

Міністерство енергетики України

**Професійна спілка працівників
атомної енергетики та промисловості України**

**Зміни та доповнення
до Галузевої угоди між Міністерством енергетики
та вугільної промисловості України
та Профспілкою працівників атомної енергетики
та промисловості України
на 2017–2018 роки**

Київ 2026

**Зміни та доповнення
до Галузевої угоди між Міністерством енергетики
та вугільної промисловості України
та Профспілкою працівників атомної енергетики
та промисловості України
на 2017–2018 роки**

Сторони, що уклали Галузеву угоду між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України та Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України на 2017-2018 роки (далі – Угода), домовилися продовжити дію Угоди і внести до неї такі зміни та доповнення:

1. У назві Угоди, по всьому її тексту та у додатках до Угоди:

слова «Міністерство енергетики та вугільної промисловості України» замінити словами «Міністерство енергетики України» у відповідних відмінках;

цифри: «2017–2018» замінити цифрами «2026–2027».

2. До розділу 1 Угоди внести такі зміни:

у абзаці першому пункту 1.1. після слів «з другої сторони» доповнити словами та знаками «(далі – Сторони)»;

у пункті 1.2. слова «які входять до сфери управління Мінпаливенерго» замінити словами «що перебувають у сфері дії Сторін»;

у пункті 1.3. слова та знаки «(далі Норми)» вилучити; слова «Галузевої угоди» замінити словом «Угоди»;

у пункті 1.8. слова «Міністерства соціальної політики», «Міністерстві соціальної політики» замінити словом «Мінекономіки».

3. До розділу 2 Угоди внести такі зміни:

пункт 2.1. Угоди після двадцять другого абзацу доповнити новим абзацом такого змісту «додаток 20а. Положення про порядок виплати щомісячної надбавки за стаж роботи в енергетиці.»;

пункт 2.2. Угоди доповнити новим абзацом такого змісту:

«Угода не обмежує прав Підприємств щодо застосовування більш високих гарантій у формуванні тарифної сітки, схеми посадових окладів, на основі мінімальної тарифної ставки (окладу) для працівників, які виконують просту, некваліфіковану, малокваліфіковану або допоміжну роботу, міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень за умови їх включення в колективний договір Підприємства.»;

у пункті 2.9. Угоди слова «які входять до сфери управління Міністерства» замінити словами «що перебувають у сфері дії Сторін»;

пункт 2.20. Угоди виключити;

у пункті 2.22. Угоди слово «Міненерговугілля» замінити словом «Міненерго»; слова «суб'єкта підприємництва» замінити словом «Підприємств».

4. У розділі 4 Угоди:

підпункт 4.5.6. пункту 4.5. виключити.

5. У розділі 5 Угоди:

у пункт 5.1. внести такі зміни:

підпункту 5.1.3. викласти в такій редакції «5.1.3 За працівником зберігається середній заробіток при направленні за його згодою:

- для виконання державних або громадських обов'язків;
- для участі в статутних заходах Атомпрофспілки, культурно-масових та фізкультурно-спортивних заходах, реалізацію яких здійснюють на засадах соціального діалогу в інтересах трудових колективів відповідно до законодавства;
- для супроводження дітей в оздоровчі заклади.»;

підпункт 5.1.5. виключити;

у підпункті 5.1.7. слова «і допоміг» виключити;

у абзаці першому пункту 5.2. слова та знаки «(клубів, будинків і палаців культури, масових бібліотек, спортивних споруд, дитячих позашкільних та оздоровчих закладів /у частині будівництва, капітального та поточного ремонтів, експлуатації будівель, споруд та їх обладнання/)» виключити;

доповнити новим пунктом 5.9. такого змісту:

«5.9. Підприємства забезпечують виділення коштів на будівництво житла та інших об'єктів соціальної сфери.

