

**ГАЛУЗЕВА УГОДА**  
**між Міністерством культури та інформаційної політики України та**  
**Професійною спілкою працівників культури**  
**України на 2023-2028 роки**

**1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Галузеву угоду на 2023-2028 роки (далі - Угода) між Міністерством культури та інформаційної політики України та Професійною спілкою працівників культури України (далі – Сторони) 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», Кодексу законів про працю України, галузевих законів у сфері культури, інших законодавчих актів України, Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 – 2021 роки від 14 травня 2019 року (далі – Генеральна угода), Положення про Міністерство культури та інформаційної політики України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2019 р. № 885 (далі – МКІП) та Статуту Професійної спілки працівників культури України (далі – Профспілка).

1.2. Угодою встановлюються норми і гарантії, права та взаємні обов'язки Сторін стосовно врегулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин у сфері культури, створення умов для підвищення ефективності роботи закладів культури, реалізації на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників культури, забезпечення їх конституційних прав, досягнення злагоди у трудових колективах сфери культури.

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

1.4. Угода встановлює мінімальні соціальні гарантії, компенсації та пільги, є основою для укладання трудових договорів з працівниками культури, а також колективних договорів, угод нижчого рівня, і не обмежує прав закладів культури та їх відокремлених підрозділів щодо розширення соціальних гарантій, заохочень та пільг за рахунок власних коштів. Норми, встановлені колективними договорами, не можуть бути нижче норм, передбачених цією Угодою.

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

1.6. Дія Угоди поширюється на працівників, що працюють на умовах найму в закладах культури, осіб, що працюють на виборних і штатних посадах в організаціях Профспілки центрального, територіального та локального рівнів, осіб, що знаходяться у відпустці по догляду за дитиною, осіб, які навчаються в закладах освіти сфери культури.

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

1.8. Сторони зобов'язуються дотримуватись взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості під час ведення переговорів з укладення Угоди, внесення змін і доповнень до неї, вирішення усіх питань трудових і соціально-



економічних відносин в період дії Угоди.

1.9. Невід'ємною частиною Угоди є додатки до неї.

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

1.11. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників щодо виконання положень Галузевої угоди.

## 2. ТЕРМІН ДІЇ УГОДИ

2.1. Угода укладена на 2023-2028 роки, набуває чинності з моменту її підписання представниками Сторін і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

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

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

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

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

У разі внесення змін до законодавства або Генеральної угоди, 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.

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

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

2.7 Після підписання Угода, зміни та доповнення до неї, підлягають повідомній реєстрації відповідно до законодавства.

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

2.9. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення працівників культури щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань Угоди, дотримуючись періодичності оприлюднення відповідної інформації не рідше одного разу на півріччя.

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



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

#### 3.1. Сторони домовились:

3.1.1. Брати участь у процесах розроблення прогнозних і програмних документів економічного та соціального розвитку сфери культури, обговоренні результатів їх реалізації.

3.1.2. Спрямовувати свою діяльність на створення умов щодо реалізації пріоритетних напрямів розвитку сфери культури.

3.1.3. Будувати свої взаємовідносини відповідно до чинного законодавства, Генеральної угоди, цієї Угоди та спрямовувати співпрацю на створення умов для забезпечення стабільної й ефективної роботи закладів культури всіх форм власності, результативності їх діяльності, підвищення якості освіти у сфері культури і мистецтв та реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій, забезпечення конституційних прав працівників, досягнення злагоди у трудових колективах сфери культури.

3.1.4. Вживати заходів щодо забезпечення фінансування закладів культури з бюджетів усіх рівнів в необхідних для повноцінної діяльності обсягах.

3.1.5. Сприяти збереженню базової мережі закладів культури. Не допускати прийняття органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування незаконних рішень щодо ліквідації, реорганізації, перепрофілювання, необґрунтованих змін форми власності закладів культури, які фінансуються з обласних, міських, районних бюджетів і бюджетів -територіальних громад, а також скорочення працюючих у цих закладах. Проводити консультації з Профспілкою в частині надання згоди МКІП на ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання закладів культури.

3.1.6. Вживати заходів впливу на дії органів місцевого самоврядування щодо здійснення реорганізації і ліквідації закладів культури в територіальній громаді без погодження з Міністерством культури та інформаційної політики України.

3.1.7. Сприяти:

- внесенню змін до статті 26 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» в частині створення базової мережі закладів культури місцевого рівня та порядку виключення з неї закладів культури.

