

Г А Л У З Е В А У Г О Д А
між Міністерством молоді та спорту України
та Спільним представницьким органом
галузевих профспілок
у сферах молодіжної політики,
фізичної культури і спорту,
утвердження української національної та
громадянської ідентичності
на 2026-2031 роки

м. Київ

СЕД Megapolis.DocNet

Міністерство молоді та
спорту України

№31/7/26 від 15.05.2026

арк.39



12

15:43:

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Галузеву Угоду (далі – Угода) укладено між Міністерством молоді та спорту України (далі – Мінмолодьспорт) з однієї сторони та Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських профспілок на галузевому рівні – Професійної спілки працівників культури України і Всеукраїнської Профспілки захисників України, спортсменів та працівників сфер (далі – СПО галузевих профспілок) з другої сторони (далі – Сторони) 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 2019–2021 роки (далі – Генеральна угода) та Положення про Міністерство молоді та спорту України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 02 липня 2014 р. № 220 (із змінами).

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 сферах молодіжної політики, фізичної культури і спорту, утвердження української національної та громадянської ідентичності (далі – Сфера).

3. Угода визначає узгоджені позиції і дії Сторін та укладається з метою посилення соціального захисту працівників Сфери, підвищення ефективності праці, удосконалення організації та оплати праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, недопущення порушень законодавства України та міжнародно-правових норм у сфері трудових відносин.

4. Положення цієї Угоди поширюються безпосередньо на всіх суб'єктів Сфери (далі – Організації) і є обов'язковими для застосування під час ведення соціального діалогу на галузевому, територіальному, локальному рівнях Сфери.

5. Дія Угоди поширюється на працівників Сфери, що працюють на умовах найму в Організаціях, на осіб, що перебувають у відпустці для догляду за дитиною, а також на осіб, що працюють на виборних і штатних посадах у профспілкових організаціях центрального, територіального та локального рівнів, що входять до складу СПО галузевих профспілок, осіб, які працюють та навчаються в закладах вищої освіти Сфери.

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, заохочень та пільг за рахунок власних коштів. Норми, встановлені колективними договорами, не можуть бути нижче норм, передбачених цією Угодою.

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 її відповідними положеннями.

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 належать до Сфери.

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

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

11. Невід'ємною частиною Угоди є додатки до неї (5 додатків).

12. Сторони забезпечують впродовж дії Угоди моніторинг виконання діючого законодавства України з питань, що регулюються Угодою, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників Сфери.

13. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників Сфери щодо виконання положень Галузевої угоди шляхом оприлюднення на офіційних вебсайтах Сторін.

II. ТЕРМІН ДІЇ УГОДИ

1. Угода укладається на 2026–2031 роки, набуває чинності з моменту підписання представниками Сторін і діє до її перегляду або укладання нової Угоди.

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

3. Жодна зі Сторін, що уклали Угоду, не може протягом встановленого терміну її дії, крім обставин непереборної сили, в односторонньому порядку призупинити або припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення та норми.

4. Зміни і доповнення до Угоди протягом терміну її дії вносяться виключно за взаємною згодою Сторін після проведення переговорів або консультацій (додаток № 1 до Угоди) відповідно до спільних домовленостей та набирають чинності після їх підписання Сторонами. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них приймаються за згодою Сторін у 10-денний термін.

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

У разі внесення змін до законодавства або Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки від 14 травня 2019 року (далі - Генеральна угода), які зачіпають положення Угоди, Сторони в обов'язковому порядку розглядають за ініціативою будь-якої зі Сторін пропозиції щодо внесення відповідних змін та доповнень до Угоди.

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

6. До закінчення терміну дії Угода може бути розірвана за взаємною згодою Сторін.

7. Після підписання Угоди, зміни та доповнення до неї, підлягають повідомній реєстрації відповідно до законодавства.

8. Сторони забезпечують впродовж дії Угоди моніторинг чинного законодавства України з визначених Угодою питань, сприяють реалізації законодавчих норм щодо прав та гарантій працівників Сфери, ініціюють їх захист.

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

10. Сторони домовилися рекомендувати сторонам соціального діалогу на територіальному та локальному рівнях протягом трьох місяців з дня повідомної реєстрації Угоди привести у відповідність територіальні угоди та колективні договори.

ІІІ. СТВОРЕННЯ УМОВ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОЇ РОБОТИ ТА РОЗВИТКУ СФЕРИ

1. Сторони домовилися:

1) брати участь у процесах розроблення прогностичних і програмних документів економічного та соціального розвитку Сфери, обговоренні результатів їхньої реалізації;

2) спрямовувати свою діяльність на створення умов щодо реалізації пріоритетних напрямів розвитку Сфери, визначених у стратегічних документах;

3) будувати свої взаємовідносини відповідно до чинного законодавства, Генеральної угоди, цієї Угоди та спрямовувати співпрацю на створення умов для забезпечення стабільної й ефективної роботи Організацій всіх форм власності, результативності їх діяльності, підвищення якості освіти у Сфері та реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій, забезпечення

конституційних прав працівників, досягнення злагоди у трудових колективах Сфери;

4) вживати заходів щодо забезпечення фінансування Організацій з бюджетів усіх рівнів у необхідних для повноцінної діяльності обсягах;

5) сприяти недопущенню необґрунтованих змін форми власності суб'єктів Сфери, їх закриттю та перепрофілюванню, а також скороченню робочих місць та незаконному масовому звільненню працюючих;

6) рекомендувати при укладенні територіальних угод включати до них питання щодо:

звільнення закладів фізичної культури і спорту, що визначені у Законі України «Про фізичну культуру і спорт», від оподаткування земельним податком та податком на нерухоме майно;

передбачення щороку коштів на фінансування закладів фізичної культури і спорту незалежно від підпорядкування та форми власності, у тому числі на навчально-спортивну роботу;

сприяння молодіжним та дитячим громадським організаціям у виконанні загальнодержавних програм і заходів стосовно дітей та молоді;

передбачення коштів на фінансову підтримку проєктів з утвердження української національної та громадянської ідентичності, розроблених інститутами громадянського суспільства, для реалізації яких надається фінансова підтримка, та виконання місцевих програм з утвердження української та національної громадянської ідентичності;

передбачення коштів на фінансову підтримку місцевих осередків фізкультурно-спортивної спрямованості;