Підприємства встановлюють у Колективних договорах напрямки та порядок поліпшення житлових умов працівників, в тому числі надання безвідсоткових цільових позик для придбання чи будівництва житла, пільгових кредитів, запровадження спеціальних пільгових програм тощо.».

6. Розділ 6 Угоди доповнити новими пунктами 6.15. та 6.16. такого змісту:

«6.15. Сторони сприяють розробленню комплексних заходів, програм, інших ініціатив, спрямованих на соціальний захист, посилення поваги та підтримку ветеранів/ветеранок і членів їхніх сімей, зокрема:

- програм психосоціальної підтримки та першої психологічної допомоги на робочому місці для ветеранів/ветеранок;

- 4
- програм підтримки мобілізованих і демобілізованих працівників, включаючи їх родини, на всіх етапах шляху (від залучення до війська – до повернення);
 - політики соціально-трудових відносин з ветеранами/ветеранками війни в частині пріоритетного працевлаштування для ветеранів/ветеранок;
 - збереженню місця праці за мобілізованими працівниками;
 - проведенню навчально-просвітницьких заходів (тренінгів, вебінарів, навчальних сесій для працівників підприємств з розвитку емпатії та розуміння ветеранського досвіду);
 - проведенню професійного навчання та програм з підвищення кваліфікації;
 - наданню матеріальної допомоги, в тому числі для відновлення здоров'я та реабілітацію відповідно до фінансової можливості підприємства;
 - налагодженню співпраці з центрами ветеранського розвитку та з організаціями, які підтримують ветеранів щодо організації безкоштовного навчання ветеранів/ветеранок з метою обізнаності роботи ринку електричної енергії;
 - проведенню на постійній основі інформаційної компанії про подвиги ветеранів та мобілізованих, шляхом розміщення відповідної інформації на внутрішніх стендах, проведення зборів, розміщення інформації на веб-сторінках підприємств;
 - проведенню заходів з Дня захисника і захисниць України, Дня Незалежності, Дня енергетика.

6.16. Сторони зобов'язуються:

- забезпечувати відповідно до законодавства рівні права та можливості жінок і чоловіків, зокрема, під час комплектування кадрами і просування працівників по службі, їх професійного навчання, розвитку та кар'єрного зростання;
- створювати умови для поєднання працівниками трудової діяльності з сімейними обов'язками, у тому числі шляхом застосування гнучкого режиму робочого часу та можливості дистанційної форми роботи в межах установленого режиму роботи підприємства відповідно до законодавства;
- забезпечувати рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та за однакових умов праці;
- вживати заходів, спрямованих на недопущення та протидію дискримінації працівників за ознаками статі, віку, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками;
- не допускати та протидіяти будь-яким проявам сексуальних домагань у формі небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або наслідком якої є приниження гідності працівника (працівниці), зокрема створення залякуючого, ворожого, образливого або принизливого середовища;
- не допускати та запобігати будь-яким проявам сексизму;

- вживати заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення прав працівників, порушених унаслідок мобінгу (цькування), відповідно до законодавства;
- сприяти формуванню етичної, недискримінаційної та інклюзивної комунікації і взаємодії між керівником та працівниками підприємства;
- створювати всім Працівникам рівні можливості для реалізації своїх прав та професійного розвитку, не допускати будь-яких переваг за ознаками, не пов'язаними з характером роботи, умовами або результатами її виконання, сприяти збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень.».

7. Розділ 7 Угоди виключити.

8. До розділу 9 Угоди внести такі зміни:

пункт 9.11. виключити;

пункт 9.18. викласти в такій редакції: «9.18. Проводити Форуми Організації молоді Профспілки, молодіжні конкурси професійної майстерності на Підприємствах, спартакіади трудових колективів.».

9. До розділу 10 Угоди внести такі зміни:

у пункті 10.2. слова «Концепції соціального партнерства» замінити словами «принципах соціального діалогу»;

у підпункті 10.3.1. пункту 10.3 слова «забезпечити соціальне партнерство замінити словами «соціальний діалог».

