

# Г А Л У З Е В А   У Г О Д А

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

у видавничо-поліграфічній сфері

Київ - 2023



ДОКУМЕНТ СЕД АСКОД

Сертифікат 26B2648ADD3032E10400000023B11E009FC9AA00

Підписувач Наливайко Олег Ігорович

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

Держкомтелерадіо



1944/23/6-1 від 21.08.2023

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

**у видавничо-поліграфічній сфері**

**ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

Галузеву угоду (далі - Угода) укладено між:

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

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

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

Сторони визнають Угоду як нормативний акт, який встановлює засади соціального діалогу, регулює соціально-економічні і трудові відносини, визначає узгоджені позиції і дії Сторін, спрямовані на їх співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій, забезпечення конституційних прав працівників, досягнення стабільності та злагоди в трудових колективах видавництв, поліграфічних підприємств, установ та організацій видавничо-поліграфічної сфери, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду (далі – Підприємства).

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

Положення Угоди поширюються на всіх працівників Підприємств незалежно від того, чи є вони членами Профспілки, і є обов'язковими для застосування як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників Підприємства. Положення Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали Угоду.

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

Встановлені Угодою соціальні гарантії для працівників видавничо-поліграфічної галузі можуть бути застосовані як мінімальні гарантії на інших

підприємствах всіх форм власності, які не входять до сфери управління Сторін, що підписали цю Угоду, але за основним видом діяльності відносяться до видавничо-поліграфічної сфери.

Невід'ємною частиною Угоди є додатки до неї.

Умови колективних або трудових договорів, укладених на Підприємствах, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством та цією Угодою, є недійсними і не повинні включатися до колективних та трудових договорів.

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

Ця Угода встановлює мінімальні соціальні гарантії, компенсації та пільги і є основою для укладення колективних та трудових договорів, що не обмежує прав керівників Підприємств щодо розширення соціальних гарантій, трудових та соціально-побутових пільг працівників за рахунок власних коштів Підприємств.

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

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

У випадку реорганізації форм і структур управління зобов'язання Держкомтелерадіо і Профспілки, що впливають з цієї Угоди, виконують їх правонаступники.

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

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

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

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

У разі внесення змін до законодавства або Генеральної угоди, які зачіпають положення Угоди, Сторони в обов'язковому порядку розглядають за ініціативою будь-якої із Сторін пропозиції щодо внесення відповідних змін та доповнень до Угоди.

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.

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

Для підведення підсумків виконання Угоди та ведення переговорів з укладання нової Угоди утворюється двостороння комісія, склад якої наведено у Додатку 7 до цієї Угоди.

Угода, зміни та доповнення до неї, а також укладені на Підприємствах колективні договори, зміни та доповнення до них підлягають повідомній реєстрації відповідно до законодавства.

## **I. ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ВИДАВНИЧОЇ СПРАВИ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗРОСТАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ**

### 1.1. Сторони домовились:

1.1.1. Спрямувати свою діяльність на співробітництво, створення умов для підвищення ефективності роботи, реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій, забезпечення конституційних прав працівників, досягнення злагоди в трудових колективах видавничо-поліграфічної сфери.

1.1.2. Включати у визначеному законодавством порядку представників профспілкових організацій до складу:

- комісій з питань приватизації, передачі у концесію, реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання;
- комісій з передачі об'єктів соціально-культурного призначення з державної власності у комунальну;
- наглядових рад;
- конкурсних комісій з продажу майна;
- комісій щодо списання та відчуження майна Підприємств.

1.1.3. Надавати профспілковим організаціям на безоплатній основі інформацію про стан виконання покупцями державного майна (концесіонерами) зобов'язань за договорами його куплі-продажу (фіксованими умовами конкурсів), концесійних договорів стосовно забезпечення зайнятості, оплати праці, збереження соціальних об'єктів та з інших питань соціально-трудова відносин.

1.1.4. Залучати представників профспілкових організацій Підприємств до підготовки договорів купівлі-продажу державного майна в частині соціального пакету зобов'язань власника Підприємства.

1.1.5. Сприяти забороні та введенню мораторію щодо відселення та виселення суб'єктів видавничої справи з приміщень, які вони займають.

1.1.6. Упереджувати виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення – прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій і переговорів.

1.1.7. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до законів України «Про зайнятість населення», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», інших законодавчих актів України в частині працевлаштування молодих спеціалістів за отриманою спеціальністю і кваліфікацією.

Сприяти у вирішенні питань щодо:

запровадження суб'єктами господарювання програм та стандартів соціальної відповідальності бізнесу, створення галузевих та корпоративних фондів професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників з дотриманням положень Закону України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання»;

запровадження дуальної форми підготовки у співпраці з навчальними закладами.

1.1.8. Відповідно до ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» рішення про зміни в організації виробництва і праці Підприємств, що можуть призвести до скорочення чисельності або штату працівників, узгоджувати з відповідними профспілковими органами не пізніше, ніж за три місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами щодо забезпечення зайнятості працівників, які вивільняються.

### 1.2. Держкомтелерадіо зобов'язується:

1.2.1. Вживати всіх можливих заходів щодо стабілізації функціонування Підприємств, раціонального використання бюджетних та власних коштів, недопущення збитків та незаконних витрат.

1.2.2. Проводити аналіз та здійснювати прогнозування розвитку ринку у видавничій сфері та поліграфії.

1.2.3. Під час підготовки проєкту Державного бюджету України на відповідний рік вносити пропозиції щодо збільшення фінансування бюджетної програми, яка стосується проведення наукових досліджень у сфері засобів масової інформації та інформаційно-бібліографічної діяльності: «Наукова і науково-технічна діяльність у сфері засобів масової інформації, книговидавничої справи та інформаційно-бібліографічної діяльності», та забезпечувати своєчасне та в повному обсязі її фінансування відповідно до встановлених бюджетних призначень.

1.2.4. Забезпечувати захист інтересів вітчизняних товаровиробників видавничої справи на зовнішніх ринках.

1.2.5. Визначати пріоритетні напрями розвитку галузевої науки з метою підвищення ефективності прикладних наукових досліджень та їх подальшого впровадження.

1.2.6. Здійснювати заходи щодо відновлення платоспроможності державних Підприємств та господарських товариств з державною часткою у їх статутних фондах 50 і більше відсотків.

1.2.7. Надавати Профспілці інформацію щодо фінансового стану Підприємств, які входять до сфери функціонального управління Держкомтелерадіо.

1.2.8. Вживати заходів щодо недопущення на Підприємствах видавничо-поліграфічної сфери масових вивільнень працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці протягом року в обсягах, що перевищують 3 відсотки від загальної чисельності працюючих. У разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі масові звільнення працівників з ініціативи органу управління або власника, проводити їх лише після проведення консультацій з відповідним профспілковим органом.

1.2.9. Забезпечувати щорічний аналіз зайнятості працівників у видавничо-поліграфічній сфері на основі статистичних звітів Підприємств, розглядати це питання спільно з Профспілкою одночасно з підсумками виконання цієї Угоди.

1.2.10. Вживати заходів щодо недопущення виникнення на Підприємствах видавничо-поліграфічної сфери заборгованості із виплати заробітної плати.

1.2.11. Надавати щорічно профспілковим організаціям інформацію щодо скорочення чисельності працівників, включаючи інформацію про причини наступних звільнень та працевлаштування звільнених відповідно до ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

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

1.2.13. Під час розроблення проектів нормативно-правових актів у видавничо-поліграфічній сфері здійснювати аналіз їх впливу на інвестиційний клімат та ринок праці.

1.2.14. Вживати заходів для реалізації положень, передбачених чинним законодавством, в частині соціально-економічного забезпечення працівників видавничо-поліграфічної сфери.

