

**МІНІСТЕРСТВО  
МОЛОДІ ТА СПОРТУ  
УКРАЇНИ**

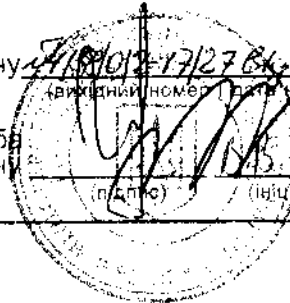
**ЦЕНТРАЛЬНИЙ КОМІТЕТ  
ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ  
ПРАЦІВНИКІВ КУЛЬТУРИ  
УКРАЇНИ**

**Зареєстровано Міністерством  
соціальної політики України**

Реєстраційний номер 18 від 28 лютого 2017 р.

Рекомендації  
реєструючого органу 710/012-17/2784-28.02.2017  
(вирішувальний номер / дата надсилення листа)

Уповноважена особа  
реєструючого органу М.С. Калачов  
(п/ім'я) (ініціали та прізвище)



# **ГАЛУЗЕВА УГОДА**

**між Міністерством молоді та спорту України  
та**

**Профспілкою працівників культури України  
на 2017-2021 роки**

**у молодіжній сфері, сферах фізичної культури і  
спорту, національно-патріотичного виховання**

*м. Київ, 7 лютого 2017 р.*

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Галузеву Угоду (далі – Угода) укладено відповідно до Законів України "Про колективні договори і угоди", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про соціальний діалог в Україні", інших законодавчих актів України, Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016 – 2017 роки (далі – Генеральна угода) та Положення про Міністерство молоді та спорту України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 02 липня 2014 р. № 220 на двосторонній основі між Міністерством молоді та спорту України (далі – Мінмолодьспорт) з однієї сторони та Профспілкою працівників культури України (далі – Профспілка), з другої сторони (далі – Сторони).

1.2. Сторони визнають Угоду як чинний акт соціального партнерства, який встановлює узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на співробітництво з питань регулювання трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, створення умов для підвищення ефективності роботи, забезпечення конституційних прав працівників, досягнення злагоди в трудових колективах у молодіжній сфері, сферах фізичної культури і спорту, національно-патріотичного виховання (далі – Сфера).

1.3. Угоду укладено з метою посилення соціального захисту працівників Сфери, підвищення ефективності праці, удосконалення організації та оплати праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, забезпечення соціальних гарантій працівникам, запобігання виникнення трудових конфліктів.

1.4. Положення цієї Угоди поширюються безпосередньо на всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін (далі – Організації) і є обов'язковими для застосування під час ведення соціального діалогу на галузевому, територіальному, локальному рівнях.

1.5. Дія Угоди поширюється на працівників Сфери, які працюють за наймом в Організаціях, на осіб, що знаходяться у відпустці для догляду за дитиною, на інвалідів праці, на осіб, які мають статус безробітного, останнім місцем роботи яких була Організація Сфери, на непрацюючих пенсіонерів, які перед виходом на пенсію працювали в Організаціях Сфери, а також на осіб, що працюють на виборних і штатних посадах у профспілкових організаціях Сфери, або у профспілкових органах.

1.6. Ця Угода встановлює мінімальні соціальні гарантії, компенсації та пільги і є основою для укладення колективних та трудових договорів, що не обмежує прав керівників Організацій Сфери щодо розширення соціальних гарантій, трудових та соціально-побутових пільг за рахунок власних коштів. Ці питання регулюються колективними договорами.

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

1.8. Встановлені Угодою соціальні гарантії для працівників Сфери

можуть бути застосовані як мінімальні гарантії на інших підприємствах всіх форм власності, які не входять до сфери управління Сторін, що підписали цю Угоду, але за основним видом діяльності відносяться до Сфери.

1.9. Умови колективних або трудових договорів, укладених Організаціями, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, є недійсними і не повинні включатися до колективних та трудових договорів (ст. 9 КЗпП України).

1.10 Сторони зобов'язуються не приймати в односторонньому порядку рішень з основних питань, що стосуються соціально-економічних прав і інтересів працівників та інших верств населення і є предметом цієї Угоди, а здійснювати попереднє узгодження таких рішень шляхом переговорів та консультацій.

## 2. ТЕРМІН ДІЇ УГОДИ

2.1. Угода укладається на 2017-2021 роки, набуває чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до її перегляду або укладання нової Угоди.

2.2. Жодна із Сторін, що уклали Угоду, не може протягом встановленого терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення та норми.

2.3. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства та Генеральної угоди, застосовуються без внесення змін до цієї Угоди. За необхідності зміни та доповнення до Угоди протягом її дії вносяться за ініціативи однієї із Сторін після проведення переговорів або консультацій відповідно до спільних домовленостей і набирають чинності після підписання Сторонами. Прийняті нормативні акти, що забезпечують більш високі гарантії ніж передбачені Угодою, мають пріоритет перед відповідними положеннями цієї Угоди.

2.4. Сторони вступають у переговори для укладання нової Угоди не раніше як за три місяці до закінчення терміну дії цієї Угоди.

2.5. До закінчення терміну дії Угода може бути розірвана або змінена тільки за взаємною згодою Сторін.

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

2.7. На підставі цієї Угоди роботодавці та профспілкові комітети ведуть переговори щодо укладання колективних договорів або вносять зміни і доповнення до укладених колективних договорів з урахуванням положень Галузевої угоди.

2.8. Галузева угода, укладені в Організаціях Сфери колективні договори, а також зміни та доповнення до них підлягаютьповідомній реєстрації відповідно до законодавства.

### **3. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОЇ РОБОТИ ТА РОЗВИТКУ СФЕРИ**

#### **3.1. Сторони домовились:**

3.1.1. Будувати свої взаємовідносини відповідно до чинного законодавства України, Генеральної угоди, цієї Угоди та спрямовувати свою діяльність на створення умов для забезпечення стабільної та ефективної роботи Організацій Сфери.

3.1.2. Вживати заходів щодо виділення необхідних бюджетних асигнувань на Сферу з бюджетів усіх рівнів, використання бюджетних коштів у встановленому порядку.