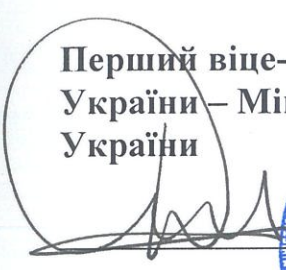
10. Додаток 20 Угоди «Перелік доплат і надбавок, що мають міжгалузевий характер, до тарифних ставок і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій» розділ «Надбавки» доповнити новими позиціями такого змісту:

За стаж роботи в енергетиці	Стаж роботи	Розмір щомісячної надбавки до тарифної ставки (окладу) у відсотках
	понад 3 роки	5
	понад 5 років	10
	понад 10 років	15
	понад 15 років	20
	понад 25 років	25

11. Після Додатку 20 Угоди доповнити новим додатком 20а «Положення про порядок виплати щомісячної надбавки за стаж роботи в енергетиці» (додається).

12. У додатку 21 Угоди слова «Мінпаливенерго України» замінити знаком та словами «, що перебувають у сфері дії Сторін».

Перший віце-прем'єр-міністр
України – Міністр енергетики
України


« 06 » квітня 2026 року



Голова Професійної спілки
працівників атомної енергетики
та промисловості України


« 06 » квітня 2026 року



Додаток 20а
до Галузевої угоди між
Міністерством енергетики
України і Профспілкою
працівників атомної енергетики
та промисловості України
на 2026–2027 роки

**Положення про порядок виплати щомісячної надбавки
за стаж роботи в енергетиці**

Це Положення визначає єдиний підхід до виплати та розмірів надбавки до тарифної ставки (посадового окладу) за стаж роботи в енергетиці працівникам основних професій підприємств, компаній та інших суб'єктів енергетики (далі – підприємств), які займаються виробництвом, передачею, постачанням, розподілом, реалізацією електро- і теплоенергії при диспетчерському управлінні цим технологічним процесом, реконструкцією, ремонтом та обслуговуванням цих об'єктів, виробництвом свіжого ядерного палива (у тому числі видобуванням та переробкою уранових руд), а також відомчих котелень (у тому числі не підключених до магістрально-теплової мережі), що забезпечують теплоенергією міста (населені пункти) – супутники підприємств галузі.

1. Право на отримання надбавки та її розмір

1.1. Надбавка за стаж роботи в енергетиці виплачується працівникам основних професій підприємств галузі усіх форм власності залежно від стажу роботи в галузі у таких розмірах:

Стаж роботи	Розмір щомісячної надбавки до тарифної ставки (посадового окладу) у відсотках
Понад 3 роки	5
Понад 5 років	10
Понад 10 років	15
Понад 15 років	20
Понад 25 років	25

1.2. До працівників основних професій, що мають право на отримання надбавки до тарифної ставки (посадового окладу) за стаж роботи в енергетиці відносяться працівники виробничо-промислового персоналу енергетики (керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці, кваліфіковані робітники).

1.3. Перелік працівників основних професій, які мають право на отримання надбавки за стаж роботи в галузі, складається підприємствами самостійно та є додатком до колективного договору.

1.4. Витрати на виплату надбавок відносяться на витрати виробництва та обігу.

2. Визначення стажу роботи, який дає право на отримання надбавки за стаж роботи у галузі

2.1. До стажу роботи, що дає право на отримання надбавки за стаж роботи в галузі, який враховується при розрахунку трудового стажу, зараховується увесь час роботи на підприємствах енергетики, на яких була передбачена виплата такої надбавки.

Стаж роботи в галузі визначається щомісяця за станом на 1 число.