7) сприяти місцевим державним адміністраціям, органам місцевого самоврядування у дотриманні ними вимог законодавства з питань молодіжної політики, фізичної культури і спорту, утвердження української національної та громадянської ідентичності, умов та оплати праці працівників, інших соціально-економічних питань;

8) 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)»;

9) вживати заходів згідно з ч. 9 ст. 45 Закону України «Про фізичну культуру і спорт» щодо забезпечення вирішення спорів, що виникають між суб'єктами у сфері фізичної культури і спорту, постійно діючим спортивним третейським судом, відповідно до закону. Зокрема, суб'єкти у сфері фізичної культури і спорту зобов'язані зазначати в договорах, контрактах, у Статутах та в регламентних документах суб'єктів сфери фізичної культури арбітражне застереження такого змісту: «У разі недосягнення згоди за результатами перемовин, Сторони можуть передати спір на вирішення до

постійно діючого третейського суду - Спортивний арбітражний суд (м. Київ, Україна) у порядку, визначеному чинним законодавством України»;

10) вживати заходів щодо захисту прав та інтересів національних спортивних федерацій України з видів спорту в закордонних юрисдикційних органах, міжнародних організаціях, до компетенції яких належить розгляд справ і скарг у сфері спорту згідно з регламентними вимогами, зокрема у Спортивному арбітражному суді, у частині розгляду питань, пов'язаних з діями спортивних федерацій та організацій російської федерації та/або республіки білорусь.

2. Мінмолодьспорт зобов'язується:

1) розробляти та вносити на розгляд Кабінету Міністрів України проекти законодавчих та нормативно-правових актів з питань розвитку Сфери;

2) залучати СПО галузевих профспілок до розробки державних стандартів (нормативів) у Сфері;

3) 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, що отримують кошти з державного бюджету за бюджетними програмами Мінмолодьспорту, у тому числі, на оплату праці та виплату соціальних гарантій у розмірах, передбачених законодавчими і нормативними документами. У межах повноважень вживати заходів щодо недопущення зупинення або скасування соціально-економічних гарантій працівників Сфери;

4) спільно з СПО галузевих профспілок забезпечувати підготовку відповідних пропозицій щодо розробки і запровадження механізмів соціально-економічного захисту працівників Сфери;

5) сприяти соціальному захисту працівників Сфери;

6) розглядати подання і пропозиції СПО галузевих профспілок та профспілок, які входять до його складу, з питань розвитку Сфери, трудових відносин, умов і охорони праці, зайнятості, оплати праці, соціального захисту працівників та інших питань, що є предметом цієї Угоди, відповідно до законодавства;

7) сприяти стабільному функціонуванню Організацій;

8) 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, у тому числі правил внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання та інших;

9) вживати заходів щодо недопущення виникнення в Організаціях Сфери

заборгованості із виплати заробітної плати;

10) надавати СПО галузевих профспілок та профспілкам, які входять до його складу, на безоплатній основі інформацію щодо стану фінансування Організацій, що віднесені до сфери управління Мінмолодьспорту;

11) створювати умови щодо підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб і перспектив розвитку Сфери;

12) сприяти відповідно до статті 40 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» безперешкодному доступу членам виборних органів профспілок, які входять до складу СПО галузевих профспілок, а також їх повноважним представникам, до робочих місць членів профспілок, 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;

13) забезпечувати дотримання процедури погодження із соціальними партнерами проєктів нормативно-правових актів з соціально-трудової сфери;

3. СПО галузевих профспілок зобов'язується:

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, розмірів мінімальної заробітної плати, пенсій, соціальних виплат;

2) сприяти забезпеченню додержання трудової дисципліни в Організаціях Сфери;

3) у зв'язку із створенням територіальних громад в Україні, регіональним організаціям галузевих профспілок здійснювати громадський контроль за:

збереженням спортивних організацій, молодіжної інфраструктури територіальної громади;

дотриманням в Організаціях законодавства у сфері соціально-трудових відносин згідно з повноваженнями, визначеними чинним законодавством, Положенням про СПО галузевих профспілок та Статутами галузевих профспілок;

4) створювати умови для розвитку спроможності інститутів громадянського суспільства у сфері молодіжної політики;

5) вносити, в разі потреби, пропозиції відповідним органам влади та роботодавцям про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з масовим вивільненням працівників;

6) надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам галузевих профспілок у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях по трудових спорах та судах;

7) постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці. У рамках соціального партнерства вносити пропозиції щодо його удосконалення;

8) інформувати Мінмолодьспорт про випадки виявлених порушень законодавства у сфері трудового права для вжиття роботодавцями відповідних заходів.

IV. У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

1. Сторони домовились:

1) відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», інших законодавчих актів України здійснювати узгоджені заходи щодо забезпечення зайнятості працівників Сфери;

2) за рахунок коштів роботодавців підвищувати кваліфікацію працівників не рідше одного разу на три роки;

3) визначати у колективних договорах мінімальні обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на навчання відповідно до потреб Сфери і вимог законодавчих актів у цій Сфері;

4) рекомендувати керівникам Організацій у межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю сприяти їх працевлаштуванню в частині виконання цього нормативу;

5) зберігати за працівниками, що працюють на умовах неповного робочого часу (дня або тижня), права та гарантії, передбачені колективними договорами.

6) передбачати у колективних договорах спортивних організацій заходи щодо попередження безробіття та створення нових (додаткових) робочих місць;

7) брати участь у консультаціях з приводу виконання положень Законів України «Про зайнятість населення», «Про основні засади молодіжної політики», інших законодавчих актів у частині працевлаштування молоді;

8) співпрацювати з територіальними громадами в частині працевлаштування вивільнених у процесі реорганізації працівників Організацій;

9) рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання Організацій, що призводять до скорочення чисельності працівників, узгоджені з відповідними профспілковими органами, приймати не пізніше ніж за три місяці до запланованих дій з економічним обґрунтуванням та заходами, спрямованими на забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються, та зниження чисельності працівників, які підлягають скороченню;

10) проводити спільні консультації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як трьох відсотків чисельності працівників;

11) визначати в колективних договорах гарантії працівникам щодо надання певної кількості годин робочого часу із збереженням заробітної плати за рахунок власних коштів Організацій для пошуку нової роботи у разі попередження

адміністрацією про їхнє звільнення за скороченням штатів, при ліквідації або реорганізації Організації;

12) не допускати скорочення та звільнення працівників без повного розрахунку із заробітної плати та інших належних виплат;

13) здійснювати аналіз плинності кадрів у Сфері, розробляти заходи щодо запобігання плинності фахівців;

14) ініціювати розроблення професійних стандартів у Сфері із залученням заінтересованих сторін.