- ініціюванню розроблення проєктів актів в частині встановлення гарантованих законами та іншими нормативно-правовими актами прав на:

1) доплату за вислугою років для працівників концертних організацій, цирків, циркових організацій;

2) надання допомоги на оздоровлення та матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань працівникам концертних організацій, цирків, циркових організацій;

- ініціювання розроблення проєкту акта щодо синхронізації можливостей виплати доплат, надбавок, допомоги працівникам комунальних унітарних підприємств – центрів культурних послуг за посадами, аналогічними до посад інших закладів культури, яким чинним законодавством вже передбачено такі надбавки та допомогу.

3.1.7. Сприяти розробленню державних та галузевих стандартів освіти, кваліфікаційних характеристик, професійних стандартів.

3.1.8. Здійснювати впродовж дії Угоди моніторинг надання послуг у сфері культури відповідно до стандартів.

3.1.9. Не допускати необґрунтованих змін форми власності закладів культури.

3.1.10. Брати участь в організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих



на підвищення професійного рівня працівників культури.

3.1.11. Вживати заходів впливу до органів місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування територіальних громад з метою дотримання ними вимог законодавства з питань культури, умов та оплати праці працівників, інших соціально-економічних питань.

3.1.12. Упереджувати виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення - прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій і переговорів у порядку, визначеному Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

### **3.2. МКІП зобов'язується:**

3.2.1. Створювати необхідні організаційні й матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямів реформування сфери культури.

3.2.2. В межах повноважень:

- вживати заходів щодо недопущення зупинення або скасування соціально-економічних гарантій, прав та інтересів працівників культури, зокрема, під час формування або прийняття Державного бюджету України на відповідний рік;

- розробляти та вносити на розгляд Кабінету Міністрів України проекти законодавчих та нормативно-правових актів з питань розвитку сфери культури.

3.2.3. Забезпечувати здійснення аналізу впливу проектів нормативно-правових актів у сфері культури на інвестиційний клімат та ринок праці.

3.2.4. Вжити заходів до затвердження мінімальних стандартів забезпечення культурними послугами громадян (мінімальний культурний кошик).

3.2.5. Сприяти впровадженню критеріїв фінансування державних стандартів (нормативів) якості послуг у сфері культури.

3.2.6. Створювати умови щодо підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб і перспектив розвитку сфери культури.

3.2.7. Сприяти розвитку циркової галузі.

3.2.8. Вживати заходів щодо забезпечення соціального захисту працівників культури.

3.2.9. Забезпечити дотримання процедури погодження із соціальними партнерами проектів законів, інших нормативно-правових актів з питань, що стосуються соціально-трудої сфери.

3.2.10. Розглядати подання і пропозиції Профспілки з питань розвитку сфери культури, трудових відносин, умов і охорони праці, зайнятості, оплати праці, соціального захисту працівників культури та інші питання, що є предметом цієї Угоди, та надавати відповідь у терміни, встановлені законодавством.

3.2.11. Сприяти розвитку проектів у сфері культури, реалізація яких здійснюється відповідно до Закону України «Про Український культурний фонд».

3.2.12. Контролювати фінансово-господарську діяльність закладів культури, що належать до сфери управління МКІП.

3.2.13. Протягом дії Угоди один раз на рік заслуховувати на засіданні Колегії МКІП питання про стан дотримання чинного трудового законодавства в закладах культури.

3.2.14. Залучати представників Профспілки до проведення перевірки стану виконання умов договорів купівлі-продажу (концесії) державного майна, укладених у процесі приватизації (концесії), в частині виконання його покупцями (концесіонерами) зобов'язань щодо соціальної діяльності акціонерних товариств. У разі виявлення порушень таких умов вживати визначених законодавством заходів.



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

3.2.16. Забезпечувати включення представників первинних організацій Профспілки до складу комісій з питань: приватизації, передачі у концесію, реструктуризації, реорганізації, санації та ліквідації суб'єктів господарювання; передачі об'єктів соціально-культурного призначення з державної власності у комунальну.

3.2.17. Розглядати питання щодо включення представників вищого за рівнем виборного органу Профспілки до складу наглядових рад.

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

3.3.1. Мобілізувати трудові колективи закладів культури на виконання виробничих та творчих планів, реалізацію заходів з удосконалення організації праці, виконання статутних завдань закладів та досягнення високих результатів праці.

3.3.2. Сприяти забезпеченню та зміцненню виробничої і трудової дисципліни в закладах культури всіх форм власності.

3.3.3. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав і соціального захисту працівників культури.

