетяна Василівна**

Сертифікат 4FD4BFDE9E1BAF3A0400000736F000022570100

Дійсний з 19.09.2022 17:21:28 по 19.09.2024 17:21:28

Мінекономіки



4705-08/52564-03 від 29.09.2023 16:38

Крім того, зазначаємо, що Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки передбачена доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника у розмірі до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника.

3. До підпункту 2.4.2.5 підпункту 2.4.2 пункту 2.4 розділу II Угоди.

Пунктом підпунктом 2.4.2.5 передбачається встановлювати доплату за роботу в складних та небезпечних умовах та роботу в особливо небезпечних умовах журналістам і працівникам, які не є журналістами, які працюють на території, де відбуваються воєнні (бойові) дії, у місцях пожеж, техногенних катастроф тощо.

Водночас постановою № 928 працівникам виплачується щомісячна надбавка за роботу з особливими умовами праці.

Враховуючи зазначене, пропонуємо в підпункті 2.4.2.5 Угоди слова “за роботу в складних та небезпечних умовах та роботу в особливо небезпечних умовах журналістам і працівникам, які не є журналістами, які працюють на території, де відбуваються воєнні (бойові) дії, у місцях пожеж, техногенних катастроф” виключити та включити до підпункту 2.4.2.3. підпункту 2.4.2 пункту 2.4 розділу II Угоди.

4. До абзацу третього підпункту 3.1.6. пункту 3.1. розділу III Угоди.

Відповідно до частини першої статті 119 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Таким чином, за працівниками, які є членами добровольчих формувань територіальних громад (далі - ДФТГ), під час їх участі у заходах підготовкиДФТГ, а також виконання ними завдань територіальної оборони у робочий час зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

5. До підпункту 3.1.29. пункту 3.1. розділу III Угоди.

Звертаємо увагу, що згідно зі статтею 19 Закону України “Про відпустки” (далі - Закон № 504) одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

6. До підпункту 3.1.32.1 підпункту 3.1.32 пункту 3.1 розділу III Угоди.

Інформуємо, що законодавством про працю передбачено надання одноразової оплачуваної відпустки при народженні дитини.

Так, статтею 19-1 Закону № 504 встановлено, що одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:

1) чоловіку, дружина якого народила дитину;

2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;

3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

Відпустка при народженні дитини надається лише одній з осіб, зазначених у частині першій цієї статті.

Тривалість відпустки при народженні дитини визначається працівником у заяві про її надання з урахуванням вимог, встановлених абзацом першим частини першої цієї статті.

Відпустка при народженні дитини надається власником або уповноваженим ним органом особам, зазначеним у пунктах 1-3 частини першої цієї статті, на підставі письмової заяви відповідної особи.

Особа, яка отримала відпустку при народженні дитини, зобов'язана надати власнику або уповноваженому ним органу копії документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини протягом 30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку.

Порядок надання відпустки при народженні дитини встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Заступник Міністра економіки У країни

Т етяна БЕРЕЖНА