2.2. Крім того, до стажу роботи, який дає право на отримання надбавки, слід включати:

2.2.1. Період роботи на підприємствах і в центральному апараті Міненерго України, Державному комітеті атомної промисловості України і в центральному апараті колишніх Міненерго СРСР та Міністерства середнього машинобудування СРСР, Міністерства атомної енергетики і промисловості (концерн «Укратоменергопром»), Державного комітету України по використанню ядерної енергії.

2.2.2. Період строкової військової служби працівника/військової служби за призовом осіб офіцерського складу, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення, якщо він до призиву на військову службу працював на підприємстві і повернувся на підприємство галузі протягом трьох місяців (без урахування часу на проїзд) після звільнення з військової служби.

2.2.3. Період роботи за межами України, якщо перед направленням за кордон працівник був зайнятий на роботах, які дають право на отримання такої надбавки, та протягом двох місяців, з дня повернення із-за кордону (без урахування часу на проїзд) приступив до роботи, що дає право на отримання такої надбавки.

2.2.4. Період відпустки по догляду за дитиною, наданої відповідно до чинного законодавства, якщо до відпустки працівник працював на підприємстві енергетичної галузі на роботі, яка давала право на отримання надбавки.

2.2.5. Період роботи у виборчому органі і на виборній посаді на підприємствах енергетики, в енергокомпаніях, інших суб'єктах енергетики, якщо до обрання працівник працював і після закінчення терміну повноважень працював на це ж підприємство протягом місяця.

2.2.6. Період, коли працівник з виробничої необхідності і в разі простою був у встановленому порядку переведений на роботу, що не давала права на отримання надбавки.

2.2.7. Період навчання на курсах з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів з відривом від виробництва, якщо працівник до вступу на курси та після їх закінчення був зайнятий на роботах, які дають право на отримання такої надбавки.

2.2.8. Період роботи в органах, що здійснюють нагляд за безпекою об'єктів енергетики, якщо безпосередньо за цією роботою слідувала робота, яка дає право на отримання такої надбавки.

2.2.9. За рішенням комісії, створеної згідно з п. 3.1. цього Положення, підприємства можуть зараховувати до стажу роботи інші періоди роботи на підприємствах енергетики своїх працівників.

2.3. Стаж роботи, що дає право на отримання надбавки не переривається, але до нього не зараховується час перерв у роботі у таких випадках:

2.3.1. Час хвороби або перебування на інвалідності при поверненні працівника на роботу, яка давала право на отримання надбавки протягом місяця після зняття інвалідності або одужання від хвороби, що тривала понад чотири місяці і призвела до звільнення працівника, а також у разі тимчасового переведення за висновком медико-соціальної експертної комісії на роботу, яка не давала права на отримання зазначеної надбавки.

2.3.2. Час, коли працівник не працював після звільнення у зв'язку з ліквідацією підприємства, скорочення чисельності штату працівників, що мали право на одержання надбавки, якщо перерва у роботі не перевищувала одного місяця (без урахування часу на переїзд до нового місця роботи).

2.3.3. Час навчання у вищих закладах освіти 1–4 рівнів акредитації, якщо працівник до вступу до закладу працював на підприємствах галузі і перерва між закінченням навчання або достроковим відрахуванням з закладу з поважних причин і початком роботи на підприємствах галузі не перевищувала трьох місяців.

2.3.4. Перебування з чоловіком (дружиною) за кордоном або як член сім'ї військовослужбовця за місцем його служби, якщо до цього працівник працював на підприємстві галузі і став до роботи протягом двох місяців (без урахування часу на переїзд до місця проживання) після закінчення терміну відрядження або перебування за місцем військової служби чоловіка (дружини).

2.3.5. Час, коли жінка у зв'язку з вагітністю або народженням дитини тимчасово перейшла на роботу, яка не давала право на отримання такої надбавки, або залишила роботу з цих причин, при поверненні жінки після досягнення її дитиною віку трьох років (за наявності висновків медичної комісії – шести років) на роботу, яка дає право на отримання надбавки.