2. Сторони рекомендують керівникам Організацій та виборним органам організацій галузевих профспілок:

1) сприяти працевлаштуванню учасників бойових дій в Організації Сфери;

2) сприяти працевлаштуванню на вільні і новостворені робочі місця в Організації незайнятого населення, зареєстрованого у Державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог. Сприяти працевлаштуванню випускників Сфери;

3) сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі фізичної культури і спорту через засоби масової інформації, зокрема, через власні інформаційні ресурси;

4) передбачати у колективних договорах Організацій заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць;

5) вживати заходів для недопущення запровадження режиму роботи працівників Організацій, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати менше мінімального рівня;

6) застосовувати при оптимізації Організацій звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їхнього працевлаштування в інших Організаціях Сфери.

3. Мінмолодьспорт зобов'язується:

1) співпрацювати з Державною службою зайнятості України, брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників Сфери при їх вивільненні;

2) вживати заходів для недопущення в Організаціях масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, що перевищують три відсотки чисельності працівників упродовж календарного року.

3) у разі загрози масового вивільнення передбачати заходи щодо:
 проведення аналізу та розробки прогнозу використання трудових ресурсів з метою оперативного реагування на відповідні зміни;
 першочергового скорочення вакансій та сумісників;
 скасування роботи в надурочний час, у вихідні та святкові дні;
 скорочення адміністративно-управлінських витрат;
 припинення укладання нових трудових договорів, у тому числі на визначений термін.

4) рекомендувати керівникам Організацій Сфери визначати в колективних договорах конкретні обсяги професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників та обсяги коштів на цю мету, відповідно до потреб Організації.

4. СПО галузевих профспілок зобов'язується:

1) здійснювати громадський контроль за дотриманням в Організаціях усіх форм власності законодавчих і нормативних актів з питань праці і зайнятості;

2) на всіх рівнях соціального діалогу брати активну участь у формуванні консолідованої позиції щодо збереження зайнятості у Сфері;

3) подавати у разі потреби Мінмолодьспорту, структурним підрозділам з питань молодіжної політики, фізичної культури і спорту, утвердження української національної та громадянської ідентичності Київської міської, обласних державних адміністрацій, Організаціям пропозиції щодо перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів щодо масового вивільнення працівників Сфери;

4) надавати членам профспілок, що входять до складу СПО галузевих профспілок, безкоштовні консультації та правову допомогу із забезпечення захисту їх трудових прав та соціально-економічних гарантій у питаннях зайнятості. У разі необхідності відповідно до законодавства відстоювати їхні інтереси на конкурсних та дисциплінарних комісіях, комісіях по трудових спорах, органах державної влади, судах.

V. ОПЛАТА ПРАЦІ

1. Сторони домовились:

1) у межах компетенції вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників Сфери. Розглядати систему оплати праці відповідно до Єдиної тарифної сітки як основу для формування міжкваліфікаційної та міжпосадової диференціації оплати праці;

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 зі змінами до законодавства;

3) в установленому порядку та в межах своїх повноважень готувати та подавати висновки щодо проєктів законів і постанов Уряду, а також пропозиції Кабінету Міністрів України щодо оплати праці працюючих у Сфері;

4) сприяти забезпеченню фінансування у повному обсязі оплати праці працівників Сфери відповідно до законодавства, в тому числі визначених постановами Кабінету Міністрів та наказами Мінмолодьспорту доплат, надбавок та премій;

5) під час формування Бюджетної декларації та державного бюджету проводити попередні консультації щодо можливості та необхідності встановлення нових норм та соціальних гарантій та у разі необхідності подавати відповідні законодавчі пропозиції;

6) рекомендувати керівникам Організацій забезпечити:

диференціацію заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної, у межах фонду оплати праці, шляхом встановлення доплат, надбавок, премій з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи;

збереження умов та розмірів оплати праці у разі переведення працівників на дистанційну чи надомну роботу;

надання працівникам (зокрема, у письмовому та/або електронному вигляді) щомісячного 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;

7) рекомендувати керівникам Організацій, що фінансуються з державного та місцевих бюджетів передбачити в колективних договорах:

до припинення чи скасування воєнного стану в Україні, в межах фонду заробітної плати, самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки (посадового окладу, ставки заробітної плати);

норму щодо виплати надбавки працівникам, які безпосередньо виконують свої обов'язки та завдання на територіях можливих або активних бойових дій, включених до Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих російською федерацією, затвердженого Міністерством розвитку громад та територій України.

8) здійснювати оплату праці працівників Сфери відповідно до Закону України «Про оплату праці» за умовами та посадовими окладами (ставками заробітної плати), визначеними постановами Кабінету Міністрів України та

наказами відповідних центральних органів виконавчої влади;

9) забезпечити своєчасну виплату заробітної плати в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, з дотриманням положень ст. 24 Закону України «Про оплату праці». Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати в колективних договорах за погодженням з профкомами, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу, ставки заробітної плати) працівника;

10) забезпечувати в межах чинного законодавства, встановлення тарифної ставки (посадового окладу) працівника першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки на законодавчо визначеному рівні;

11) скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів, невиплати надбавок та інших гарантій, пільг та компенсацій, передбачених законодавством;

12) вживати заходів щодо проведення індексації заробітної плати працівників Сфери в межах чинного законодавства;

13) забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством;

14) здійснювати постійний моніторинг за своєчасністю та повнотою виплати заробітної плати і 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;

15) забезпечувати оплату праці працівників Організацій за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема, під час дистанційної роботи.

16) рекомендувати Організаціям, незалежно від підпорядкування, форми власності та організаційно-правової форми вирішувати питання оплати праці через колективні договори, виходячи з фінансових можливостей. Оплату праці працівників Організацій здійснювати залежно від складності робіт та кваліфікації виконавців на основі встановлених і затверджених посадових окладів для керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та тарифних ставок для робітників.