*Держкомтелерадіо рекомендує державним Підприємствам:*

1.2.15. Забезпечувати повну зайнятість і використання працівників відповідно до професії, кваліфікації і трудового договору в період стійкої роботи Підприємства.

1.2.16. Залучати представників первинних організацій Профспілки, а у разі її відсутності – вільно обраних працівниками представників, уповноважених представляти їх інтереси у стосунках з роботодавцями, до підготовки та подання роботодавцю та/або уповноваженому ним органу (правлінню та/або наглядовій раді) пропозицій стосовно:

- фінансового плану Підприємства у частині його соціально-економічного розвитку;

- розподілу частини прибутку, що залишається у розпорядженні Підприємства, на його соціально-економічний розвиток у порядку, визначеному законодавством та колективним договором;

- статутів Підприємств у частині забезпечення гарантій діяльності профспілкових організацій та їх повноважень щодо захисту трудових прав та соціально-економічних інтересів працюючих;

- повноважень профспілок представляти інтереси працівників щодо захисту їх соціально-економічних та трудових прав;
- внутрішніх документів Підприємств (правил внутрішнього розпорядку, програм розвитку персоналу, тощо).

#### 1.2.17. Передбачати у колективних договорах:

- заходи щодо визначення обсягів професійного навчання працівників відповідно до потреб виробництва і вимог законодавства та забезпечення періодичності підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років, а також проведення професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників у періоди їх неповної зайнятості та для працівників, які перебувають під загрозою вивільнення, з урахуванням коштів на такі цілі;

- заходи щодо організації наставництва, удосконалення професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві, запровадження системи підтвердження кваліфікації за робітничими професіями за результатами неформального навчання;

- сприяння молодим працівникам у продовженні навчання (у т.ч. шляхом співфінансування чи надання безоплатної позики для оплати навчання);

- заходи щодо збереження робочих місць, запобігання скороченню чисельності або штату працівників;

- встановлення за можливістю дистанційної роботи для працівників, які на період воєнного стану виїхали за межі України або евакуювались у інші населені пункти на території України (за умови виконання ними трудових обов'язків);

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

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

- надання відпусток без збереження заробітної плати протягом дії воєнного стану згідно з законодавством;

- умови оплати часу простою, зокрема під час запровадження надзвичайного, воєнного стану, карантинних заходів тощо;

- умови призупинення трудових відносин.

Створення умов праці для осіб з інвалідністю з урахуванням індивідуальних програм реабілітації, забезпечення інших соціально-економічних гарантій, передбачених законодавством.

1.2.18. Залучати працівників інших підприємств на умовах цивільно-правових договорів після попереднього інформування первинної організації Профспілки.

1.2.19. За участю профспілкових організацій Підприємств розробляти і запроваджувати попереджувальні заходи щодо запобігання на підприємствах,

незалежно від форм власності та господарювання, масовим звільненням працюючих з ініціативи роботодавця.

В разі виникнення об'єктивних причин, через які неминучі масові звільнення працівників з ініціативи органу управління або власника, проводити їх лише за умови попереднього (не менш ніж за 3 місяці) письмового повідомлення відповідного профспілкового органу про причини і обсяги скорочень, терміни вивільнення, спеціальності та кваліфікації працівників, що підлягають скороченню, та проведення спільних консультацій щодо заходів, спрямованих на сприяння працевлаштуванню працівників, що вивільнюються.

1.2.20. У разі виникнення необхідності скорочення чисельності штату передбачати заходи щодо:

- першочергового скорочення вакансій та сумісників;
- скорочення адміністративно - управлінських витрат Підприємства;
- надання працівникам можливості працювати на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня.

1.2.21. Враховувати при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці норми ст. 42 КЗпП України щодо категорій працівників, які мають переважне право на залишення на роботі.

1.2.22. Працівникам, звільненим за скороченням чисельності штату, надавати переважне право повертатись на підприємство, якщо з'являється вакансія, з урахуванням норм ст. 42-1 КЗпП України.

### 1.3. Профспілка зобов'язується:

1.3.1. Сприяти забезпеченню додержання на Підприємствах виробничої та трудової дисципліни.

1.3.2. Здійснювати громадський контроль щодо своєчасних розрахунків державних замовників з Підприємствами за виконані замовлення.

1.3.3. Здійснювати громадський контроль за додержанням суб'єктами, що перебувають у сфері дії Сторін, національного та міжнародного законодавства про працю, нормативно-правових актів з питань праці і зайнятості, забезпечення ними трудових прав членів Профспілки на Підприємствах видавничо-поліграфічної сфери.

1.3.4. Домагатися укладання на Підприємствах, де діють профспілкові організації, колективних договорів та здійснювати контроль за їх виконанням в повному обсязі.

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

1.3.6. Брати активну участь у формуванні консолідованої позиції в рамках соціального діалогу щодо збереження зайнятості.

## **II. Оплата праці**

### 2.1. Сторони домовились:

2.1.1. В межах компетенції вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівникам видавничо-поліграфічної сфери.



2.1.2. Здійснювати двосторонній контроль за своєчасною виплатою заробітної плати на Підприємствах, аналізуючи причини її затримки та вживати заходів щодо їх усунення.

2.1.3. Брати участь у розробці та погодженні проєктів законів та інших нормативних актів з питань оплати праці, надавати висновки щодо цих проєктів в установленому порядку та в межах своїх повноважень.

2.1.4. Рекомендувати керівникам Підприємств:

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

- передбачити збереження середнього заробітку за час перебування працівників в укритті, якщо таке перебування припадає на робочий час;

- до припинення чи скасування воєнного стану в Україні, надзвичайної ситуації, карантину передбачити в Колективному договорі, в межах фонду заробітної плати, розмір оплати простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки, встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу);

- передбачити норму щодо виплати надбавки працівникам, які безпосередньо виконують свої обов'язки та завдання в складних та небезпечних умовах, на територіях можливих або активних бойових дій, включених до Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій;

- надавати працівникам (зокрема, у письмовому, 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 єдиного соціального внеску.

Вживати заходів щодо проведення індексації заробітної плати працівників в межах чинного законодавства.

2.1.5. Здійснювати постійний моніторинг за своєчасністю і повнотою виплати заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у строки, встановлені колективними договорами.

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

## 2.2. Держкомтелерадіо зобов'язується:

2.2.1. Несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати кваліфікувати як грубе порушення законодавства про працю та Генеральної угоди. За поданням Профспілки та її структурних ланок розглядати в установленому законодавством порядку питання відповідальності керівників Підприємств за порушення законодавства про оплату праці та доцільності розірвання трудових контрактів з керівниками Підприємств, де є заборгованість із виплати заробітної плати.

*Держкомтелерадіо рекомендує Підприємствам видавничо-поліграфічної сфери:*

2.2.2. Умови оплати праці в трудових колективах забезпечувати згідно з чинним законодавством, виходячи з фінансово-економічних можливостей, які обумовлені в Колективних договорах.

Забезпечувати своєчасну виплату заробітної плати у строки, встановлені Колективним договором, з дотриманням положень ст. 24 Закону України «Про оплату праці». Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначати в Колективному договорі за погодженням з профкомом, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

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

2.2.3. Передбачати в колективних договорах міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці (Додатки 4,5). При оплаті праці робітників поліграфічного виробництва I-VI розрядів рекомендувати дотримуватися співвідношення в оплаті праці через тарифні коефіцієнти (Додаток 6).

2.2.4. Здійснювати оплату праці керівників Підприємств відповідно до укладених контрактів згідно з чинним законодавством України.