2.3.6. Час перебування на пенсії, якщо працівник уперше після виходу на пенсію влаштувався на роботу на підприємство галузі, з якого вийшов на

пенсію, а до виходу на пенсію працював на роботах, що давали право на отримання надбавки.

2.3.7. Період перебування під слідством або під адміністративним арештом, якщо суд чи інший правоохоронний орган визнав відсутність вини працівника, а також період роботи, що не дає право на отримання надбавки, на яку працівник був переведений у порядку дисциплінарного покарання на термін до трьох місяців.

2.3.8. Робота у виборному органі і на виборній посаді, якщо до обрання працівник працював і після закінчення терміну повноважень працевлаштувався на це ж підприємство протягом місяця.

3. Порядок визначення стажу роботи, який дає право на отримання надбавки

3.1. Стаж роботи для виплати надбавки визначається відповідною комісією підприємства, яка створюється з керівників, працівників економічних, юридичних, кадрових служб та членів профспілкового комітету підприємства або іншого уповноваженого трудовим колективом органу. Склад комісії затверджується керівником підприємства за погодженням з профспілковим комітетом або іншим уповноваженим трудовим колективом органом.

Відповідальність за організацію роботи комісії і оформлення всіх матеріалів комісії покладається на підрозділ кадрового забезпечення підприємств.

3.2. Основним документом для визначення стажу роботи є трудова книжка (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Стаж роботи, не підтверджений записами у трудовій книзі, може бути підтверджений довідками, виданими на підставі документів з обліку особового складу та інших документів і підписаними керівниками відповідних підприємств, організацій.

3.3. Рішення комісії про встановлення стажу роботи оформляються на кожного працівника окремим протоколом, що складається у двох примірниках: перший подається до бухгалтерії для нарахування надбавки, другий - до підрозділу кадрового забезпечення для контролю та обліку.

3.4. У разі незгоди працівника з рішенням комісії щодо встановлення трудового стажу, питання розглядається у порядку, передбаченому чинним законодавством.

3.5. За необхідності підприємства можуть самостійно прийняти рішення про збереження стажу роботи для встановлення надбавки за стаж роботи в енергетиці працівникам при їх переході з одного підприємства на інше.

4. Порядок нарахування і виплати надбавки

4.1. Надбавка виплачується щомісяця за фактично відпрацьований час.

4.2. При здобутті працівником права на отримання надбавки станом на 1 число календарного місяця, нарахування надбавки проводиться з 1-го числа цього місяця; працівникам, які набувають такого права протягом місяця – нарахування проводиться з 1 числа наступного місяця.

4.3. Надбавка враховується при розрахунку середньої заробітної плати.

4.4. Надбавка включається до суми заробітку, виходячи з якої нараховується пенсія і відшкодовується працівникові шкода, заподіяна йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків на підприємстві галузі.

4.5. Якщо протягом періоду, за який виплачується надбавка, працівник переводився з однієї посади на іншу, з одного підрозділу до іншого цього ж підприємства (у тому числі при тимчасовому заміщені), то надбавка виплачується пропорційно відпрацьованому ним часу на кожному робочому місці, виходячи з відповідної тарифної ставки (посадового окладу).

4.6. Надбавка не нараховується працюючим за сумісництвом.



**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ,
ДОВКІЛЛЯ ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ**
Мінекономіки

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

від _____ 20__ р. № _____

На № _____ від _____ 20__ р.

Міністерство енергетики України

***Щодо повідомної реєстрації
Змін та доповнень до Галузевої угоди***

Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України розглянуло лист Міністерства енергетики України від 06.04.2026 № 26/1.2-3.6-7272 та повідомляє, що Зміни та доповнення до Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України та Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України на 2017–2018 роки (далі – Зміни та доповнення до Угоди) зареєстровані Мінекономіки 08.05.2026 за № 5.

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

1. У пункті 2 Змін та доповнень до Угоди.