17) рекомендувати сторонам соціального діалогу на територіальному та локальному рівнях встановлювати в угодах і колективних договорах конкретні розміри мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадових, міжрозрядних співвідношень (для госпрозрахункових підприємств та організацій);

18) вживати заходів щодо здійснення виплати заробітної плати працівникам Організацій не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує

шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;

19) 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. Вживати системних заходів для формування негативного ставлення у суспільстві до несвоєчасної виплати та необліковуваної заробітної плати;

20) Передбачати в колективних договорах механізм встановлення розмірів доплат за суміщення професій, посад, розширення зони обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників без звільнення від своєї основної роботи;

21) у рамках соціального діалогу на національному рівні разом з представниками інших центральних органів виконавчої влади та профспілок бюджетної сфери розглядати пропозиції щодо підвищення заробітної плати у бюджетній сфері, у тому числі для державних службовців, зменшення грошового розриву між посадовим окладом (тарифною ставкою) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки та мінімальною заробітною платою за наявності можливостей зведеного бюджету.

2. Мінмолодьспорт зобов'язується:

1) щороку під час формування 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;

2) здійснювати перегляд і введення нових умов оплати праці з обов'язковим погодженням з профспілками, що входять до складу СПО галузевих профспілок. При підготовці законодавчих та нормативних актів з питань оплати праці враховувати їх пропозиції. Не приймати в односторонньому порядку неузгоджених з СПО рішень щодо зміни та встановлення нових умов оплати праці;

3) рекомендувати Роботодавцям (керівникам) Організацій:

передбачати при укладенні колективних договорів збереження та застосування в оплаті праці доплат і надбавок відповідно до додатку 2 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 угоди, 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 компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством;

забезпечувати оплату праці працівників за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному обсязі за їхньою кваліфікацією, зокрема, під час дистанційної роботи;

4) своєчасно вносити зміни до наказів з питань оплати праці (у 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 відповідно до постанов Кабінету Міністрів України.

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 (додаток 2 до Угоди).

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

3. СПО галузевих профспілок зобов'язується:

1) брати участь в опрацюванні проекту Закону України «Про Державний бюджет України» на відповідний рік, проектів місцевих бюджетів в частині фінансового забезпечення працівників Сфери соціальними гарантіями, визначеними законами та іншими нормативно-правовими актами;

2) взаємодіяти в питаннях реалізації прав на своєчасну і повну оплату праці з органами виконавчої влади, органами державного нагляду. Інформацію щодо ініційованих Профспілкою подань за фактами виявлених порушень надавати стороні власників та вимагати вжиття заходів з їхнього усунення;

3) 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;

4) під час укладення 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) 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;

6) координувати діяльність територіальних органів галузевих профспілок щодо здійснення контролю за проведенням індексації грошових доходів працівників у зв'язку зі змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов'язаних із порушенням термінів її виплати;

7) надавати консультації та правову допомогу членам профспілок, що входять до складу СПО галузевих профспілок, у захисті їх прав у сфері оплати праці;

8) проводити навчання профспілкових кадрів з питань оплати і нормування праці.

VI. РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

1. Сторони домовилися:

1) питання трудових відносин у Сфері регулюються Кодексом законів про працю України, іншими нормативно-правовими актами України;

2) забезпечувати виконання встановлених законодавством і цією Угодою соціальних гарантій працівників Сфери;

3) умови, що включаються до трудових договорів, не можуть погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством, цією Угодою і колективними договорами;

4) під час укладення трудових договорів застосовувати особливу форму трудового договору – контракт лише у випадках, передбачених законами;

5) укладати контракти з урахуванням положень чинних законів, нормативно-правових актів, норм Генеральної, цієї Угоди та колективних договорів;

6) встановлювати тривалість денної роботи (зміни) згідно зі 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;

7) рекомендувати керівникам Організацій забезпечити:

встановлення у визначеному законодавством порядку дистанційної роботи для працівників, які на період дії воєнного стану виїхали за межі України або евакуювалися в інші населенні пункти на території України (крім випадків, передбачених Законом України «Про державну службу»), за умови виконання ними трудових обов'язків;

гарантії збереження робочих місць за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб з 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;

гарантії збереження робочих місць за працівниками, які є членами добровольчих формувань територіальних громад, під час виконання ними завдань територіальної оборони;

призупинення трудових відносин, надання відпусток без збереження заробітної плати протягом дії воєнного стану відповідно до законодавства;

прискорення включення до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників з паперових трудових книжок;

вжиття заходів, спрямованих на забезпечення збереження документів/відомостей працівників про роботу (у т. ч. спеціального стажу), заробітну плату і сплачені страхові внески тощо, а також сприяння працівникам в оформленні документів, потрібних для призначення їм пенсії.

8) щорічні відпустки надавати згідно із Законом України «Про відпустки» та з графіком відпусток, затвердженим роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом Організації (у разі його наявності).

9) вживати заходів щодо надання щорічної додаткової оплачуваної відпустки за особливий характер праці відповідно до ст. 8 Закону України «Про відпустки»:

працівникам з ненормованим робочим днем згідно з додатком 4 до Угоди;

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 з додатком 5 до Угоди;

10) під час укладання 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;

11) рекомендувати роботодавцям відповідно до своїх повноважень надавати додаткові оплачувані відпустки тривалістю до трьох днів:

у разі укладення шлюбу; при народженні дитини; при шлюбі дітей; 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 за рахунок власних коштів Організацій;

за бажанням працівника в обов'язковому порядку на весілля, поховання, догляд за близькими по крові або по шлюбу тощо, відповідно до ст. 25 Закону України «Про відпустки»;

за бажанням працівника працівнику-донору - увільнення від роботи в день донації та додатковий день відпочинку зі збереженням середнього заробітку згідно зі ст. 124 КЗпП України;

12) рекомендувати роботодавцям та головам профспілкових комітетів при укладанні колективних договорів передбачати збільшення додаткової оплачуваної відпустки для окремих категорій працівників за рахунок власних коштів Організацій.

13) передбачати при укладанні 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, дітей з інвалідністю.

14) уникати будь-яких проявів дискримінації, недопущення насильства і домагань у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, прямого обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, віку, стану здоров'я, сімейного та майнового стану, місця проживання, членства у профспілках.