2.2.5. Застосовувати в своїй практичній діяльності галузеві нормативні документи, розроблені на підставі новітніх технологій, комп'ютерної техніки, нового підходу до організації виробництва та праці тощо, зокрема:

- Норми часу і виробітку на друкарські процеси;
- Норми праці на підготовчо-заклучні роботи на офсетних машинах;
- Норми часу і виробітку на процеси комп'ютерного складання і флексографського друку;
- Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників ВИПУСК 18. Видавнича справа РОЗДІЛ 1 «Видавнича діяльність».
- Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників ВИПУСК 18. Видавнича справа. Розділ 2 «Поліграфічна діяльність».
- Норми часу і виробітку на брошуровально-палітурні процеси;
- Норми часу і виробітку на виготовлення зошитів й альбомів тощо.

2.2.6. Визначати в колективних договорах положення щодо участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку Підприємства.

2.2.7. Встановлювати мінімальний гарантований розмір *тарифної ставки (місячного окладу) некваліфікованого працівника небюджетної сфери* за повністю виконану місячну норму праці в нормальних умовах праці у розмірі не менше ніж 120 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законодавством.

Встановлювати мінімальну *тарифну ставку робітника 1-го розряду* (крім установ, організацій та закладів окремих галузей бюджетної сфери, передбачених постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р.

№1298) у розмірі не менше 130 відсотків розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого відповідно до законодавства.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, визначений законодавством.

2.2.8. Для працівників, які виконують роботи (надають послуги), невластиві основній діяльності, умови оплати праці встановлювати в колективних договорах з дотриманням гарантій у відповідності до чинного законодавства.

2.2.9. Передбачати заходи, спрямовані на збільшення частки заробітної плати в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт і послуг.

2.2.10. Оплату праці працівників Підприємств здійснювати в залежності від складності робіт та кваліфікації виконавців на основі установлених і затверджених посадових окладів для керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та тарифних ставок для робітників.

2.2.11. Установити перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників підприємств, установ та організацій, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери), для встановлення у колективних договорах згідно з Додатком 1 до Угоди.

2.2.12. У разі затримки виплати заробітної плати працівникам надавати на вимогу виборних профспілкових органів інформацію про наявність коштів на рахунках Підприємства відповідно до статті 45 Закону України Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а на вимогу працівника – відомості про нараховану і невикрачену йому заробітну плату відповідно до статті 31 Закону України «Про оплату праці».

2.2.13. У разі виникнення на Підприємстві заборгованості із заробітної плати, вживати заходів щодо її ліквідації з компенсацією працівникам втрати частки зарплати у зв'язку з порушенням строків її виплати (ст.34 Закону України «Про оплату праці»).

### 2.3. Профспілка зобов'язується:

2.3.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням на Підприємствах законодавства про працю, в тому числі, за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасною виплатою заробітної плати, а також сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів до Пенсійного фонду України.

2.3.2. Взаємодіяти у вирішенні питань з реалізації права працівників Підприємств на своєчасну і повну оплату праці з органами виконавчої влади, органами державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

2.3.3. Надавати консультації та правову допомогу працівникам-членам Профспілки у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях з питань трудових спорів та судах.

2.3.4. Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, вносити пропозиції щодо його удосконалення.

2.3.5. Інформацію щодо зніщених профспілками подань за фактами виявлених порушень надавати стороні власників та вимагати вжиття заходів з їх усунення.

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

### **III. УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ**

#### 3.1. Сторони домовились:

3.1.1. Забезпечувати контроль за дотриманням керівниками Підприємств 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 Підприємств профілактичної роботи з дотримання працівниками норм цих законів.

3.1.2. Відповідно до законодавства про соціальне страхування забезпечувати страхування працівників Підприємств від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності.

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

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

3.1.5. Брати участь у роботі комісій з прийняття в експлуатацію нових або реконструйованих виробничих об'єктів з метою недопущення невідповідності цих об'єктів встановленим нормативам з охорони праці.

3.1.6. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо вимог законодавства про охорону праці.

3.1.7. Здійснювати постійний обмін інформацією, надання необхідних для роботи матеріалів і нормативних документів з питань охорони праці.

3.1.8. Брати участь у формуванні програм з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, які затверджуються в установленому порядку на державному, галузевому та регіональному рівні.

3.1.9. Узгоджувати дії, висновки і пропозиції під час спільних розслідувань нещасних випадків на виробництві з метою забезпечення їх об'єктивності, правильного визначення причин і профілактичних заходів, недопущення безпідставного звинувачення потерпілих або віднесення травм до

непов'язаних із виробництвом. Спільно розглядати заяви і скарги працівників з цих та інших питань.

3.1.10. За необхідності залучати позаштатних технічних радників (експертів, фахівців) для кваліфікованого розгляду окремих аспектів безпеки і гігієни праці.

### 3.2. Держкомтелерадіо зобов'язується:

3.2.1. Брати участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з питань охорони праці та погоджувати їх з Центральним комітетом Профспілки

3.2.2. Надавати Підприємствам організаційно-методичну допомогу з питань охорони праці.

3.2.3. Відповідно до ст. 33 Закону України «Про охорону праці»:

- проводити єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці;
- здійснювати методичне керівництво діяльністю Підприємств з питань охорони праці;
- організовувати навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

3.2.4. Врахувати при укладанні контрактів з керівниками державних Підприємств обов'язкову особисту відповідальність щодо виконання заходів, спрямованих на створення на кожному робочому місці безпечних і нешкідливих умов праці.

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

3.2.6. Здійснювати відомчий контроль за станом охорони праці на Підприємствах видавничо-поліграфічної сфери.

3.2.7. Щорічно заслуховувати на Колегії Держкомтелерадіо за участю представників Профспілки питання щодо створення належних умов, безпеки праці та вжиття заходів щодо попередження травматизму і професійної захворюваності на Підприємствах видавничо-поліграфічної сфери.

### *Держкомтелерадіо рекомендує керівникам Підприємств:*

3.2.8. Здійснювати комплексні заходи щодо поліпшення умов безпеки праці як складової частини колективних договорів з урахуванням положень, визначених «Правилами охорони праці для підприємств та організацій поліграфічної промисловості», іншими галузевими вимогами і стандартами.

3.2.9. Забезпечувати фінансування заходів з охорони праці відповідно до вимог статті 19 Закону України «Про охорону праці» не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік.

3.2.10. Забезпечувати фінансування атестації робочих місць за умовами праці робітників, які працюють у шкідливих та важких умовах, та забезпечувати відповідно до діючих нормативів їх права на компенсації,

пільгове пенсійне забезпечення та інше. За результатами атестації розробляти заходи щодо покращення умов праці та включати їх до колективного договору Підприємства.

3.2.11. 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. Передбачати у колективних договорах перелік робіт, де через умови виробництва неможливо встановити перерву для відпочинку і харчування та забезпечувати створення умов для прийняття їжі працівниками, зайнятими на таких роботах.

3.2.12. Забезпечувати працюючих у шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями (лікувально-профілактичним харчуванням, молоком тощо), а також засобами індивідуального захисту, спецодягом, спецвзуттям, мийними та знешкоджувальними засобами відповідно до вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

3.2.13. Забезпечити на Підприємствах придбання та регулярне укомплектування медичних аптечок.

3.2.14. Здійснювати доплати працівникам за роботу у шкідливих і важких умовах праці (Додаток № 1).

3.2.15. Вживати заходів щодо погашення заборгованості з виплати сум відшкодування шкоди потерпілим на виробництві, а також сім'ям і утриманцям загиблих на виробництві. Нараховувати компенсацію втрати цих сум у зв'язку з порушенням термінів їх виплати згідно з законодавством.

3.2.16. Передбачати у колективних договорах заходи щодо запобігання поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі. Не допускати випадків дискримінації працівників з такими захворюваннями.