3.1.3. Спрямовувати свою діяльність на співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціальних гарантій, забезпечення конституційних прав працівників, досягнення злагоди в трудових колективах.

3.1.4. Сприяти недопущенню необґрунтованих змін форми власності суб'єктів Сфери, закриттю та перепрофілюванню Організацій Сфери в період впровадження реформи децентралізації та створення у регіонах об'єднаних територіальних громад, а також скороченню робочих місць та незаконному масовому звільненню працюючих.

3.1.5. Рекомендувати при укладенні територіальних угод включати до них питання щодо:

звільнення позашкільних начальних закладів спортивного профілю від оподаткування земельним податком та податком на нерухоме майно;

передбачення щороку коштів на фінансування дитячо-юнацьких спортивних шкіл незалежно від підпорядкування та форми власності, у тому числі на навчально-спортивну роботу;

передбачення коштів на фінансову підтримку діяльності молодіжних та дитячих громадських організацій на виконання регіональних програм з питань сім'ї, жінок, молоді та дітей.

3.1.6. Вживати заходів щодо недопущення виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій та переговорів у порядку, визначеному Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

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

3.2.1. Вживати заходів щодо стабільного функціонування підвідомчих Організацій. Щорічно, під час формування проекту Державного бюджету України на наступний рік вносити до Міністерства фінансів України пропозиції щодо забезпечення в повному обсязі видатків на здійснення діяльності Організацій, в тому числі, на оплату праці та виплату соціальних гарантій в розмірах, передбачених законодавчими і нормативними документами.

3.2.2. Рекомендувати роботодавцям забезпечувати участь представників

первинних профспілкових організацій, а у разі їх відсутності – представників, обраних на загальних зборах найманих працівників, і уповноважених представляти їх інтереси у відносинах з роботодавцями, до роботи в органах управління Організацій, а також залучати їх до розробки внутрішніх документів Організацій, в тому числі, правил внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання та інших.

3.2.3. Спільно з Профспілкою забезпечувати підготовку відповідних пропозицій щодо розробки і запровадження механізмів соціально-економічного захисту працівників Сфери.

3.2.4. Вживати заходів щодо недопущення виникнення в Організаціях Сфери заборгованості із виплати заробітної плати.

3.2.5. Надавати Профспілці на безоплатній основі інформацію щодо стану фінансування Організацій, які віднесені до сфери управління Мінмолодьспорту.

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

3.2.7. Періодично, не рідше одного разу на рік розглядати на колегіях Мінмолодьспорту за участю представників Профспілки питання щодо стану дотримання трудового законодавства в Організаціях, віднесених до сфери управління Мінмолодьспорту.

3.2.8. Забезпечувати дотримання процедури погодження із соціальними партнерами проектів нормативно-правових актів з соціально-трудової сфери.

3.2.9. Під час розроблення проектів нормативно-правових актів у Сфері здійснювати аналіз їх впливу на інвестиційний клімат та ринок праці.

3.2.10. З метою запобігання негативним соціально-економічним наслідкам приватизації Організацій, проводити для їх трудових колективів консультації за участю уповноважених представників Профспілки та роботодавців для обговорення необхідності приватизації таких Організацій.

3.2.11. Включати представників профспілкових організацій до складу комісій з питань приватизації, передачі у концесію, реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання, передачі Організацій Сфери з державної власності у комунальну.

3.2.12. Для відновлення та реконструкції існуючої спортивної інфраструктури вдосконалювати роботу із залучення інвесторів та меценатів.

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

3.3.1. Керуючись ст. 23 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", брати участь через Федерацію профспілок України у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат.

3.3.2. Сприяти забезпеченню додержання трудової дисципліни в Організаціях Сфери.

3.3.3. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в Організаціях законодавства у сфері соціально-трудових відносин згідно з повноваженнями, визначеними чинним законодавством та Статутом Профспілки.

3.3.4. Вносити, в разі потреби, пропозиції відповідним органам влади та роботодавцям про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з масовим вивільненням працівників.

3.3.5. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам Профспілки у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях по трудових спорах та судах.

3.3.6. Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці. В рамках соціального партнерства вносити пропозиції щодо його удосконалення.

3.3.7. Інформувати Мінмолодьспорт про випадки виявлених порушень законодавства у сфері трудового права для вжиття роботодавцями відповідних заходів.

## **4. У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ**

### **4.1. Сторони домовились:**

4.1.1. За рахунок коштів роботодавців проводити підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на п'ять років, а також проводити професійну перепідготовку та підвищувати кваліфікацію працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення.

4.1.2. Зберігати права та гарантії за працівниками, що працюють на умовах неповного робочого часу (дня або тижня), передбачені колективним договором.

4.1.3. Відповідно до ст. 22 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності Організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень надати первинній профспілковій організації інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з Профспілкою про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

4.1.4. Здійснювати аналіз плинності кадрів у Сфері, розробляти заходи щодо запобігання плинності фахівців.

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

4.2.1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України "Про зайнятість населення", "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні", інших законодавчих актів в частині працевлаштування молодих спеціалістів.

4.2.2. Рекомендувати керівникам Організацій Сфери визначати у колективних договорах конкретні періоди та тривалість обов'язкового навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації працівників, а також обсяги коштів, які спрямовуються на ці цілі, відповідно до вимог законодавства у цій сфері.

4.2.3. З метою збереження кадрового потенціалу Організацій Сфери сприяти підвищенню матеріального заохочення тренерів.

4.2.4. Сприяти в установленому порядку працевлаштуванню молоді, створенню умов для її інтелектуального самовдосконалення і творчого розвитку, формуванню гуманістичних цінностей та патріотичних почуттів.

4.2.5. Домагатися від керівників Організацій розроблення спільно з профспілковими комітетами, відповідно до цієї Угоди, та виконання запобіжних заходів щодо недопущення протягом року звільнення працівників у обсягах, що перевищують 3 відсотки від їх загальної чисельності. У разі невідворотності масових звільнень розробляти спільні заходи щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню.

4.2.6. Співпрацювати з відповідними структурами Державної служби зайнятості України з питань щодо забезпечення зайнятості працівників Сфери при їх звільненні за скороченням штатів, ліквідації чи реорганізації Організації Сфери.