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

16) пільги і гарантії, передбачені вищезазначеними пунктами цього підрозділу Угоди поширюються на державних службовців, які працюють у відповідній сфері, у разі, якщо такі пільги і гарантії не суперечать вимогам Закону України «Про державну службу».

2. Мінмолодьспорт зобов'язується:

1) відповідно до покладених на Мінмолодьспорт завдань щодо здійснення нормативно-правового регулювання у Сфері та з урахуванням змін, внесених до законодавства, розробляти, вдосконалювати та впроваджувати нормативно-

правові акти, які регулюють трудові відносини у Сфері;

2) рекомендувати роботодавцям Організацій:

забезпечувати дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і часу відпочинку для працівників Сфери;

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 (із змінами), залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці.

вжити заходів щодо розробки і затвердження в Організаціях правил внутрішнього трудового розпорядку та погодження їх із профспілковим органом.

4) рекомендувати керівникам Організацій:

передбачати в колективних договорах забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків щодо створення умов на рівній основі, суміщення трудової діяльності з сімейними обов'язками, оплати при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці згідно зі статтею 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;

створити комісію з питань контролю за недопущенням дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками в питаннях оплати праці, охорони праці, соціального захисту.

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

6) 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.

3. СПО галузевих профспілок зобов'язується:

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 членам галузевих профспілок;

2) співпрацювати з органами управління сфери молодіжної політики, фізичної культури і спорту, утвердження української національної та

громадянської ідентичності, органами управління територіальних громад сіл, селищ, міст з метою попередження порушень норм чинного законодавства, недопущення необґрунтованого закриття Організацій Сфери;

3) ініціювати розгляд відповідними органами державної виконавчої влади, місцевого самоврядування випадків відмови роботодавцями усунути виявлені порушення трудового законодавства для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів;

4) організовувати навчання профспілкового активу з питань трудового законодавства.

VII. ЗАХОДИ ЩОДО ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

1. Сторони домовилися:

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)

2) організовувати спільну профілактичну роботу сторін соціального діалогу для попередження виробничого травматизму та професійних захворювань)

3) формувати та 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 (із змінами), з метою включення до цих списків додаткових професій і посад працівників Сфери при надходженні обґрунтованих пропозицій від Організацій або територіальних органів управління фізичної культури і спорту)

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

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;

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) узгоджувати дії, висновки і пропозиції під час спільного розслідування нещасних випадків в Організаціях 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.

8) залучати представників СПО галузевих профспілок 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.

9) забезпечувати безперешкодний доступ представників галузевих профспілок, технічних інспекторів праці до Організацій відповідно до вимог ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 259 Кодексу законів про працю України, ст. 21, пункт 12 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;

10) залучати сторонами соціального діалогу відповідного рівня, за потреби, позаштатних технічних радників (експертів, фахівців) для кваліфікованого розгляду окремих аспектів безпеки і гігієни праці.

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

12) організувати на період дії воєнного стану оповіщення працівників про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій, забезпечення працівників відповідним укриттям або організацію можливості перебування працівників в укритті за межами Організації;

13) забезпечувати контроль за виконанням заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами;

14) 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;

15) роботодавцям забезпечити придбання та регулярне укомплектування медичних аптечок;

16) роботодавцям забезпечувати організацію своєчасного і кваліфікованого надання першої домедичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві, створювати служби гігієни праці;

17) здійснювати роз'яснювальну роботу щодо вимог законодавства про охорону праці, надання роботодавцям і працівникам взаємоузгоджених

консультацій, залучення медіа до пропаганди охорони праці у Сфері.

3. Мінмолодьспорт зобов'язується:

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.

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.

3) організовувати навчання і перевірку знань з питань охорони праці. Здійснювати відомчий контроль за станом охорони праці в Організаціях.

4) під час формування проєктів бюджетів на відповідний рік надавати пропозиції Міністерству фінансів України щодо врахування видатків на охорону праці відповідно до статті 19 Закону України «Про охорону праці».

5) сприяти заходам із запобігання поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі, не допускати випадків дискримінації працівників з такими захворюваннями;

6) на основі аналізу даних виробничого травматизму, а також за поданням профспілкових організацій за необхідністю заслуховувати на колегії Мінмолодьспорту із залученням СПО галузевих профспілок та представників Організацій, де трапилися смертельні, групові нещасні випадки або не виконуються умови колективних договорів щодо дотримання умов і безпеки праці.

7) вживати заходів щодо поліпшення соціального захисту, в тому числі медичного забезпечення спортсменів, спортсменів з інвалідністю, ветеранів спорту, тренерів, інших фахівців Сфери.

8) 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. Передбачати в штатних розписах Організацій посаду спеціаліста служби охорони праці відповідно до норм ст. 15 Закону України «Про охорону праці»;

9) 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);

10) зобов'язати роботодавців щороку передбачати у розрахунках до кошторисів окремим розділом видатки на охорону праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці»;

11) забезпечити розроблення інструкції про дії працівників при загрозі або виникненні надзвичайних ситуацій, зокрема, щодо дій у разі повітряної тривоги;

12) роботодавцям забезпечувати працюючих засобами індивідуального захисту, спецодягом, взуттям, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та дезінфікуючими засобами відповідно до вимог діючих галузевих норм;

13) сприяти забезпеченню своєчасного фінансування на:

проведення в Організаціях атестації робочих місць за умовами праці;

встановлення в усіх Організаціях автоматизованої системи пожежної сигналізації та системи оповіщення;

14) забезпечити проведення та фінансування медичних оглядів працівників (попереднього та періодичних) згідно зі ст. 17 Закону України «Про охорону праці»;

15) забезпечувати своєчасну виплату одноразової допомоги та повного відшкодування шкоди потерпілим на виробництві відповідно до чинного законодавства.