3.2.17. Забезпечувати проведення та фінансування медичних оглядів працівників (попереднього та періодичних) згідно статті 17 Закону України «Про охорону праці», а також своєчасне і повне виконання рекомендацій заключного акту за результатами періодичного медичного огляду працівників.

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

3.2.19. Передбачати у колективних договорах заходи щодо належної організації соціально-побутового забезпечення працівників (організація гарячого харчування, робота санітарно-побутових приміщень).

3.2.20. Встановлювати тривалість денної роботи (зміни) згідно з Правилами внутрішнього розпорядку і графіками змінності, затвердженими роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом Підприємства з урахуванням специфіки діяльності та вимог чинного законодавства.

3.2.21. Надавати додаткові відпустки працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів відповідно до чинного законодавства (Додаток 2).

3.2.22. Забезпечувати виконання встановлених законодавством і даною Угодою соціальних гарантій і пільг працівникам Підприємств.

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

3.2.24. Організовувати оповіщення працівників про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій, забезпечення працівників відповідним укриттям або організацію можливості перебування працівників в укритті за межами підприємства, установи, організації.

3.2.25. Розробити Інструкцію про дії працівників при загрозі або виникненні надзвичайних ситуацій, забезпечувати контроль за її виконанням.

3.2.26. Надавати щорічні додаткові відпустки працівникам відповідно до Списку виробництв, робіт, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічні додаткові відпустки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290 (Додаток № 3).

Конкретну тривалість щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці встановлювати у колективних договорах.

3.2.27. Проводити за рахунок коштів Підприємств:

- навчання в трудових колективах з питань охорони праці;
- експертизу технічного стану машинного, верстатного парку, механізмів, будівель і споруд щодо їх подальшого безпечного використання.

3.2.28. Забезпечити дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу й часу відпочинку для працівників видавничо-поліграфічної сфери.

3.2.29. Вживати заходів щодо розробки і затвердження на Підприємствах Правил внутрішнього розпорядку та погодження їх із профспілковим органом.

3.2.30. Забезпечити надання працівникам Підприємств щорічних основних та додаткових оплачуваних відпусток відповідної тривалості згідно з Законом України «Про відпустки» та графіком відпусток, затвердженим роботодавцем з профспілковим комітетом.

3.2.31. При укладанні колективних договорів запровадити тривалість робочого часу для осіб, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, на одну годину на тиждень менше від встановленої тривалості зі збереженням розміру заробітної плати.

3.2.32. Надавати додаткові оплачувані відпустки тривалістю до 3-х днів у випадках: укладення шлюбу; при народженні дитини; при шлюбі дітей; у разі смерті одного з подружжя або близьких родичів (батьків, сестер, братів і дітей), не враховуючи часу на проїзд в кожному окремому випадку, за рахунок власних коштів Підприємств та відпустки без збереження заробітної плати відповідно до ст.25 Закону України «Про відпустки».

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

3.2.34. Надавати додаткові відпустки із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік працівникам - учасникам бойових дій, інвалідам війни, статус яких визначений Законом України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" (ст. 16<sup>2</sup> Закону України «Про відпустки»).

3.2.35. За рахунок власних коштів Підприємств надавати додаткові оплачувані відпустки тривалістю до 3-х днів у випадках: укладення шлюбу; при народженні дитини; при шлюбі дітей; у разі смерті одного з подружжя або близьких родичів (батьків, сестер, братів і дітей), не враховуючи часу на проїзд в кожному окремому випадку, у перший день навчального року матерям або іншим особам, що виховують школярів молодших класів - 1 день (1 вересня), а також надавати в обов'язковому порядку за бажанням працівника відпустку без збереження заробітної плати на весілля – 10 днів, на поховання – 7 днів, догляд за близьким по крові або по шлюбу, тощо, відповідно до ст. 25 Закону України «Про відпустки».

3.2.36. При укладанні колективних договорів, передбачати збільшення додатково оплачуваної відпустки для окремих категорій працівників за рахунок власних коштів Підприємств.

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

### 3.3. Профспілка зобов'язується:

3.3.1. Здійснювати громадський контроль за:

- додержанням на Підприємствах вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників засобами індивідуального та колективного захисту відповідно до положень колективних договорів, угод;

- реалізацією прав працівників Підприємств на охорону здоров'я, відновлення професійного здоров'я, медико-соціальну допомогу.



3.3.2. За результатами громадського контролю вносити відповідні подання керівникам Підприємств, Держкомтелерадіо та державним контролюючим органам у сфері охорони праці.

3.3.3. Брати участь у розробці та перегляді правил, положень й інших нормативних актів з охорони праці і промислової санітарії, здійснювати контроль за створенням безпечних та здорових умов праці.

3.3.4. Забезпечувати участь представників Профспілки у роботі комісій з розслідування причин нещасних випадків на виробництві, опрацюванні заходів щодо їх попередження та вирішенні питань, пов'язаних з профілактикою ушкодження здоров'я учасників виробничого процесу.

3.3.5. Брати участь у роботі комісій із проведення атестації робочих місць за умовами праці.

3.3.6. Організовувати навчання профспілкового активу з питань охорони праці.

3.3.7. Під час ведення колективних переговорів з розробки та укладення колективних договорів домагатися включення до них зобов'язань, що забезпечують чітке регулювання трудових відносин, режиму праці та відпочинку.

3.3.8. 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.

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

## **IV. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦЮЮЧИХ**

### 4.1. Сторони домовились:

4.1.1. Вживати заходів щодо забезпечення встановлених законодавством гарантій і пільг працівникам та їх сім'ям, не обмежувати права трудових колективів щодо розширення цих гарантій за рахунок власних коштів Підприємств. Перелік цих гарантій, пільг та компенсацій включати до колективних договорів Підприємств.

4.1.2. Здійснювати контроль щодо забезпечення додаткової оплати працівникам видавничо-поліграфічної сфери, зайнятим на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці.

4.1.3. Сприяти роботодавцям або уповноваженим ними органам і профспілковим організаціям у проведенні колективних переговорів з укладання колективних договорів.

### 4.2. Держкомтелерадіо зобов'язується:

4.2.1. В межах компетенції, здійснювати контроль за наданням працівникам видавничо-поліграфічної сфери встановлених законами та нормативно-правовими актами соціальних гарантій, пільг та компенсацій.

4.2.2. За участю Профспілки розглядати питання та приймати рішення щодо зміни форм власності, передачі соціально-культурних закладів, у тому числі

тих, які перебувають на балансі Підприємств та профспілкових організацій.

4.2.3. Здійснювати контроль за дотриманням роботодавцями усіх форм власності вимог ст. 113 КЗпП України щодо визнання простоїв не з вини працівника та дотримання порядку оплати часу простою.

4.2.4. Не допускати звільнень в порядку скорочення працюючих за ініціативою роботодавців більше 3-х відсотків чисельності працівників протягом календарного року, а в разі його збільшення приймати рішення після проведення з відповідним профспілковим органом консультацій щодо заходів із запобігання звільнень чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків таких звільнень.

*Держкомтелерадіо рекомендує керівникам Підприємств:*

4.2.5. Передбачати у колективних договорах положення щодо недопущення зміни форми власності або репрофільювання об'єктів соціально-культурного, оздоровчого призначення, які перебувають на їх балансі, без погодження профспілок.

4.2.6. Завчасно надавати профспілковим комітетам підприємств інформацію про рішення щодо змін в організації виробництва й праці.