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

4.3.1 Здійснювати громадський контроль за дотриманням в Організаціях Сфери законодавчих і нормативних актів з питань праці і зайнятості.

4.3.2. Надавати членам Профспілки безкоштовну правову допомогу шляхом юридичних консультацій, представництва їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів в судах, органах державної влади і органах місцевого самоврядування відповідно до законодавства.

## **5. ОПЛАТА ПРАЦІ**

### **5.1. Сторони домовились:**

5.1.1. Сприяти зростанню фондів оплати праці Організацій Сфери.

5.1.2. Відстоювати в органах законодавчої та виконавчої влади інтереси працівників Організацій, їх конституційне право на своєчасну виплату заробітної плати в розмірах, відповідно до нормативно-правових актів про оплату праці, враховуючи перегляд її розміру у зв'язку із змінами

до законодавства.

5.1.3. В установленому порядку та в межах своїх повноважень готувати та подавати висновки щодо проектів законів і постанов Уряду, а також пропозиції Кабінету Міністрів України щодо оплати праці працюючих у Сфері.

5.1.4. Сприяти забезпеченню фінансування у повному обсязі оплати праці працівників Сфери відповідно до законодавства, в тому числі, визначених постановами Кабінету Міністрів та наказами Міністерства доплат, надбавок та премій.

5.1.5. При кожній виплаті заробітної плати в розрахунку за місяць повідомляти працівника в письмовій формі про загальну суму нарахованої заробітної плати, розміри і підстави утримань, суму до виплати. Утримання із заробітної плати провадити лише у випадках, передбачених законодавством.

5.1.6. Здійснювати індексацію заробітної плати відповідно до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення".

5.1.7. Здійснювати постійний моніторинг за своєчасністю і повнотою виплати заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Регулярно, але не рідше ніж один раз на півріччя обмінюватися інформацією про стан дотримання Угоди у сфері оплати праці та заходи, що вживаються для усунення виявлених порушень.

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

5.1.9. Розглядати подання профспілкових організацій щодо розірвання трудових договорів з керівниками Організацій, які не забезпечують своєчасну виплату заробітної плати (згідно ст. 45 КЗпП України та ст. 33 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").

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

5.2.1. Щорічно при формуванні Державного бюджету на наступний рік включати до бюджетного запиту кошти на виплату премій, надання матеріальної допомоги на оздоровлення, виплату надбавок, доплат для працівників Організацій згідно із законодавством.

5.2.2. Здійснювати перегляд і введення нових умов оплати праці з обов'язковим погодженням з Профспілкою. При підготовці законодавчих та нормативних актів з питань оплати праці враховувати пропозиції Профспілки. Не приймати в односторонньому порядку рішень щодо зміни узгоджених та встановлення нових умов оплати праці.

5.2.3. Рекомендувати Роботодавцям (керівникам) Організацій:

передбачати при укладенні колективних договорів збереження та застосування в оплаті праці доплат і надбавок відповідно до Додатку 1 та Додатку 3 до Угоди;

питання щодо оплати праці працівників, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та



інших заохочувальних, компенсаційних та гарантійних виплат встановлювати в колективних договорах Організацій з додержанням норм цієї Угоди;

при укладенні колективних договорів застосовувати норми Генеральної та цієї угод, актів законодавства з питань оплати праці як мінімальні гарантії;

формування фонду оплати праці в Організаціях здійснювати за участю виборних профспілкових органів;

передбачати в колективних договорах умови зростання фондів оплати праці;

виплату заробітної плати проводити у строки, визначені колективними договорами, але не рідше двох разів на місяць;

забезпечувати нарахування компенсації за несвоєчасну виплату заробітної плати та своєчасну виплату такої компенсації.

5.2.4. Своєчасно вносити зміни до наказів з питань оплати праці (в т.ч. галузевих) працівників бюджетних Організацій у разі зміни на державному рівні розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника першого тарифного розряду згідно із законодавством та у разі збільшення посадових окладів працівникам бюджетних установ, організацій та закладів відповідно до постанов Уряду.

5.2.5. В Організаціях Сфери застосовувати розміри доплат і надбавок, відповідно до тарифних ставок і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер (дод. 1 до Угоди).

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

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

5.3.2. При укладанні територіальних угод ініціювати встановлення працівникам Сфери за рахунок місцевих бюджетів додаткових гарантій в порівнянні з чинним законодавством, доплат, надбавок, та інших виплат стимулюючого і компенсаційного характеру.

5.3.3. Здійснювати громадський контроль за додержанням в Організаціях Сфери конституційних гарантій з оплати праці, в тому числі, щодо правомірності та повноти утримань із заробітної плати податків, зборів, внесків.

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

5.3.5. Надавати консультації та правову допомогу членам Профспілки у захисті їх прав у сфері оплати праці.

5.3.6. Проводити навчання профспілкових кадрів з питань оплати і нормування праці.

## **6. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ**

### **6.1. Сторони домовились:**

6.1.1. Встановлювати тривалість денної роботи (зміни) згідно із ст. 50 КЗпП України, ст. 56 Закону України "Про державну службу", Правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності, затвердженими роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом Організації з урахуванням специфіки діяльності та вимог чинного законодавства.

6.1.2. Вживати заходів щодо надання щорічної додаткової оплачуваної відпустки за особливий характер праці відповідно до ст. 8 Закону України "Про відпустки":

окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я згідно Додатку 4 до Угоди;

працівникам з ненормованим робочим днем згідно Додатку 2 до Угоди.

6.1.3. Забезпечувати виконання встановлених законодавством і цією Угодою соціальних гарантій працівникам та їх родинам.

6.1.4. 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.

6.1.5. Вносити пропозиції щодо змін та 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", затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290, з метою включення до цих списків додаткових професій і посад працівників Сфери при надходженні обґрунтованих пропозицій від Організацій.