3. СПО галузевих профспілок зобов'язується:

1) здійснювати громадський контроль за станом умов і безпеки праці в Організаціях, виконанням відповідних програм, а також положень колективних договорів з цих питань, надавати Мінмолодьспорту інформацію і пропозиції щодо поліпшення цієї роботи на місцях;

2) забезпечувати участь представників СПО галузевих профспілок у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків, профзахворювань та розробки заходів щодо їхнього попередження;

3) здійснювати громадський контроль за дотриманням нормативно-правових актів з охорони праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту;

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

5) 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;

6) домагатися нормативного забезпечення працюючих спецодягом, засобами індивідуального захисту, санітарно-побутовими приміщеннями та

обладнанням, повного використання коштів на охорону праці;

7) інформувати органи державного нагляду за охороною праці та Мінмолодьспорту, органи місцевого самоврядування та структурні підрозділи з питань молодіжної політики, фізичної культури і спорту, утвердження української національної та громадянської ідентичності обласних та Київської міської державних (військових) адміністрацій 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 професійних захворювань;

8) здійснювати контроль щодо забезпечення додаткової оплати праці працівникам Організацій, зайнятим на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці;

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

VIII. СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

1. Сторони домовилися:

1) вживати заходів щодо забезпечення встановлених законодавством гарантій і пільг працівникам, не обмежувати права трудових колективів щодо розширення цих гарантій за рахунок власних коштів Організацій Сфери;

2) вживати заходів щодо недопущення прийняття законодавчих та нормативно-правових актів, які погіршують соціальний статус працівників Сфери та загрожують звуженням прав і свобод громадян у цій Сфері;

3) вживати заходів для вирішення в установленому порядку питання щодо поширення постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2006 року № 1361 «Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти» на випускників вищих закладів освіти спортивного профілю, які уклали договір про роботу в закладі спеціалізованої позашкільної освіти спортивного профілю у сільській місцевості;

4) сприяти забезпеченню рівності прав і можливостей жінок та чоловіків, у тому числі сприяти розширенню представництва жінок на керівних посадах Організацій Сфери, у керівних органах галузевих профспілок;

5) щороку вживати заходів, спрямованих на проведення оздоровчої кампанії серед дітей працівників Сфери;

6) надавати матеріальну допомогу чи премію працівникам Організацій при звільненні у зв'язку з виходом на пенсію в межах фонду оплати

праці. Ці виплати визначати колективними договорами Організацій;

7) забезпечити створення роботодавцями та профспілковими організаціями на робочих місцях сприятливих умов для оздоровчої рухової активності, що передбачено Стратегією розвитку фізичної культури і спорту на період до 2028 року. Залучати до систематичних занять фізичною культурою працівників та членів їхніх сімей, у тому числі об'єднаних у фізкультурно-спортивні товариства;

8) сприяти вирішенню питань щодо придбання санаторно-курортних путівок на лікування працівників Сфери, опрацьовуючи шляхи їхнього здешевлення.

2. Мінмолодьспорт зобов'язується:

1) у межах компетенції, здійснювати контроль за наданням працівникам Сфери законодавчо встановлених соціальних гарантій, пільг та компенсацій відповідно до діючого законодавства;

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;

3) сприяти вирішенню місцевими органами влади питань щодо поліпшення житлових умов працівників Сфери, у тому числі виділенню місць в гуртожитках для тимчасового проживання працівників Сфери, які не мають постійного житла;

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;

5) включати до колективних договорів положення щодо протидії мобінгу (цькування) (систематичних тривалих умисних дій або бездіяльності роботодавця, окремих працівників або групи працівників, спрямованих на приниження честі, гідності та ділової репутації працівника) на робочому місці, метою, результатом або можливим наслідком якого є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи гендерно обумовлене насильство, домагання тощо;

6) вживати заходів для спрощення процедур закупівлі Організаціями та засобів захисту від епідемій, пандемій та їхніми наслідками під час роботи та навчального процесу.

3. СПО галузевих профспілок зобов'язується:

1) забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинних профспілкових організаціях щодо трудових прав, пенсійного забезпечення та соціального страхування працівників. Надавати членам галузевих профспілок відповідну безкоштовну правову допомогу;

2) здійснювати громадський контроль за дотриманням Організаціями трудового та пенсійного законодавства у Сфері;

3) разом з Федерацією профспілок України та Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських профспілок на національному рівні брати участь у перемовинах щодо визначення головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, розміру мінімальної заробітної плати, пенсій, соціальних виплат;

4) брати участь у реалізації державних та регіональних програм Сфери;

5) здійснювати громадський контроль за дотриманням в Організаціях законодавства щодо забезпечення прав працівників на освіту, культурний розвиток, фізичну культуру і спорт. Вносити пропозиції, у тому числі суб'єктам законодавчої ініціативи, щодо удосконалення напрямів цієї роботи;

6) здійснювати громадський контроль за працевлаштуванням та створенням належних умов для адаптації молоді у трудових колективах, підвищення кваліфікації та професійної майстерності, задоволення її культурно-освітніх та оздоровчих потреб;

7) здійснювати комплекс заходів у межах можливостей профспілкового бюджету, спрямованих на забезпечення відпочинку та оздоровлення дітей працівників Організацій, їхнього фізичного й духовного розвитку;

8) надавати допомогу в оздоровленні та відпочинку працівникам та членам їх сімей;

9) постійно проводити серед працівників Організацій, членів їхніх сімей фізкультурно-оздоровчі, спортивні заходи всіх рівнів.

ІХ. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ

1. Сторони домовилися :

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

2) визнавати статус прийнятої Угоди, як основного документу соціального партнерства, яким встановлено основні принципи регулювання соціально-трудова

відносин між роботодавцями і працівниками Сфери. 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;

3) сприяти проведенню колективних переговорів та укладанню колективних договорів в Організаціях Сфери. Сприяти роботодавцям та профспілковим органам у проведенні колективних переговорів з укладання територіальних угод і колективних договорів та приведенню їхніх норм і положень у відповідність до цієї Угоди;

4) у межах своєї компетенції в рамках соціального діалогу на національному рівні брати участь у роботі щодо імплементації в національне законодавство норм права Європейського Союзу відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, ратифікованих Конвенцій Міжнародної організації праці та Європейської соціальної Хартії.