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

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

4.2.7. Визначати у колективних договорах зобов'язання щодо надання працівникам за рахунок власних коштів Підприємств додаткових пільг та соціальних гарантій понад передбачених законодавством:

- додаткових відпусток із збереженням заробітної плати та матеріальної допомоги в разі одруження, народження дитини, смерті близьких родичів (чоловіка, дружини, дітей, батьків, братів, сестер);
- компенсацій та виплат багатодітним матерям;
- допомоги на утримання дітей працівників Підприємств у дитячих дошкільних закладах, навчання у вищих навчальних закладах;
- матеріальної допомоги чи премії працівникам Підприємств при звільненні у зв'язку з виходом на пенсію;
- пільг та матеріальної підтримки працівників Підприємств, які мають статус ветеранів війни, ветеранів праці, учасників бойових дій, учасників бойових дій на території інших держав (афганців), учасників ООС (АТО), постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи та ліквідаторів аварії на ЧАЕС, внутрішньо переміщених осіб; працівників закладів культури, які втратили члена сім'ї внаслідок ООС (АТО) на сході України та/або під час дії воєнного стану в Україні; працівників, які мають статус багатодітних та/або малозабезпечених сімей та інших вразливих категорій осіб;

- матеріальної допомоги працівникам та родинам працівників, які загинули в лавах ЗСУ, для відновлення та ремонту житла, пошкодженого внаслідок бойових дій;

4.2.8. Включати до колективних договорів положення стосовно:

- забезпечення гендерної рівності працівників Підприємств;  
- протидії мобінгу на робочому місці, метою, результатом або можливим наслідком якого є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи гендерно-обумовлені насильство і домагання, ін.

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

4.2.10. Вживати заходів, спрямованих на забезпечення збереження документів/відомостей працівників про роботу (в т. ч. спеціального стажу), заробітну плату і сплачені страхові внески тощо, а також сприяти працівникам в оформленні документів, необхідних для призначення їх пенсії.

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

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

### 4.3. Профспілка зобов'язується:

4.3.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням суб'єктами господарської діяльності трудового та пенсійного законодавства.

4.3.2. Надавати працівникам видавничо-поліграфічної сфери консультаційну та юридичну допомогу щодо пільг і гарантій, встановлених законодавством України.

4.3.3. Керуючись ст.23 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», через Федерацію профспілок України та Спільний представницький орган всеукраїнських профспілок на національному рівні брати участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат.

4.3.4. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинних організаціях Профспілки щодо трудових прав, соціального страхування, пенсійного забезпечення працівників видавничо-поліграфічної сфери.

4.3.5. Сприяти розширенню представництва жінок на керівних посадах Підприємств видавничо-поліграфічної сфери та в керівних органах профспілок.

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

## **V. ГУМАНІТАРНІ ПИТАННЯ, МОЛОДІЖНА ПОЛІТИКА, ЗАДОВОЛЕННЯ ДУХОВНИХ ПОТРЕБ**

### 5.1. Сторони домовились:

5.1.1. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивної роботи в трудових колективах, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей, в тому числі, об'єднаних у фізкультурно-спортивні товариства.

*Сторони рекомендують керівникам Підприємств видавничо-поліграфічної сфери:*

5.1.2. Відраховувати, згідно з законодавством, первинним організаціям Профспілки кошти не менше 0,3 відсотка на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу, передбачені колективними договорами згідно зі статтею 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

5.1.3. Включати до колективних договорів положення стосовно:

- забезпечення працівників та членів їх сімей путівками для лікування і оздоровлення;
- проведення щорічних заходів щодо оздоровлення і відпочинку дітей із залученням передбачених законодавством джерел фінансування;
- оплати (часткової оплати) Підприємством занять організованих груп працівників у спортивних комплексах/залах, басейнах та забезпечення абонементом у спортивні заклади;
- організації спортивних змагань, фестивалів, конкурсів, оглядів, виставок робіт працівників та членів їх сімей.

### 5.2. Профспілка зобов'язується:

5.2.1. Сприяти організації оздоровлення та відпочинку працівників видавничо-поліграфічної сфери та членів їх сімей.

5.2.2. Постійно проводити серед працівників, членів їх сімей фізкультурно-масові, спортивні заходи всіх рівнів, всеукраїнські галузеві та регіональні спартакіади, змагання з різних видів спорту, кроси, турніри тощо.

5.2.3. Щорічно брати участь у Всеукраїнському огляді роботи профспілкових організацій і трудових колективів на кращу організацію літнього оздоровлення і відпочинку дітей.

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

## VI. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

### ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ

#### 6.1. Сторони домовилися :

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

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

6.1.3. У процесі розроблення законопроектів та проектів інших нормативно-правових актів з питань соціально - трудових відносин соціальний діалог здійснювати у порядку, визначеному в Додатку 4 до Генеральної угоди. Вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади, СПО всеукраїнських профспілок на національному рівні до проектів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудова сфери.

6.1.4. Інформувати одна одну про прийняття рішень з питань, які стосуються соціально-економічних інтересів працівників культури і є предметом цієї Угоди, здійснювати попередні узгодження таких рішень шляхом офіційних переговорів і консультацій. У разі непогодження Сторона, яка вносить проекти таких рішень, одночасно інформує орган, який прийматиме відповідний нормативно-правовий акт, про позицію іншої Сторони.

6.1.5. З метою підвищення культури ведення соціального діалогу, поширення європейських цінностей і принципів, впроваджувати в практику трудових та соціально-економічних відносин сучасні форми і методи соціального діалогу шляхом проведення навчань, семінарів, конференцій, «круглих столів», тренінгів тощо.

6.1.6. Проводити попередні консультації, узгоджувати проекти нормативно-правових актів та власних рішень з питань соціально-трудова відносин, які є предметом цієї Угоди.

6.1.7. Сприяти укладанню колективних договорів в трудових колективах, що перебувають у сфері дії Сторін, та приведенню їх норм і положень у відповідність до цієї Угоди.

6.1.8. Спирні питання, що виникають у ході виконання цієї Угоди, розв'язувати шляхом проведення попередніх консультацій і переговорів.

6.1.9. Поширювати соціальні пільги, діючі для працівників підприємств видавничо-поліграфічної сфери, на звільнених від роботи виборних працівників профспілкових органів.

6.2. Держкомтелерадіо зобов'язується:

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

6.2.2. Забезпечувати додержання прав та інтересів профспілкових організацій всіх рівнів, сприяти їм у встановленні ділових партнерських взаємовідносин з роботодавцями.

*Держкомтелерадіо рекомендує керівникам Підприємств:*

6.2.3. Не допускати втручання у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки з боку керівників Підприємств, в тому числі, на реорганізованих та новостворених Підприємствах.

6.2.4. Включати до статутів реорганізованих або новостворених Підприємств зобов'язання щодо забезпечення гарантій діяльності первинної профспілкової організації та дотримання положень колективного договору Підприємства та колективних договорів його структурних підрозділів.

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

6.2.6. Надавати Профспілці згідно з установленою державною і відомчою статистичною звітністю необхідну інформацію з питань соціально-економічного розвитку видавничо-поліграфічної сфери.

6.2.7. Розглядати пропозиції щодо включення представника Профспілки до складу Громадської ради при Держкомтелерадіо.

Передбачати участь представників Профспілки у консультаціях, переговорах з питань, що є предметом цієї Угоди, та стосуються соціально-трудової сфери.

6.2.8. Вчасно проводити безготівкове перерахування внесків через бухгалтерію на рахунок відповідних профспілкових органів на підставі особистої письмової заяви члена Профспілки відповідно до статті 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та положень колективного договору.

6.2.9. Надавати членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своєї виробничої діяльності, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі у консультаціях і переговорах, виконання громадських обов'язків в інтересах колективу на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень; також на час

їх профспілкового навчання надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на умовах, передбачених колективним договором.