6.1.6. Роботодавцям відповідно до своїх повноважень надавати додаткові оплачувані відпустки тривалістю до 3-х днів у випадках: укладення шлюбу; при народженні дитини; при шлюбі дітей; у разі смерті одного з подружжя або близьких родичів (батьків, сестер, братів і дітей), не враховуючи часу на проїзд в кожному окремому випадку, у перший день навчального року матерям або іншим особам, що виховують школярів молодших класів – 1 день (1 вересня) за рахунок власних коштів Організацій, а також надавати в обов'язковому порядку за бажанням працівника відпустку без збереження заробітної плати на весілля, поховання, догляд за близьким по крові або по шлюбу, тощо, відповідно до ст. 25 Закону України "Про відпустки".

6.1.7. Рекомендувати роботодавцям та головам профспілкових комітетів при укладанні колективних договорів передбачати збільшення додаткової оплачуваної відпустки для окремих категорій працівників за рахунок власних коштів Організації.

6.1.8. Передбачати при укладенні колективних договорів включення до їх 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-інваліда.

6.1.9. Гарантувати працівникам надання часу для пошуку нової роботи у разі попередження адміністрацією про їх звільнення за скороченням штатів, при ліквідації або реорганізації Організації у розмірі 8 годин на тиждень із збереженням середньої заробітної плати за рахунок власних коштів цих Організацій Сфери.

6.1.10. Пільги та гарантії, передбачені підпунктами 6.1.1. – 6.1.9. поширюються на державних службовців, які працюють у відповідній сфері, у разі, якщо такі пільги та гарантії не суперечать вимогам Закону України "Про державну службу".

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

6.2.1. Рекомендувати роботодавцям забезпечувати дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників Сфери.

6.2.2. Рекомендувати роботодавцям 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 р. № 163, залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці.

6.2.3. Вжити заходи щодо розробки і затвердження в Організаціях правил внутрішнього трудового розпорядку та погодження їх із профспілковим органом.

6.2.4. З метою запобігання масовому вивільненню працівників Сфери встановлювати (для кожного випадку) критерії такого вивільнення та порядок його проведення, відповідно до діючого законодавства.

6.2.5. Включати до колективних договорів зобов'язання роботодавців щодо заборони прийому на роботу на умовах цивільно-правових договорів протягом року після проведення скорочення чисельності або штату працюючих, а також недопущення залучення для виконання роботи в Організації Сфери осіб, які перебувають у штаті кадрових агентств або інших підприємств, що надають послуги на ринку праці.

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

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

колективних договорів та надавати практичну допомогу щодо захисту законних інтересів членів Профспілки.

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

## **7. ЗАХОДИ ЩОДО ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я**

### **7.1. Сторони домовились:**

7.1.1. Забезпечувати контроль за виконанням роботодавцями вимог щодо створення здорових і безпечних умов праці, передбачених Кодексом цивільного захисту України, Законами України "Про охорону праці", "Про дорожній рух" тощо. Сприяти проведенню у трудових колективах Організацій профілактичної роботи з дотримання працівниками норм цих законів.

7.1.2. Передбачати у 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.

7.1.3. Сприяти включенню до територіальних угод та колективних договорів зобов'язань роботодавців щодо здійснення комплексних заходів, спрямованих на усунення шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища.

7.1.4. Організувати спільну профілактичну роботу сторін соціального діалогу для попередження виробничого травматизму та професійних захворювань.

7.1.5. Координувати свою діяльність і сприяти одна одній у реалізації повноважень і прав, визначених для них законодавством, здійснювати обмін інформацією про стан охорони праці, рівень виробничого травматизму й профзахворювань в Організаціях Сфери.

7.1.6. Брати участь у формуванні програм з питань безпеки, гігієни праці та поліпшення стану виробничого середовища, які затверджуються в установленому порядку на державному, галузевому та регіональному рівнях. Вносити відповідні пропозиції та вживати узгоджених спільних заходів, спрямованих на вдосконалення нормативно-правової бази з питань безпеки та охорони праці і системи комплексного управління охорони праці, підвищення ефективності державного нагляду і громадського контролю, забезпечення належного захисту законних прав працівників у цій сфері.

7.1.7. 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 і скарги працівників з цих та інших питань.

7.1.8. Залучати органи Профспілки до роботи комісій з прийняття в експлуатацію нових або реконструйованих спортивних об'єктів (споруд) з метою недопущення невідповідності цих об'єктів встановленим нормативам

з охорони праці.

7.1.9. Роботодавцям забезпечувати безперешкодний доступ до робочих місць представників Профспілки для здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці.

7.1.10. Залучати сторонами соціального діалогу відповідного рівня, при потребі, позаштатних технічних радників (експертів, фахівців) для кваліфікованого розгляду окремих аспектів безпеки і гігієни праці.

7.1.11. Не допускати притягнення до відповідальності працівників внаслідок вчинених ними належним чином дій щодо захисту своїх прав з питань охорони праці, або працівників, які відмовились від виконання роботи чи залишили роботу і мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню й серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

7.1.12. Забезпечувати контроль за виконанням заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами.

7.1.13. 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.

7.1.14. Роботодавцям забезпечити придбання та регулярне укомплектування медичних аптечок.

7.1.15. Роботодавцями забезпечувати організацію своєчасного і кваліфікованого надання першої домедичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві, створювати служби гігієни праці.

7.1.16. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо вимог законодавства про охорону праці, надання роботодавцям і працівникам взаємоузгоджених консультацій, залучення до пропаганди охорони праці у Сфері телебачення, радіо, друкованих засобів масової інформації.

## **7.2. Мінмолодьспорт зобов'язується:**

7.2.1. Здійснювати методичне керівництво роботою з охорони праці у Сфері відповідно до діючого законодавства, правил і норм з цих питань. Надавати Організаціям організаційно-методичну допомогу з питань охорони праці.

7.2.2. Брати участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з питань охорони праці. Зобов'язати роботодавців включати заходи з охорони праці до колективних договорів Організацій.

7.2.3. Організовувати навчання і перевірку знань з питань охорони праці. Здійснювати відомчий контроль за станом охорони праці в Організаціях.

7.2.4. 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".

7.2.5. Впроваджувати прогресивні технології, досягнення науки і техніки з охорони праці, засоби механізації, автоматизації та роботизації ділянок

виробництва з важкими та шкідливими умовами праці з метою зменшення негативної дії шкідливих факторів на працівників та попередження професійних захворювань.