У пункті 1.8. розділу 1 Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України та Профспілкою працівників атомної енергетики та промисловості України на 2017–2018 роки (далі – Угода) слова: “Мінекономіки” замінити словами “Міністерства економіки, довкілля та сільського господарства” та “Міністерстві економіки, довкілля та сільського господарства” з метою використання офіційного найменування Міністерства.

2. До пункту 2.1. розділу 2 Угоди.

Згідно зі статтею 8 Закону України “Про колективні договори і угоди” угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі).

Пунктом 11 змін до Угоди пропонується доповнити Угоду додатком 20 а “Положення про порядок виплати щомісячної надбавки за стаж роботи в енергетиці”, в якому згідно з пунктом 1.4. витрати на виплату зазначеної надбавки відносяться на витрати виробництва та обігу.

Відповідно до статті 97 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та статті 15 Закону України “Про оплату праці” підприємства самостійно визначають умови і розміри оплати праці своїх працівників в колективному



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Марчак Дарія Миколаївна**

Сертифікат **6FA97849F1B2570D04000000D35A0200CD010800**

Дійсний з **30.07.2025 13:45:16** по **30.07.2027 13:45:16**

Мінекономіки



4802-06/44277-03 від 10.05.2026

договорі із дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, угодами та нормативно-правовими актами органу, до сфери управління якого належить підприємство.

Статтею 9¹ КЗпП визначено, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і *за рахунок власних коштів* можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Додатково зауважуємо, що Законом України “Про ринок електричної енергії” не передбачено прямого обов’язку роботодавця щодо виплати щомісячної надбавки за стаж роботи в енергетиці.

3. У пункті 5 Змін та доповнень до Угоди.

До пункту 5.1.3. розділу 5 Угоди.

Згідно з частиною першою статті 119 КЗпП на час виконання державних або громадських обов’язків, якщо за чинним законодавством України ці обов’язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Законодавством не передбачене отримання згоди працівника на виконання державних або громадських обов’язків.

4. У пункті 6 Змін та доповнень до Угоди.

До пункту 6.15. розділу 6 Угоди.

Частиною третьою статті 119 КЗпП встановлено, що за працівниками, направленими для проходження базової військової служби, призваними на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”.

Із урахуванням зазначеного, рекомендуємо дотримуватися встановленої законодавством термінології.

До абзацу третього пункту 6.16. розділу 6 Угоди.

Що стосується запровадження дистанційної роботи в межах встановленого режиму роботи підприємства, то відповідно до частини п’ятої статті 60² КЗпП при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП.

До абзацу п’ятого пункту 6.16. розділу 6 Угоди.

Звертаємо увагу, що згідно з частиною першою статті 2¹ КЗпП забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України “Про запобігання корупції”, а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

До абзацу шостого пункту 6.16. розділу 6 Угоди.

Абзацом шостим частини другої статті 17 Закону України від 08.09.2005 № 2866-IV “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” (далі – Закон № 2866) роботодавець зобов'язаний вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

Відповідно до статті 1 Закону № 2866 сексуальне домагання – дії сексуального характеру (що не посягають на статеву свободу чи статеву недоторканість особи), виражені вербально, невербально або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації).

Отже, сексуальні домагання не завжди мають на меті або їх наслідком є створенням щодо працівника (працівниці) залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації).

Із урахуванням зазначеного, пропонуємо привести вищезазначені положення Змін та доповнень до Угоди у відповідність із чинним законодавством.

Також зауважуємо, що редакція підпункту 10.3.1. Угоди (пункт 9 Змін та доповнень до Угоди) є граматично незавершеною, оскільки не містить дієслова, що визначає характер зобов'язання сторін (наприклад: “здійснювати”, “забезпечувати”), що унеможлиблює його однозначне тлумачення.

Заступник Міністра економіки, довкілля
та сільського господарства України

Дарія МАРЧАК