6.2.10. Поширювати усі соціально-побутові пільги, діючі для працівників Підприємств та визначені колективними договорами, на звільнених від роботи виборних працівників профспілкових органів.

6.2.11. Передбачати в колдоговорах положення щодо визначення особливостей порядку вирішення колективних трудових спорів, зокрема, використання альтернативні форми вирішення колективних трудових спорів, у т. ч. участі в розгляді спору за участю медіатора.

### 6.3. Профспілка зобов'язується:

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

6.3.2. Сприяти проведенню переговорів, улагодженню конфліктних ситуацій, які виникають на Підприємствах, з метою запобігання організації та проведення страйків та інших колективних дій, дестабілізуючих діяльність Підприємств. Утримуватися на час дії Угоди від організації страйків та масових виступів з питань, вирішення яких передбачається цією Угодою, за умови виконання зобов'язань іншою Стороною Угоди.

6.3.3. Забезпечувати неутручання профспілкових організацій всіх рівнів в оперативно-господарську діяльність Підприємств видавничо-поліграфічної сфери.

6.3.4. Керуючись вимогами Статуту Профспілки, чинного законодавства України, забезпечувати громадський контроль за виконанням заходів щодо поліпшення умов праці, побуту та оздоровлення працівників.

### *Відповідальність сторін:*

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

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

## **ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ**

У двотижневий термін з дня реєстрації Угоди вона надсилається видавництвам, поліграфічним підприємствам, установам та організаціям системи Держкомтелерадіо, а також галузевим територіальним профспілковим органам для практичного використання на місцях.

Контроль за станом виконання Угоди здійснюється комісією з представників обох сторін (Додаток 7), яка не менше двох разів на рік розглядає питання контролю за виконанням Угоди і доводить відповідну інформацію до відома профспілкових органів та роботодавців.

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

Сторони зобов'язані не пізніше двотижневого строку провести взаємні консультації щодо змісту подання Комісії та прийняти рішення у письмовому вигляді, яке має бути доповненням до Угоди.

Контрольні функції за виконанням Угоди здійснюють також профспілкові комітети та керівники Підприємств, які мають право звернутися у вирішенні питань, що виникли, до Комісії з контролю за ходом виконання Угоди або ж безпосередньо до осіб, які її підписали.

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

Текст Угоди розміщується на офіційних веб-сайтах Сторін.

Сторони зобов'язуються:

у разі невиконання положень Угоди з об'єктивних причин (погіршення фінансового стану тощо) своєчасно вносити до даної Угоди відповідні зміни і доповнення;

надавати одна одній на безоплатній основі статистичну та іншу інформацію з питань, які є предметом цієї Угоди;

проводити регулярні перевірки, здійснювати постійний контроль за виконанням цієї Угоди та сприяти виконанню колективних договорів Підприємств у повному обсязі.

Угоду підписали:

Голова Державного комітету  
телебачення і радіомовлення  
України

Голова Професійної спілки  
працівників культури України

  
Олег НАЛИВАЙКО

  
Людмила ПЕРЕЛИГІНА

« 14 » серпня 2023 року



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

**П Е Р Е Л І К**  
**доплат і надбавок до тарифних ставок і**  
**посадових окладів працівників видавництв, поліграфічних підприємств, установ і**  
**організацій, що мають міжгалузевий характер**

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
1	2
<b>ДОПЛАТИ:</b>	
За суміщення професій (посад)	доплати одному працівнику не обмежується максимальним розміром і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщеної посади працівника
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	розмір доплати одному працівнику не обмежується і визначається наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4,8 і 12 відсотків тарифної ставки (окладу) за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 і 24 відсотки тарифної ставки (окладу) Доплати за роботу із шкідливими умовами праці можуть здійснюватись за рахунок власних коштів підприємств
За інтенсивність праці	до 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
За роботу в нічний час	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей 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
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 доплати визначається галузевими (регіональними) угодами залежно від розміру ставки розряду, присвоєного бригадиру. Якщо чисельність ланки більше ніж п'ять осіб, ланковим встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру
<b>НАДБАВКИ:</b>	

За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників: III розряду - 12 відсотків; IV розряду - 16 відсотків; V розряду - 20 відсотків; VI і вищих розрядів - 24 відсотків тарифної ставки (окладу)
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям 2-го класу - 10 відсотків, 1-го класу - 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час
За високі досягнення в праці	до 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	до 50 відсотків посадового окладу

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

**ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК**  
**посад, професій з ненормованим робочим днем**  
**видавництв, підприємств, установ, організацій сфери**  
**Державного комітету телебачення і радіомовлення України,**  
**робота на яких передбачає надання додаткової відпустки**  
**тривалістю до 7 календарних днів**

**Керівники, інженерно-технічні працівники та інші фахівці**

Директори, керівники та їх заступники  
Начальники відділів та їх заступники  
Головні бухгалтери та їх заступники  
Начальники цехів, відділень, дільниць, лабораторій, майстерень та їх заступники  
Головні: інженери, механіки, енергетики, технологи, економісти та інші  
Провідні: інженери, економісти, бухгалтери, програмісти та інші  
Старші: інспектори з основної діяльності, диспетчери, лаборанти, майстри, майстри контрольні, коректори у видавничій діяльності, табельники, інспектори та інші  
Завідувачі: канцелярії, складу, експедиції, пункту медичного, бібліотеки, архіву, господарства та інші  
Інженери всіх спеціальностей, економісти, механіки, диспетчери, юрисконсульти, інспектори, бухгалтери, майстри, майстри контрольні, техніки  
Наукові співробітники  
Палітурники  
Різальники дерев'яного шрифту  
Друкарі всіх найменувань  
Реставратори  
  
Головні редактори, шеф-редактори  
Головні художники  
Завідувачі редакцій  
Завідувачі відділів з основних видів діяльності  
Менеджери  
Дизайнери видавничої продукції  
Маркетологи у видавничо-поліграфічній діяльності  
  
Провідні: редактори, редактори наукові, редактори художні, редактори технічні та інші  
Редактори, редактори наукові, редактори художні, редактори технічні, технологи-видавці, технологи електронних мультимедійних видань та інші  
I категорії  
II категорії  
без категорії  
  
Організатори із збуту видавничої продукції  
Референти директорів видавництв  
Фахівці видавничо-поліграфічного виробництва  
Фахівці видавничо-поліграфічного виробництва із систем цифрового опрацювання інформації

Оператори електронного складання та верстання

Архіваріус, секретар, друкарка, бібліотекар, бібліограф, диспетчер, касир, водій автотранспортних засобів, відповідальний черговий, комірник, агент з постачання, охоронник та інші

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

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

**П Е Р Е Л І К**  
**професій і посад, які дають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із**  
**шкідливими і важкими умовами праці**

Виробництва, роботи, цехи, професії та посади	Максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, календарних днів
<b>ВИРОБНИЦТВО ДРУКАРСЬКИХ ФОРМ</b>	
<b>Робітники</b>	
Виливальник, зайнятий відливанням шрифту та складального матеріалу з друкарського сплаву, що містить свинець	7
Вулканізаторник друкарських форм	4
Гальванотипіст, зайнятий: оксидуванням та виготовленням біметалевих форм та форм глибокого друку	7
виготовленням інших форм гальванічним способом	4
Гільйоширник (поліграфічне виробництво)	7
Комірник, зайнятий на роботах із шрифтом та формами з друкарського сплаву, що містить свинець	7
Копіювальник друкарських форм	4
Коректор (переддрукарські процеси поліграфічного виробництва)	4
Монтажист, зайнятий виготовленням форм для плоского, високого та глибокого друку	4
Оброблювач кліше	4
Перебивач форм глибокого друкування	4
Полірувальник формних циліндрів глибокого друкування, зайнятий поліруванням із застосуванням хромової пасти	7
Пробіст високого друкування, зайнятий на роботах: з формами, що містять свинець	7
з іншими формами	4
Пробіст офсетного плоского друкування	4
Ретушер (поліграфічне виробництво), зайнятий ретушуванням негативів та діапозитивів для високого, плоского та глибокого друку	7