7.2.6. Проводити аналіз нещасних випадків в Організаціях.

7.2.7. Сприяти заходам із запобігання поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі, не допускати випадків дискримінації працівників з такими захворюваннями.

7.2.8. На основі аналізу даних виробничого травматизму, а також за поданням профспілкових організацій за необхідністю заслуховувати на колегії Міністерства із залученням Профспілки керівників Організацій, на яких трапилися смертельні, групові нещасні випадки або не виконуються умови колективних договорів щодо дотримання умов і безпеки праці.

7.2.9. Вживати заходів щодо поліпшення соціального захисту, в тому числі медичного і диспансерного забезпечення спортсменів, спортсменів-інвалідів, ветеранів спорту, тренерів, інших фахівців Сфери, обов'язкового державного і медичного страхування спортсменів вищих категорій.

7.2.10. Здійснювати оздоровлення працівників, які працюють у шкідливих та важких умовах праці.

7.2.11. Сприяти укомплектуванню служб охорони праці в Організаціях Сфери, 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.

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

7.2.13. Зобов'язати роботодавців щороку передбачати у розрахунках до кошторисів окремим розділом видатки на охорону праці відповідно до ст. 19 Закону України "Про охорону праці".

7.2.14. Роботодавцям забезпечувати працюючих засобами індивідуального захисту, спецодягу, відповідно до вимог діючих галузевих норм.

7.2.15. Сприяти забезпеченню своєчасного фінансування на:  
проведення в Організаціях атестації робочих місць за умовами праці;  
встановлення в усіх Організаціях автоматизованої системи пожежної сигналізації.

7.2.16. Забезпечити проведення та фінансування медичних оглядів працівників (попереднього та періодичних) згідно статті 17 Закону України "Про охорону праці".

7.2.17. Забезпечувати своєчасну виплату одноразової допомоги та повного відшкодування шкоди потерпілим на виробництві відповідно до чинного законодавства.

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

7.3.1. Здійснювати громадський контроль за станом умов і безпеки праці в Організаціях, виконанням відповідних програм, а також положень колективних договорів з цих питань, надавати Міністерству інформацію і пропозиції щодо поліпшення цієї роботи на місцях.

7.3.2. Забезпечувати участь представників Профспілки у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, профзахворювань та розробки заходів щодо їх попередження.

7.3.3. Здійснювати громадський контроль за додержанням нормативно-правових актів з охорони праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту.

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

7.3.5. Делегувати представників Профспілки до складу комісії із загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням (згідно з "Положенням про комісію (уповноваженого) із соціального страхування підприємства, установи, організації"), як представників застрахованих осіб для здійснення функцій по контролю за використанням коштів Фонду соціального страхування України, своєчасним наданням матеріального забезпечення та соціальних послуг застрахованим особам.

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

7.3.7. Домагатися нормативного забезпечення працюючих спецодягом, засобами індивідуального захисту, санітарно-побутовими приміщеннями та обладнанням, повного використання коштів на охорону праці.

7.3.8. Інформувати органи державного нагляду за охороною праці та Мінмолодьспорт, органи місцевої влади та органи місцевого самоврядування, їх структурні підрозділи молоді та спорту 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 попередження нещасних випадків або обумовлених виробництвом захворювань.

## **8. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ**

### **8.1. Сторони домовились:**

8.1.1. Вживати заходів щодо забезпечення встановлених законодавством гарантій і пільг працівникам та їх сім'ям, не обмежувати права трудових колективів щодо розширення цих гарантій за рахунок власних коштів Організацій Сфери.

8.1.2. Надавати матеріальну допомогу чи премію працівникам Організацій при звільненні у зв'язку з виходом на пенсію в межах фонду оплати праці.

8.1.3. Сприяти забезпеченню рівності прав і можливостей жінок та чоловіків, в тому числі, сприяти розширенню представництва жінок на керівних посадах Організацій Сфери, в керівних органах Профспілки.

8.1.4. Щороку вживати заходів, спрямованих на проведення оздоровчої кампанії серед дітей працівників Сфери.

8.1.5. Сприяти залученню до фізкультурно-оздоровчої діяльності працівників і членів їх сімей.

8.1.6. Сприяти вирішенню питань щодо придбання санаторно-курортних путівок на лікування працівників Сфери, вишукуючи шляхи їх здешевлення.

8.1.7. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивної роботи в трудових колективах, залучати до систематичних занять фізичною культурою працівників та членів їх сімей, в тому числі, об'єднаних у фізкультурно-спортивні товариства, проводити Всеукраїнські зимові та літні спартакіади.

8.1.8. Вживати заходів щодо соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку.

### **8.2. Мінмолодьспорт зобов'язується:**

8.2.1. В межах компетенції, здійснювати контроль за наданням працівникам Сфери законодавчо встановлених соціальних гарантій, пільг та компенсацій відповідно до діючого законодавства.

8.2.2. Рекомендувати керівникам Організацій щорічно під час формування бюджетних запитів передбачати окремим розділом видатки на проведення культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи профкомам Організацій у розмірі не менше ніж 0,3 % від фонду оплати праці у визначеному законодавством порядку.

8.2.3. Сприяти вирішенню місцевими органами влади питань щодо поліпшення житлових умов працівників Сфери, в тому числі, виділенню місць в гуртожитках для тимчасового проживання працівників Сфери, які не мають постійного житла.

8.2.4. Забезпечувати реалізацію актів законодавства та програм, що мають соціальний характер, та внесення, в межах компетенції, змін і доповнень до них



відповідно до потреб та рівня забезпечення соціального захисту працівників Сфери.

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

8.3.1. Брати безпосередню участь у реалізації державних та регіональних програм розвитку фізичної культури і спорту.

8.3.2. Здійснювати громадський контроль за дотриманням суб'єктами господарської діяльності трудового, пенсійного та житлового законодавства, надавати членам Профспілки консультаційну та юридичну допомогу щодо пільг і гарантій, встановлених законодавством України.

8.3.3. Здійснювати громадський контроль за дотриманням в Організаціях законодавства щодо забезпечення прав працівників на освіту, культурний розвиток, фізичну культуру і спорт, вносити пропозиції, в тому числі, суб'єктам законодавчої ініціативи, про удосконалення напрямів цієї роботи.

