Практичне заняття №9

**Соціальні гарантії творчої діяльності журналіста й**

**державна підтримка ЗМІ:**

**ЗУ** “**Про державну підтримку засобів масової інформації**

**та соціальний захист журналістів**” **(від 23 вересня 1997 р., №540,97ВР)**

1. Сфера дії Закону, підстави та умови надання державної адресної підтримки засобам масової інформації.
2. Організація фінансово-економічної та іншої державної підтримки ЗМІ. Податкове, митне, валютне, тарифне регулювання, регулювання фінансово-господарської діяльності. Додаткова державна економічна підтримка районних, міських та міськрайонних газет та комунального телерадіомовлення.
3. Відносини власності та особливості приватизації у сфері інформаційної діяльності.
4. Особливості соціального захисту журналістів з урахуванням специфіки журналістської діяльності.
5. Охорона праці журналістів.
6. Заробітна плата журналістів.
7. Порядок відрядження журналістів у місця надзвичайних подій та умови їх діяльності в цих відрядженнях.
8. Відповідальність за посягання на життя і здоров’я журналіста, інші дії проти нього та відповідальність журналіста за завдану ним моральну (немайнову) шкоду.
9. Інші норми соціальної підтримки та захисту журналістів.
10. Відповідальність за порушення Закону.

*Основні терміни і поняття: державна влісність у сфері інформаційної діяльності, державна підтримка засобів масової інформації, державний засіб масової інформації, заробітна плата, комунальний засіб масової інформації, журналіст, недержавна власність у сфері інформаційної діяльності, охорона праці журналістів, пенсійне забезпечення, приватизація в інформаційній сфері, соціальний захист журналіста, трудовий договір, фрилансерство.*

**Самостійна робота**

1. Чому, на Вашу думку, не виконуються основні норми Закону щодо організації соціального захисту журналістів та особливостей трудових відносин (ст. 13, 14, 15, 16, 18).
2. Підготуйтеся до диспуту “Проблеми державної підтримки ЗМІ і соціального захисту журналістів в Україні”

**Питання для самоконтролю:**

* 1. Охарактеризуйте організацію фінансово-економічної та іншої державної підтримки ЗМІ.
  2. Яким засобам масової інформації не надається державна підтримка?
  3. Проаналізуйте відносини власності та специфіку приватизації у сфері інформаційної діяльності.
  4. Розкрийте особливості соціального захисту журналістів з урахуванням специфіки мас-медійної діяльності.
  5. Розкрийте сутність поняття *фрилансерство?*
  6. Яка роль тудового договору в оформленні трудових відносин між журналістом та роботодавцем?

**Методичні рекомендації**

**Зверніть увагу**, соціальні та трудові права журналістів визначаються такими законодавчими актами: Кодексом законів про працю України (1971 р.), ЗУ “Про охорону праці” (1992 р.), ЗУ “Про колективні договори і угоди” (1993р.), ЗУ “Про оплату праці” (1995 р.), ЗУ “Про відпустки” (1996 р.), ЗУ “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” (1998 р.), ЗУ “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (1999 р.), а також профільними законами – “Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів”, “Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні”, “Про телебачення ірадіомовлення”, “Про інформаційні агентства”.

Зупинимось на з’ясуванні деяких юридичних моментів, які виникають у процесі відносин між творчими працівниками та керівництвом редакції певного засобу масвої інформації. Відомо, що у редакціях ЗМІ працюють штатні й позаштатні працівники, трудові правовідносини яких суттєво відрізняються. Згідно Кодексу законів про працю України чисельність працівників, потрібних для виконання певних робіт, затверджується в *штатному розписі* — документі, що встановлює для підприємства, установи або організації структуру адміністративно-управлінського апарату, його чисельність й посадові оклади.

Під поняттям “позаштатні працівники” (*фриланстери)* розуміють працівників, які виконують роботу без зарахування їх до штатного (спискового) складу підприємства, установи чи організації. Підставою для виникнення трудових правовідносин з позаштатними працівниками є укладений з ними трудовий договір або угода, в яких передбачено обсяг і характер роботи, норми часу і розцінки, терміни початку і закінчення робіт, їхню загальну вартість. На таких працівників, відповідно до ст. 48 Кодексу законів про працю, ведуться трудові книжки за умови, якщо вони підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.

Згідно зі ст. 21 Кодексу законів про працю трудовий договір – угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Журналісти можуть працювати одночасно в одній редакції на декількох посадах (робота за суміщенням), або – у декількох редакціях (робота за сумісництвом), оскільки кожен працівників має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового на одному або одночасно на декільках підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Останнім часом набув поширення такий вид оформлення соціально-економічних відносин між творчим працівником і роботодавцем, як цивільно-правова угода. На її підставі оплачується не процес праці, а його результат за актом здавання-прийманя робіт. Редакції можуть укладати цивільно-правові угоди з позаштатними журналістами для замовлення певного матеріалу, на реалізацію якого їм не вистачає часових або творчих ресурсів.

Трудова практика журналіста може здійснюватися і на засадах колективного договору. Згідно статей 12, 13 Кодексу законів про працю, колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

У ЗУ “Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів” серед специфічних рис журналістської діяльності називається *нерегульована тривалість* інтелектуальної праці за умов жорсткої регламентації редакційного і технологічного циклу підготовки та випуску видань і програм (ст. 12). На практиці це означає, що працівники ЗМІ працюють у режимі ненормованого робочого часу. Українське законодавство про працю передбачає, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень (ст. 50 КЗпП). Наказ Міністерства праці та соціальної політики №7 від 10.10.97 року “Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці” визначає: [ненормований робочий день](http://legal-collegium.com.ua/news/nenormovanij-robochij-den.html) – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби, ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (ця робота не вважається надурочною). Міра праці у даному випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов’язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням). Законом України “Про відпустки” передбачено надання щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7-ми календарних днів згідно зі списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою. Тому журналісти у зв’язку з ненормованим робочим часом мають право на щорічну відпустку тривалістю 36 календарних днів (ст.13 ЗУ “Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів”).

**Рекомендована література:**

1. Ганс-Петер Гассер, Ален Моду. Международное гуманитарное право и деятельность журналистов // Публикации Международного комитета красного креста. – 1994. – 24 с.
2. Закони та практика ЗМІ в Україні / Харківська правозахисна група. – Харків: Фоліо, 2002. – 128 с.
3. Іванов В. Державна підтримка преси в Україні та за кордоном // <http://journlib.univ.kiev.ua/>
4. Іванов В. Ф. Журналістська етика: Підручник для студ. ВНЗ / В. Ф. Іванов, В. Є. Сердюк. – К.: Вища школа, 2006. – 231с.
5. Литвин В.Є. Етичні засади діяльності журналістів у нормативно-правових документах України // <http://journlib.univ.kiev.ua/>
6. Медіа право для студентів факультетів/відділень журналістики на замовлення проекту ЄС “ЖОРНА”. – К. – 276 с.
7. Посібник з питань свободи вираження / За ред. О.Левчук. – К.: IrexПроМедіаУкраїна, 1999. – 218 с.
8. Суспільство, засоби масової інформації, влада: свобода слова і цензура в Україні. Матеріали парламентських слухань у Верховній раді України 4 грудня 2002 року. – К.: Парламентське видавництво. – 2003. – 91 с.
9. Чиж І.С. Україна: шлях до інформаційного суспільства.-К: Вид-во “Либідь”, 2004. – 286 с.