Складач ручним способом, складач на складальних рядковиливальних машинах, складач на машинах	7
Стереотипер, зайнятий обробкою стереотипів та зніманням матриць, відливанням стереотипів із свинцевих сплавів	7
Травильник форм глибокого друкування, травильник кліше	7
Фотограф (поліграфічне виробництво), зайнятий виготовленням негативів (позитивів) для високого, офсетного плоского та глибокого друкування	4
Фотоцинкограф	4
Хромолітограф	7
Шліфувальник літоофсетних форм	4
<b>ВИРОБНИЦТВО ШРИФТІВ</b>	
Комплектувальник шрифтової продукції, зайнятий на роботах з продукцією із сплаву, що містить свинець	7
Оброблювач шрифтової продукції, зайнятий на роботах з продукцією із сплаву, що містить свинець	7
Гравер шрифту, гравер друкарських форм, нотографік, зайняті: на роботах із сплавами, що містить свинець; обслуговуванням машин глибокого друку; на діапозитивах та формних пластинах топографічних, географічних, геологічних морських та спеціальних планів та карт, виготовленням пуансонів	7
на всіх інших роботах	4
Юстирувальник, зайнятий на роботах із шрифтовою продукцією із сплаву, що містить свинець	7
<b>ДРУКАРСЬКІ ПРОЦЕСИ</b>	
Друкар флексографічного друкування	7
Друкар брайлівського друкування	7
Друкар високого друкування	7
Друкар глибокого друкування	7
Друкар офсетного плоского друкування	7
Друкар друкарсько-висікального автомата	7
Друкар трафаретного друкування	7
Накладальник на друкарських машинах та приймальник на машинах та агрегатах, зайняті в процесі анілінового, брайлівського, високого, глибокого, плоского, трафаретного друку та на друкарсько-висікальних автоматах	7
<b>БРОШУРОВАЛЬНО-ПАЛІТУРНІ ПРОЦЕСИ</b>	
Бронзувальник, приймальник на машинах та агрегатах, які працюють на бронзувальних машинах	7
Брошурувальник, зайнятий наклеюванням та сушінням географічних карт на полотні із застосуванням клею, що містить дивінілстирол або хромпик	4
Брошурувальник, зайнятий прийманням продукції з лакувально-гумувальних, лініювальних машин та зошитових агрегатів	4
Брошурувальник, зайнятий фальцюванням друкованих листів	4
Друкар-тиснильник	4
Машиніст лакувально-гумувальної машини	4
Машиніст лініювальної машини	4

Машиніст агрегатів для виготовлення зошитів	4
Машиніст фальцювальних машин та брошурувальник, зайняті прийманням продукції та фальцюванням під час роботи в друкарських цехах	4
Машиніст адресувальної машини	4
Машиніст ламінувальної машини	4
<b>Інші професії поліграфічного виробництва</b>	
Акліматизатор, зайнятий акліматизацією паперу безпосередньо у цехах плоского, високого та глибокого друку	4
Виливальник валиків	4
Гравер друкарських форм, гравер шрифту, нотогравер, зайняті: на роботах із сплавами, що містять свинець; обслуговуванням машин глибокого друку; на діапозитивах та формних пластинах топографічних, географічних, геологічних, морських та спеціальних планів та карт, виготовленням пуансонів	7
на всіх інших роботах	4
Комірник, зайнятий зберіганням формних циліндрів у цехах глибокого друку	4
Клеєвар, зайнятий приготуванням клеїв на основі латексів або з додаванням хромпіку	4
Колорист та фарботерник, зайняті на роботах: із свинцевими, аніліновими, бензолними та толуольними фарбами з іншими фарбами	7 4
Контролер у поліграфічному виробництві, обліковець, приймальник-відправник, зайняті контролем, прийманням, відбракуванням, сортуванням, рахуванням та зв'язуванням друкованої продукції: у цехах глибокого друку	7 4
у формних цехах та цехах плоского та високого друку	
Налагоджувальник поліграфічного устаткування, зайнятий обслуговуванням: цехів та дільниць високого, глибокого та анілінового друку, складального, стереотипного, шрифтоливарного та нотодрукарського виробництва	7 4
інших цехів	
Плавильник металу та сплавів, зайнятий плавленням друкарського сплаву, що містить свинець	7
Підсобний робітник, який працює з металевою фольгою, зайнятий на роботах з відливання та оброблення стереотипів; плавлення друкарського сплаву, що містить свинець; транспортування набору та очищення складальних кас від свинцевого пилу; знімання матриць; очищення матриць та складальних машин; змивання друкарських форм та валиків; прокладання та вибирання прокладного паперу у цехах високого та глибокого друку; доставлення паперу та напівфабрикатів у цехах глибокого друку; у словолитному та шрифтоливарному виробництвах	7
Підсобний робітник, зайнятий у друкарських цехах прибиранням та перевезенням важких речей	4
Препаратор, зайнятий приготуванням розчинів у формних та друкарських цехах	4
Прибиральник виробничих приміщень, безпосередньо зайнятий прибиранням у цехах: глибокого друку,	7

високого та плоского друку, складальному, стереотипному, цинкографічному цехах, на дільницях змивання форм та валиків у травильному та гальванічному відділеннях, формному та фарботерному цехах, шрифтоливарному виробництві	4
Слюсар-ремонтник та електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування у цехах:	
глибокого друку	7
інших	4
Травильник скла плавиковою кислотою	7
<b>Керівники</b>	
Майстер та майстер старший цехів:	
складального, стереотипного, високого та глибокого друку, шрифтоливарного та нотодрукарського виробництва, фарботерного, формного	7
плоского друку, штемпельно-граверного та металографського	4



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

**Рекомендаційна шкала  
міжпосадових співвідношень в оплаті праці керівників, професіоналів, фахівців  
та технічних службовців видавництв та видавничих організацій**

Посади та професії	Коефіцієнти диференціації посадових окладів
1	2
Керівник видавництва/видавничої організації	За контрактом
Заступник керівника видавництва/видавничої організації	0,85* - 0,95*
Головні : бухгалтер, економіст, художник, технолог та інші; Головний редактор, шеф-редактор	0,7* - 0,85*
Завідувачі редакціями	3,36 - 3,96
Завідувачі відділів з основних напрямків діяльності (виробничого, художньо-графічного та технічного оформлення видань, інформаційних технологій та інші)	3,49 - 3,96
Завідувачі інших відділів (коректорського, книгорозповсюдження та інші)	3,39 - 3,55
Менеджер	3,44
Провідні : редактор, редактор художній, редактор технічний та інші; дизайнер	3,26 - 3,55
Редактор, редактор художній, редактор технічний та інші: I категорії II категорії без категорії	3 - 3,09 2,91-3 2,85-2,94
Провідні: інженер, програміст, економіст, бухгалтер та інші	3,26-3,44
Інженер, економіст, бухгалтер та інші: I категорії II категорії без категорії	3,03-3,13 2,99-3,08 2,91-3
Старший коректор у видавничій діяльності	2,52-2,69
Оператор комп'ютерного набору, верстки	2,52-2,69
Завідувачі: канцелярії, складу, бібліотеки, архіву, господарства та інші	2,55-2,69
Архіваріус, секретар, друкарка, бібліотекар, бібліограф, диспетчер, касир, водій автотранспортних засобів, відповідальний черговий, комірник, агент з постачання, охоронник та інші	2,52-2,6
Прибиральник службових приміщень, черговий, комендант, експедитор та інші робітники	2,5

*Примітка.*

- - відсоток від посадового окладу керівника видавництва/видавничої організації  
За коефіцієнт «1» прийнято розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб,  
встановленого Законом  
Посадові оклади заступників керівників структурних підрозділів встановлюються на 5-15%  
нижче посадового окладу відповідного керівника .