8.3.4. Здійснювати громадський контроль за працевлаштуванням молоді, створенням їй належних умов для адаптації у трудових колективах, підвищення кваліфікації та професійної майстерності, задоволення її культурно-освітніх та оздоровчих потреб.

8.3.5. Здійснювати комплекс заходів у межах можливостей профспілкового бюджету, спрямованих на забезпечення відпочинку та оздоровлення дітей працівників Організацій, їх фізичного й духовного розвитку.

8.3.6. Надавати допомогу в оздоровленні та відпочинку працівникам та членам їх сімей, здійснювати заходи з розвитку мережі дитячих позашкільних закладів та таборів відпочинку дітей.

8.3.7. Постійно проводити серед працівників Організацій, членів їх сімей фізкультурно-оздоровчі, спортивні заходи всіх рівнів.

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

### **9.1. Сторони домовились :**

9.1.1. Вважати, що договірне регулювання соціально-економічних відносин на принципах соціального партнерства є об'єктивною необхідністю. Сторони дотримуються принципів соціального діалогу, використовуючи усі можливі його форми для вирішення питань соціально-економічного розвитку Сфери, удосконалення соціально-трудова відносин, соціального захисту працівників Організацій.

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

9.1.3. Сприяти проведенню колективних переговорів та укладанню колективних договорів в Організаціях Сфери. Сторони сприятимуть роботодавцям та профспілковим органам у проведенні колективних переговорів по укладанню територіальних угод і колективних договорів та приведенню їх норм і положень у відповідність до цієї Угоди.

9.1.4. Взаємно інформувати одна одну про рішення, ухвали, постанови з питань Угоди, які ними приймаються на засіданнях колегіальних та інших керівних органів.

9.1.5. Сприяти підготовці і прийняттю законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудові відносини у Сфері.

9.1.6. Кожна зі Сторін інформуватиме іншу про наступне прийняття рішень з питань, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників Сфери і є предметом цієї Угоди, та здійснюватиме 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.

9.1.7. Поширювати соціальні пільги, діючі для працівників Організацій Сфери, на звільнених від роботи виборних працівників профспілкових органів.

## **9.2 Мінмолодьспорт зобов'язується:**

9.2.1. 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, і невтручання у статутну діяльність профспілок.

9.2.2. Забезпечувати додержання прав та інтересів членів Профспілки, сприяти, відповідно до законодавства, статутній діяльності організацій і виборних органів Профспілки в Організаціях Сфери.

9.2.3. Здійснювати попередні узгодження з Центральним Комітетом Профспілки проектів рішень з соціально-економічних питань Сфери, які є предметом цієї Угоди, шляхом офіційних переговорів та 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, враховувати думку Профспілки.

9.2.4. Надавати Профспілці на безоплатній основі, згідно з установленою державною і відомчою статистичною звітністю, необхідну інформацію з питань соціально-економічного розвитку Сфери.

9.2.5. Вносити пропозиції щодо включення представників Профспілки до складу Громадської ради при Мінмолодьспорті. Забезпечувати участь представників Профспілки у проведенні консультацій, переговорів з питань, що є предметом цієї Угоди щодо захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів працівників Сфери.

9.2.6. Створювати умови для реалізації прав і гарантій діяльності Профспілки, визначених чинним законодавством, у т. ч. надавати для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною у порядку, передбаченому колективним договором, не допускати їх порушень.

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

9.2.8. Відповідно до ст. 42 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" за наявності письмових заяв працівників, які є членами Профспілки, щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунок Профспілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору в терміни, визначені цим договором. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів.

9.2.9. Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих обов'язків, надавати на умовах, що визначаються колективним договором, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для виконання громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, але не менше ніж 2 години на тиждень.

9.2.10. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації. На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів Організацій, надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на умовах, передбачених колективним договором.

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

9.3.1. Всебічно сприяти реалізації цієї Угоди, зниженню соціальної напруги у трудових колективах, попередженню виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).

9.3.2. Сприяти проведенню переговорів, улагодженню конфліктних ситуацій, які виникають в Організаціях Сфери з метою запобігання організації та проведення страйків та інших колективних дій.

9.3.3. Керуючись вимогами Статуту Профспілки, законодавством України забезпечувати громадський контроль за:

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

додержанням соціальних гарантій членів трудових колективів щодо організації оплати праці, участі у розробленні та погодженні проектів нормативно-правових актів, наказів з питань трудових відносин, охорони праці тощо.

## 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

### Сторони домовились:

10.1. Контроль за виконанням цієї Угоди здійснюється спільною комісією Сторін для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням Галузевої угоди на 2017-2021 роки, склад якої викладено у додатку № 5 до цієї Угоди.

10.2. Під час здійснення контролю за виконанням Угоди Сторони зобов'язані надавати одна одній (на безоплатній основі) необхідну інформацію з питань, що є предметом цієї Угоди.

10.3. Сторони не рідше одного разу на рік аналізують і узагальнюють хід виконання Угоди на засіданнях Президій Центрального комітету Профспілки, апаратних нарадах або колегіях Мінмолодьспорту за участю представників Профспілки. У разі невиконання окремих положень Угоди, Сторони проводять спільні консультації з вироблення додаткових заходів щодо забезпечення реалізації положень Угоди в повному обсязі.

10.4. Відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди" (ст. ст. 17, 18, 19) Сторони несуть відповідальність за:

- порушення і невиконання положень Угоди;
- не надання інформації, необхідної для здійснення контролю за виконанням даної Угоди;
- ухилення від участі у переговорах щодо внесення змін або доповнень до Угоди.

10.5. Усі спори та розбіжності, які можуть виникнути під час виконання Сторонами цієї Угоди, вирішуються в установленому законодавством порядку.

## ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

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

Текст Угоди розміщується на офіційних веб-сайтах Сторін.