5) у межах своєї компетенції брати участь у реформуванні системи соціальних та податкових пільг соціального спрямування з метою вироблення узгоджених рішень;

6) взаємно інформувати про прийняті рішення з питань, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників Сфери і є предметом цієї Угоди. Здійснювати попередні узгодження таких рішень шляхом офіційних переговорів і консультацій;

7) здійснювати систематичне висвітлення у засобах масової інформації домовленостей, досягнутих під час проведення консультацій і переговорів сторін соціального діалогу, та оприлюднення інформації про стан виконання взятих на себе зобов'язань;

8) вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади, Спільному представницькому органу всеукраїнських профспілок на національному рівні до проектів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери;

9) поширювати соціальні пільги, діючі для працівників Організацій Сфери, на звільнених від роботи виборних працівників профспілкових органів;

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;

11) рекомендувати включати до територіальних угод і колективних договорів порядок вирішення трудових спорів на відповідному рівні згідно із законодавством України.

2. Мінмолодьспорт зобов'язується:

1) визнавати повноваження профспілкової сторони та дотримуватися чинного законодавства України, норм Конвенції № 87 Міжнародної організації праці «Про свободу асоціації та захист права на організацію» щодо прав профспілок, їх організацій і виборних органів, і невтручання у статутну діяльність профспілок;

2) забезпечувати додержання прав та інтересів профспілкових організацій усіх рівнів та окремих членів профспілок. Сприяти, відповідно до законодавства, статутній діяльності організацій і виборних органів профспілок в Організаціях Сфери;

3) здійснювати попередні узгодження з СПО та галузевими профспілками, що входять до його складу, 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 профспілкової сторони;

4) надавати Профспілці на безоплатній основі, згідно з установленою державною і відомчою статистичною звітністю, необхідну інформацію з питань стану Сфери;

5) за поданням СПО та керівних виборних органів галузевих профспілок розглядати питання щодо включення профспілкових представників до складу колегії Мінмолодьспорту;

6) створювати умови для реалізації визначених законодавством прав і гарантій діяльності СПО та галузевих профспілок, що входять до його складу, у т. ч. надавати для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, охороною у порядку, передбаченому колективним договором, не допускати їхніх порушень;

7) не перешкоджати представникам профспілкових організацій і виборних профспілкових органів відвідувати Організації, на яких працюють члени галузевих профспілок, для реалізації встановлених чинним законодавством і цією Угодою прав і статутних завдань галузевих профспілок.

8) за ініціативою працівника, трудові відносини з яким відповідно до законодавства регулюються виключно контрактом, та який є членом первинної профспілкової організації, погоджувати зміст його контракту з профспілковим комітетом Організації;

9) включати до статутів реорганізованих або новостворених організацій Сфери зобов'язання роботодавця щодо забезпечення гарантій діяльності первинної профспілкової організації та дотримання положень колективного

договору Організації та колективних договорів її окремих структурних підрозділів;

10) відповідно до ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», за наявності письмових заяв працівників, які є членами галузових профспілок, щомісяця і безоплатно утримувати із заробітної плати та перераховувати на рахунок профспілкової організації членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору в терміни, визначені цим договором. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів;

11) дотримуватися норм трудового законодавства щодо забезпечення гарантій для працівників Організацій, обраних до профспілкових органів:

надання на час їх профспілкового навчання додаткової відпустки тривалістю до шести календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця;

визначення у колективному договорі Організації відповідно до трудового законодавства умов надання членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих обов'язків, вільного від роботи часу із збереженням середньої заробітної плати для участі у консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень.

12) сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їхньої кваліфікації;

13) у разі необхідності розгляду питання дотримання прав галузових профспілок розглядати його на засіданнях колегії Мінмолодьспорту;

14) поширювати усі соціально-побутові пільги, діючі для працівників Організацій та визначені колективними договорами, на звільнених від роботи виборних працівників профспілкових органів Організації;

15) не допускати втручання у статутну діяльність організаційних ланок СПО та галузових профспілок, що входять до його складу, з боку керівників Організацій, в тому числі у реорганізованих та новостворених Організаціях.

3. СПО галузових профспілок зобов'язується:

1) всебічно сприяти реалізації цієї Угоди, зниженню соціальної напруги у трудових колективах, попередженню виникнення колективних трудових спорів (конфліктів);

2) сприяти проведенню переговорів з метою вирішення конфліктних ситуацій, які виникають в Організаціях Сфери з метою запобігання організації та проведення страйків та інших колективних дій;

3) періодично, але не рідше одного разу на рік, надавати Мінмолодьспорту інформацію щодо діяльності СПО та галузевих профспілок, що входять до його складу, відповідно до їхніх статутних завдань;

4) 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 проєктів нормативно-правових актів, наказів з питань трудових відносин, охорони праці тощо.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

1) Сторони зобов'язані надавати одна одній (на безоплатній основі) за запитом необхідну інформацію з питань, що є предметом цієї Угоди;

2) сторони не рідше одного разу на рік аналізують, узагальнюють та звітують про хід виконання Угоди на засіданнях виборних профспілкових органів, апаратних нарадах або колегіях Мінмолодьспорту за участю представників СПО та галузевих профспілок, що входять до його складу. Про результати звіту Сторони інформують Організації та первинні профспілкові організації, а також висвітлюють на своїх офіційних сайтах;

3) відповідно до чинного законодавства Сторони несуть відповідальність за порушення і невиконання положень Угоди, ненадання інформації, необхідної для здійснення контролю за виконанням цієї Угоди, ухилення від участі у переговорах щодо внесення змін або доповнень до Угоди. У разі невиконання окремих положень Угоди Сторони зобов'язані в узгоджений ними строк провести спільні консультації з вироблення додаткових заходів щодо забезпечення реалізації положень Угоди в повному обсязі.

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

4) усі спори та розбіжності, які можуть виникнути під час виконання Сторонами цієї Угоди, вирішуються в установленому законодавством порядку.

XI. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Сторони домовилися, що з моменту підписання цієї Угоди припиняють чинність Галузеві угоди:

між Міністерством молоді та спорту України та Всеукраїнською профспілкою спортсменів, працівників сфери фізичної культури і спорту, молодіжної політики та національно-патріотичного виховання на 2021-2025 роки від 25.09.2020;

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 від 07.02.2017.

Ця Угода підписана у трьох примірниках, які мають однакову юридичну силу, зберігаються у кожній зі Сторін та у Міністерстві економіки України.

Текст Угоди, а також змін та доповнень до неї, оприлюднюються на офіційних вебсайтах Сторін.