Додаток 5  
до Галузевої угоди між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Професійною спілкою працівників культури України на 2023 -2028 роки

**Рекомендаційна шкала  
міжпосадових співвідношень в оплаті праці керівників, професіоналів, фахівців  
та технічних службовців поліграфічних підприємств**

Посади та професії	Коефіцієнти диференціації посадових окладів
1	2
Головні : бухгалтер, інженер, технолог, енергетик, механік, конструктор, економіст, художник та інші	0,7* - 0,85*
Начальники основних відділів	3,5-3,96
Начальники інших відділів	3,39-3,55
Начальники лабораторій, бюро та інші	3,25-3,4
Начальники основних виробничих цехів	3,55-4,2
Начальники інших виробничих цехів	3,55-4
Начальники дільниць основних виробничих цехів	3,41-3,5
Начальники самостійних дільниць та інших допоміжних цехів	3,1-3,4
Старші: майстер, майстер контрольний виробничої дільниці	2,93-3,07
Майстер, майстер контрольний виробничої дільниці	2,7-2,95
Майстер іншої дільниці, механік	2,62-2,93
Провідні інженери: конструктор, технолог, електронік, програміст та інші	3,29-3,48
Інженери I-II категорії: конструктор, технолог, електронік, програміст, дизайнер	3-3,4
Провідні: інженери інших фахів, економіст, бухгалтер та інші	3,26-3,44
Старший диспетчер виробництва	2,6-2,7
Товарознавець, товарознавець I-II категорії	2,62-2,9
Інженери та інші спеціалісти I-II категорії	2,99-3,13
Інженери та інші	2,91-3
Техніки, механіки усіх фахів I-II категорії, диспетчер та інші	2,7-2,83
Техніки усіх фахів, механіки, лаборант	2,65-2,73
Завідувачі: канцелярії, центрального складу, господарства, бібліотеки та інші; старші: касир, інспектор, інкасатор та інші	2,55-2,69
Секретар, касир, диспетчер з відпуску готової продукції, експедитор з перевезення вантажів, інспектор, інкасатор, старший табельник та інші	2,52-2,6

*Примітка.*

*За коефіцієнт «1» прийнято розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого Законом*

*Посадові оклади заступників керівника підприємства та керівників структурних підрозділів встановлюються на 5-15 відсотків нижче посадового окладу відповідного керівника;*

- *Відсоток від посадового окладу керівника поліграфічного підприємства*

Додаток 6  
до Галузевої угоди між Державним  
комітетом телебачення і радіомовлення  
України та Професійною спілкою  
працівників культури України на  
2023-2028 роки

**Міжрозрядні тарифні коефіцієнти  
робітників поліграфічної промисловості, які рекомендується  
застосовувати при укладанні колективних договорів**

<b>Розряди</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>
розрядні коефіцієнти	1,53	1,67	1,84	2,08	2,37	2,75

*За коефіцієнт «I» прийнято розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого  
Законом та збільшеного на 30 відсотків.*

Додаток 7  
до Галузевої угоди між Державним  
комітетом телебачення і радіомовлення  
України та Професійною спілкою  
працівників культури України  
на 2023-2028 роки

## КОМІСІЯ ДЛЯ ВЕДЕННЯ ПЕРЕГОВОРІВ І ЗДІЙСНЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗА ХОДОМ ВИКОНАННЯ ГАЛУЗЕВОЇ УГОДИ

### Від Держкомтелерадіо:

- Олег НАЛИВАЙКО – Голова Держкомтелерадіо;
- Богдан ЧЕРВАК – перший заступник Голови Держкомтелерадіо;
- Анжела МУРАХОВСЬКА – начальник фінансово-економічного управління;
- Тетяна ДОВГОЛЕЦЬКА – заступник начальника фінансово-економічного управління – начальник відділу планування, фінансування бюджетних програм;
- Олексій ТАРАСЕНКО – заступник начальника юридичного відділу;
- Світлана ГРУША – начальник відділу роботи з персоналом;
- Людмила ЩЕКУН – завідувач сектору видавничої справи;
- Людмила ІЩЕНКО – заступник начальника відділу планування, фінансування бюджетних програм фінансово-економічного управління;
- Наталія БАРТОШ – провідний консультант сектору організаційного забезпечення діяльності керівництва Держкомтелерадіо;
- Олександр АФОНІН – президент Громадської спілки «Українська асоціація видавців і книгорозповсюджувачів» (за згодою);
- Альона ГРИЦЕНКО – головний бухгалтер АТ ХКФ «Глобус» (за згодою);
- Олексій КОНОНЕНКО – директор Національного видавництва дитячої літератури «Веселка» (за згодою);
- Наталія МЕЛЬНИЧЕНКО – редактор Головної редакції літератури з гуманітарних наук ДП «спеціалізоване видавництво «Либідь» (за згодою).

**Від Професійної спілки працівників культури України :**

- Людмила ПЕРЕЛИГІНА – Голова Профспілки працівників культури України (за згодою);
- Галина ГАЙДУК - заступник Голови Профспілки працівників культури України;
- Лідія КОЛОДКО – Голова Київської міської організації Профспілки працівників культури України (за згодою);
- Владислав КОВБАСЮК – завідувач відділу соціально-економічного та правового захисту Київської міської організації Профспілки працівників культури України (за згодою);
- Тетяна МАСЕНКО – завідувач відділу соціально-економічного захисту апарату Центрального комітету Профспілки (за згодою).



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

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

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Державний комітет телебачення і  
радіомовлення України

*Про повідомну реєстрацію  
Галузевої угоди*

Міністерство економіки України розглянуло лист Державного комітету телебачення і радіомовлення України від 21.08.2023 № 1944/23/6-1 та повідомляє, що Галузева угода між Державним комітетом телебачення і радіомовлення України та Професійною спілкою працівників культури України на 2023–2028 роки у видавничо-поліграфічній сфері (далі – Угода) зареєстрована Міністерством 04.09.2023 за № 11.

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. Пункт 3.2.31. Угоди привести у відповідність до частини четвертої статті 51 Кодексу законів про працю України, якою встановлено, що скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

2. Пункт 3.2.33. Угоди узгодити з частиною першою статті 19 Закону України «Про відпустки», якою визначено, що одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

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



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Бережна Тетяна Василівна**

Сертифікат 4FD4BFDE9E1BAF3A0400000736F000022570100

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

Мінекономіки



4705-08/47147-03 від 04.09.2023 16:39

3. Зміною № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженою наказом Міністерства економіки від 18.08.2020 № 1574, скасовано 5 застарілих назв професій друкарок, а саме: «Друкарка» (код КП 4111); «Друкарка диктофонної групи» (код КП 4111); «Друкарка редакції» (код КП 4111); «Друкарка, що працює з іноземним текстом» (код КП 4111); «Секретар-друкарка» (код КП 4111). Зазначені професійні назви робіт уніфіковано до назви роботи «Офісний службовець (друкування)» (код КП 4111).

З урахуванням зазначеного, пропонуємо у Додатку 2 назву професії «Друкарка» замінити на назви «Офісний службовець (друкування)» або «Оператор комп'ютерного набору».

Додатково інформуємо, що пункти 3.2.32 та 3.2.35 Угоди частково дублюються.

Заступник Міністра  
економіки України

Тетяна БЕРЕЖНА