### Угоду підписали:

Міністр молоді та спорту України



І. О. Жданов

2017 року

Голова Профспілки  
працівників культури України

*Л. Ф. Перелигіна* Л. Ф. Перелигіна

" 7 " жовтня 2017 року

**Додаток 1**

до Галузевої угоди між Міністерством молоді та спорту України та Профспілкою працівників культури України на 2017 – 2021 роки

**ПЕРЕЛІК**

**доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер**

<b>Доплати і надбавки</b>	<b>Розміри доплат і надбавок</b>
<b>Доплати :</b>	
За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами сумісницьких посад працівників. До 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) для працівників бюджетної сфери
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови додержання нормативу чисельності працівників. До 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) для працівників бюджетної сфери.
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника. До 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати) для працівників бюджетної сфери.
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці від 4,8,12 відсотків; За роботу в особливо важких і в особливо шкідливих умовах праці від 16, 20, 24 відсотків тарифної ставки (окладу)
За інтенсивність праці робітників	До 12 відсотків тарифної ставки
За роботу в нічний час	Від 35 до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) з 10-ої години вечора до 6-ої години ранку
На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
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 доплат визначається колективними договорами, залежно від розміру ставки, розряду, присвоєного бригадиру. Ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру.

За науковий ступінь	<p>Доктор наук – до 25 відсотків посадового окладу; Кандидат наук – до 15 відсотків посадового окладу.</p> <p>Доплата за науковий ступінь провадиться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним науковим ступенем.</p>
<b>Надбавки:</b>	
За високу професійну майстерність	<p>Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників:</p> <p>III розряду – 12 відсотків IV розряду – 16 відсотків V розряду – 20 відсотків VI вищих розрядів – 24 відсотки</p> <p>Спортсменам-інструкторам, тренерам штатних збірних команд – до 50 відсотків посадового окладу</p>
За високі досягнення у праці	До 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання)	До 50 відсотків посадового окладу
За складність, напруженість у роботі	До 50 відсотків посадового 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 роботу у вечірній час – з 18 до 22 годин при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
<p>За почесні звання</p> <p>За спортивні звання</p>	<p>Заслужений працівник фізичної культури і спорту України, Заслужений лікар України – 20 відсотків посадового окладу.</p> <p>Заслужений тренер, заслужений майстер спорту – 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).</p> <p>Майстер спорту міжнародного класу – 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).</p> <p>Майстер спорту – 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).</p>
За вислугу років окремим категоріям працівників спортивних шкіл усіх типів та спеціалізованих навчальних закладів спортивного профілю у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати), залежно від стажу роботи в закладах, установах та організаціях фізичної культури і спорту	<p>- понад 3 роки – 10% до посадового окладу (ставки заробітної плати),</p> <p>- понад 10 років – 20% до посадового окладу (ставки заробітної плати),</p> <p>- понад 20 років – 30% до посадового окладу (ставки заробітної плати).</p>

**Додаток 2**

до Галузевої угоди між Міністерством молоді та спорту України та Профспілкою працівників культури України на 2017 – 2021 роки

**ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК**

**посад, робіт, професій з ненормованим робочим днем підприємств, установ, організацій та закладів сфери фізичної культури та спорту України та профспілкових комітетів, робота на яких передбачає надання додаткової відпустки терміном до 7 календарних днів**

**1. Керівники**

( у Класифікаторі професій код починається з цифри 1 )

Керівник підприємства, установи, організації, закладу, його заступник.

Керівник (завідуючий) управління, відділу, сектору, відділення, дільниці, канцелярії, бюро, групи, зміни, лабораторії, майстерні, гаражу, колони, служби, цеху, бази, складу, господарства, архіву, гуртожитку, експедиції, виробництва, кабінету, музею, ринку, інших структурних підрозділів та їх заступники.

Голова ревізійної комісії та його заступник.

Майстер, контрольний майстер та його заступник.

Головний бухгалтер, головний інженер, головний механік, головний технолог, головний лікар та їх заступники, головна медична сестра.

Начальник команди з видів спорту (збірної, клубної).

**2. Професіонали, фахівці**

( у Класифікаторі професій код починається з цифри 2 і 3 )

Головні фахівці, провідні фахівці 1 і 2 категорії, фахівці:

2.1. Інженер-технолог, інженер з охорони праці, інженер-радіолог, інженер з якості, інженер з організації експлуатації та ремонту, інженер з транспорту, інженер з безпеки руху, інженер (цивільне будівництво), інженер-механіки групові, інспектор з підготовки кадрів, інженер з пожежної безпеки, інженер з керування і обслуговування систем, інженер – кінолог, радіоінженер.

2.2. Державний, головний, провідний, старший тренер та тренер з виду спорту збірної чи клубної команди, старший тренер з науково-методичного забезпечення, тренер-лікар, тренер-масажист, тренер-адміністратор, тренер-оператор, тренер-механік, тренер-методист, тренер з виду спорту, тренер-викладач з виду спорту, методист фізичної культури, інструктор фізкультури, інструктор-методист, спортсмен-інструктор, фахівець з фізичної реабілітації.

2.3. Технолог, технік, технік-технолог, технік-лаборант, лаборант, механік.

2.4. Конструктор, метролог, енергетик, експерт, диспетчер, штурман.

2.5. Економіст, товарознавець, інспектор, інспектор з кадрів, інспектор

з правових питань, юрисконсульт, арбітр, адміністратор.

2.6. Бухгалтер, бухгалтер-ревізор, ревізор.

2.7. Референт, радник, консультант, перекладач.

2.8. Агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, ветеринарний фельдшер, мікробіолог.

2.9. Лікарі, фельдшери, соціологи, психологи, вихователі гуртожитків.

2.10. Редактор, відповідальний секретар, літературний співробітник, кореспондент, фотокореспондент, художник.

2.11. Математик, програміст прикладний, програміст системний.

2.12. Капітан, командир, агент страховий.

### **3. Технічні службовці, робітники**

( у Класифікаторі професій код починається з цифри 4 і 5)

3.1. Коректор, експедитор, табельник, діловод.

3.2. Секретар керівника, секретар, секретар-друкарка, секретар-стенографістка.

3.3. Адміністратор, метрдотель, комендант, касир, касир квитковий, контролер квитків, інкасатор, агент з постачання, комірник, черговий по залу, архіваріус, кастелянка.