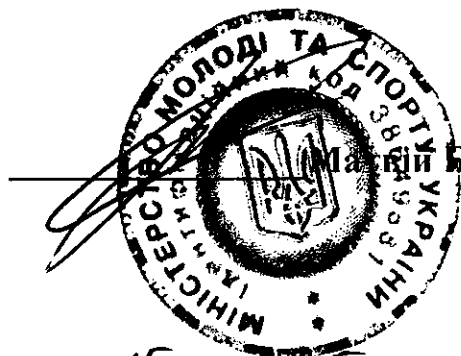
Угоду підписали:

Від Міністерства молоді та спорту
України:

Міністр

Від профспілкової Сторони:

Голова Всеукраїнської Профспілки
захисників України, спортсменів та
працівників сфер



« 15 » 05 2026 року



« 15 » 05 2026 року



Сергій БИЗОВ

15.05.2026

Голова Професійної спілки працівників

Галина ГАЙДУК

Додаток 1
до Галузевої угоди між Міністерством
молоді та спорту України та СПО
галузевих профспілок на 2026–2031 роки

**Порядок
проведення консультацій**

1. Будь-яка Сторона має право ініціювати проведення консультацій, які повинні розпочатися протягом п'яти днів після внесення відповідної пропозиції.
 2. Порядок проведення консультацій визначається у кожному конкретному випадку за домовленістю Сторін.
 3. Тривалість проведення консультацій визначається за згодою Сторін, але не повинна перевищувати 14 календарних днів.
 4. Після завершення консультацій остаточні рішення приймаються в межах повноважень кожної зі Сторін з урахуванням пропозицій учасників консультацій.
-

Додаток 2
до Галузевої угоди між Міністерством
молоді та спорту України та СПО
галузових профспілок на 2026–2031 роки

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

Доплати і надбавки	Розміри доплат і надбавок
1	2
Доплати :	
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	Доктор наук – до 25 відсотків посадового окладу; кандидат наук, доктор філософії – до 15 відсотків посадового окладу; доплата за науковий ступінь провадиться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з наявним науковим ступенем.
Надбавки:	
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду – 12 відсотків; IV розряду – 16 відсотків; V розряду – 20 відсотків; VI вищих розрядів – 24 відсотки. Спортсменам-інструкторам, тренерам штатних збірних команд – до 50 відсотків посадового окладу
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 години при багатозмінному режимі роботи	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час

За почесні звання За спортивні звання	Заслужений працівник фізичної культури і спорту України, заслужений лікар України – 20 відсотків посадового окладу. Заслужений тренер, заслужений майстер спорту – 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Майстер спорту міжнародного класу – 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати). Майстер спорту – 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).
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	Понад 3 роки – 10% до посадового окладу (ставки заробітної плати); понад 10 років – 20% до посадового окладу (ставки заробітної плати); понад 20 років – 30% до посадового окладу (ставки заробітної плати).

Додаток 3
до Галузевої угоди між Міністерством
молоді та спорту України та СПО
галузових профспілок на 2026–2031 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 хімводоочищення.
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, флюорографічних 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 СПО
галузевих профспілок на 2026–2031 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 семи календарних днів

1. Керівники

(у Класифікаторі професій код починається з цифри 1)

Керівник підприємства (товариства з обмеженою відповідальністю), установи, організації, закладу, його заступник.

Керівник (завідувач) 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.

Головний тренер команди (збірної, клубної).

Державний тренер з виду спорту (збірної).

Майстер, майстер контрольний 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).

Секретар відповідальний.

2. Професіонали, фахівці

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

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

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-механік груповий, інженер з підготовки кадрів, фахівець з підготовки кадрів, інженер з пожежної безпеки, інженер з керування й обслуговування систем, кінолог, експерт-кінолог, інженер електрозв'язку, інженер засобів радіо та телебачення, фахівець з організації праці, фахівець з питань цивільного захисту;

2) 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 (крім тренерів-викладачів дитячо-юнацьких спортивних шкіл 2 та закладів спеціалізованої освіти спортивного профілю із специфічними умовами навчання), методист з фізичної культури, інструктор з фізкультури, інструктор-методист, спортсмен-інструктор, фахівець з фізичної реабілітації;

3) технолог, технік, технік-технолог, технік-лаборант, лаборант, механік;

4) конструктор, інженер з метрології, енергетик, експерт, диспетчер, штурман;

5) економіст, товаровознавець, інспектор, інспектор з кадрів, інспектор з правових питань, юрисконсульт, арбітр, адміністратор;

6) бухгалтер, бухгалтер-ревізор, ревізор;

7) референт, радник, консультант, перекладач;

8) агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, фельдшер з ветеринарної медицини, мікробіолог;

9) лікарі, фельдшери, соціологи, психологи, вихователі гуртожитків;

10) редактор, літературний співробітник, кореспондент, фотокореспондент, художник;

11) математик, програміст прикладний, програміст системний;

12) капітан, командир, агент страховий;

13) експедитор;

14) шкіпер;

15) механік із суднових систем.

3. Технічні службовці, робітники

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

1) коректор, табельник, діловод;

2) секретар керівника, секретар, секретар-друкарка, секретар-стенографіст;

3) адміністратор, метрдотель, комендант, касир, касир квитковий, контролер квитків, інкасатор, агент з постачання, комірник, черговий по залу, архіваріус, каштелян.

4. Оператори та наладчики устаткування та машин

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

1) водій автотранспортних засобів;

2) боцман.

*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 5
до Галузевої угоди між Міністерством
молоді та спорту України та СПО
галузевих профспілок
на 2026 – 2031 роки

**Перелік професій і посад,
працівників, робота яких пов'язана з підвищенням нервово-емоційним та
інтелектуальним навантаженням, що дає право на щорічну додаткову
відпустку за особливий характер праці***

1. Тренер-викладач комплексної дитячо-юнацької спортивної школи, дитячо-юнацької спортивної школи з видів спорту, дитячо-юнацької спортивної школи для осіб з інвалідністю, спеціалізованої дитячо-юнацької спортивної школи олімпійського резерву, спеціалізованої дитячо-юнацької спортивної школи для осіб з інвалідністю паралімпійського та дефлімпійського резерву.

2. Тренер-викладач закладу спеціалізованої освіти спортивного профілю із специфічними умовами навчання.

*Примітка. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці тривалістю 18 календарних днів надається як штатним тренерам-викладачам, так і сумісникам незалежно від обсягу навчально-тренувальної роботи».