### **4. Оператори та наладчики устаткування та машин**

( у Класифікаторі професій код починається з цифри 4 і 5)

4.1. Водій легкових автомобілів.

4.2. Шкіпер, боцман, механік із суднових систем

\* Журналістам, які користуються відпусткою на підставі статті 13 Закону України «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів», додаткові щорічні відпустки за ненормований характер роботи не надаються.



**Додаток 3**

до Галузевої угоди між Міністерством молоді та спорту України та Профспілкою працівників культури України на 2017 – 2021 роки

**ПЕРЕЛІК РОБІТ**

**на яких проводиться доплата за шкідливі і важкі, особливо шкідливі і особливо важкі умови праці у сфері фізичної культури і спорту**

1. Акумуляторник, зайнятий ремонтом та зарядженням акумуляторів (кислотних свинцевих, лужних).
2. Апаратник хімоводоочищення
3. Вулканізаторник, що постійно працює на гарячих вулканізаційних пресах (апаратах) на ремонті автомашин, автокамер та гумових виробів прибирання приміщень, забруднених етилованим бензином.
4. Газоелектрозварник.
5. Дезінфектор.
6. Електромонтер з ремонту обмоток та ізоляції електроустаткування, постійно зайнятий на роботах з просочування виробів із застосуванням токсичних розчинників та спеціальних лаків.
7. Електромонтер з ремонту та монтажу кабельних ліній, зайнятий монтажем свинцевих кабельних муфт.
8. Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування (безпосередньо та постійно зайнятий обслуговуванням та ремонтом устаткування).
9. Комірник, постійно зайнятий на роботах з паливними та мастильними матеріалами.
10. Лікар-фізіотерапевт.
11. Лікар – анестезіолог-реаніматолог, медична сестра - анестезист.
12. Лікар-лаборант та лаборант відділень анестезіології-реанімації.
13. Маляр, зайнятий оббиванням, зшкрябуванням та очищенням металоконструкцій.
14. Маляр, зайнятий підготовкою поверхонь під фарбування із застосуванням бензину, уайт-спиріту та ацетону під час роботи.
15. Монтажник внутрішніх санітарно-технічних систем і устаткування.
16. Машиніст мийних машин, зайнятий миттям автомобільних деталей, вузлів, забруднених етилованим бензином.
17. Оператор заправних машин, постійно зайнятий заправленням автомашин.
18. Оператор хлораторної установи.
19. Оператор пральних машин, зайнятий брудним пранням та пранням спецодягу, на інших роботах.
20. Оператор заправних станцій, постійно зайнятий роботою на бензозаправленні та заправленні мастильними матеріалами, оператор хлоратної установки.

21. Прибиральник виробничих приміщень, зайнятий прибиранням прального цеху, лазні.
22. Прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням загальних убиралень та санвузлів.
23. Робітники, зайняті промиванням та очищенням моторів, що працюють на етилованому бензині.
24. Середній та молодший медичний персонал рентгенівських, флюорогра-фічних кабінетів та установок за умови безпосередньої зайнятості не менше половини робочого дня наданням допомоги лікареві під час виконання ним робіт з рентгенодіагностики, флюорографії, на рентгенотерапевтичній установці з візуальним контролем.
25. Слюсар з експлуатації та ремонту підземних газопроводів, теплопроводів та водостоків.
26. Слюсар з ремонту автомобілів, зайнятий ремонтом двигунів і паливної апаратури, що працюють на етилованому бензині, паливної апаратури дизельних двигунів.
27. Слюсар-ремонтник, зайнятий ремонтом парових котлів та чергуванням у котельних (за умови роботи котельних на твердому мінеральному, рідкому паливі та газі).
29. Слюсар-сантехнік, зайнятий ремонтом, наглядом та обслуговуванням внутрішньої будинкової каналізації, водопроводу.
30. Токар, зайнятий на загострюванні виробів абразивним інструментом, обробці гальмових барабанів.
31. Технік з експлуатації та ремонту холодильного устаткування.
32. Тренер-викладач, який проводить заняття в критих плавальних басейнах.
33. Медичні працівники, які працюють в критих плавальних басейнах.
34. Прибиральниці, які проводять прибирання в критих плавальних басейнах.

**Додаток 4**

до Галузевої угоди між Міністерством молоді та спорту України та Профспілкою працівників культури України на 2017 – 2021 роки

**ПЕРЕЛІК ПРОФЕСІЙ І ПОСАД**

**працівників, робота яких пов'язана з підвищенням нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку з особливий характер праці (18 календарних днів)**

Тренер-викладач дитячо-юнацької спортивної (спортивно-технічної) школи, спеціалізованої дитячо-юнацької школи олімпійського резерву, спеціалізованої дитячо-юнацької (спортивно-технічної) школи та училища олімпійського резерву

**Додаток 5**  
до Галузевої угоди між Міністерством молоді та спорту України та Профспілкою працівників культури України на 2017 – 2021 роки

**СКЛАД**  
**спільної комісії Сторін для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням Галузевої угоди на 2017 - 2021 роки**

**Від Міністерства молоді та спорту України:**

	державний секретар Мінмолодьспорту за посадою
Калугін О. Ю.	начальник юридичного управління
Вірастюк Р. Я.	директор департаменту олімпійського спорту
Бідний М. В.	директор департаменту фізичної культури та неолімпійських видів спорту
Беляєва І. І.	директор департаменту молодіжної політики
Царенко О. В.	начальник управління роботи з персоналом
Левківська Г. В.	заступник директора департаменту економіки та фінансів – начальник відділу фінансів програм молоді
Фірстенко О. В.	начальник управління стратегічного планування та комунікацій
Мегей В. Л.	голова профкому

**Від Профспілки працівників культури:**

Перелигіна Л. Ф.	голова Профспілки
Колодко Л. В.	голова Київської міської організації Профспілки
Ковбасюк В. В.	завідувач відділу соціально-економічного та правового захисту Київського міського комітету Профспілки
Верзун Г. В.	перший заступник голови Центральної ради ФСТ "Спартак" (за згодою)
Масенко Т. П.	завідувач відділу соціально-економічного захисту ЦК Профспілки

---