3.3.4. Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства про працю, забезпеченням трудових прав та соціально-економічних інтересів членів Профспілки.

3.3.5. Забезпечувати підготовку відповідних пропозицій щодо розробки і запровадження механізмів соціально-економічного захисту та підвищення соціального статусу працівників культури.

3.3.6. Забезпечувати участь у розробці та погодженні проєктів нормативно-правових актів, що стосуються питань оплати праці, охорони праці та соціальних гарантій працівників культури.

3.3.7. У зв'язку із створенням територіальних громад в Україні, регіональним організаціям Профспілки:

- забезпечувати участь голів районних, міських організацій Профспілки у роботі консультативно-дорадчих органів райдержадміністрацій та міськвиконкомів з питань соціально-економічних та трудових відносин у сфері культури;

- здійснювати громадський контроль щодо фінансування на всіх стадіях бюджетного процесу закладів культури з місцевих бюджетів;

- вживати заходів щодо недопущення невиправданого закриття закладів культури;

- домагатися скасування рішень органів місцевого самоврядування, територіальних громад щодо закриття, злиття закладів, прийнятих з порушенням законодавства;

- здійснювати громадський контроль за збереженням базової мережі закладів культури територіальної громади.

3.3.8. Утримуватись від організації страйків з питань, включених до Угоди, за умови їх вирішення у встановленому законодавством порядку.



## 4. У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

### **4.1. Сторони домовились:**

4.1.1. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», інших законодавчих актів України здійснювати узгоджені заходи щодо забезпечення зайнятості працівників сфери культури.

4.1.2. Рекомендувати керівникам закладів культури в межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю сприяти працевлаштуванню осіб з інвалідністю у частині виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю.

4.1.3. Вживати заходів щодо забезпечення повної зайнятості і використання трудового потенціалу працівників культури відповідно до професії, кваліфікації і трудового договору.

4.1.4. Брати участь у консультаціях з приводу виконання положень Законів України «Про зайнятість населення», «Про основні засади молодіжної політики», інших законодавчих актів в частині працевлаштування молоді

4.1.5. Брати участь у здійсненні аналізу відповідності актів законодавства положенням Конвенції Міжнародної організації праці № 151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі» та підготовчих заходах з її ратифікації.

4.1.6. Передбачати у колективних договорах закладів культури заходи щодо попередження безробіття та створення нових (додаткових) робочих місць.

4.1.7. Передбачати у колективних договорах і територіальних угодах питання розробки програм зайнятості.

4.1.8. Здійснювати заходи з підтримки молодих працівників щодо: організації наставництва з відповідною доплатою наставнику за виконання такої роботи тощо;

сприяння молодим працівникам у продовженні навчання, у тому числі шляхом співфінансування чи надання безоплатної позики для оплати навчання;

дуальної форми підготовки у співпраці із закладами освіти.

4.1.9. Визначати у колективних договорах обсяги професійного навчання працівників та загальні витрати коштів на нього відповідно до потреб сфери культури і вимог законодавчих актів у цій сфері.

4.1.10. Співпрацювати з територіальними громадами в частині працевлаштування вивільнених в ході реорганізації працівників закладів культури.

4.1.11. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладів культури, що призводять до скорочення чисельності працівників, узгоджені з відповідними профспілковими органами, приймати не пізніше ніж за 3 місяці до намічених дій з економічним обґрунтуванням та заходами забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються. Тримісячний період використовувати для вжиття заходів, спрямованих на зниження рівня скорочення чисельності працівників.

4.1.12. Проводити спільні консультації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3-х відсотків чисельності працівників.

4.1.13. Здійснювати моніторинг діяльності закладів культури в частині дотримання ними вимог ст. 49<sup>4</sup> Кодексу законів про працю України та ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо завчасного надання інформації та проведення консультацій з первинними профспілковими організаціями в разі ліквідації, реорганізації, зміни форми власності закладу.



4.1.14. Працівникам культури, вивільнюваним з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 Кодексу законів про працю України, протягом одного року забезпечувати переважне право на укладення трудового договору у разі виникнення потреби прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

4.1.15. Визначати в колективних договорах гарантії працівникам щодо надання певної кількості годин робочого часу із збереженням заробітної плати за рахунок власних коштів цих закладів для пошуку нової роботи у разі попередження адміністрацією про їх звільнення за скороченням штатів, при ліквідації або реорганізації закладу культури.

4.1.16. Не допускати скорочення та звільнення працівників без повного розрахунку із заробітної плати та інших належних виплат.

4.1.17. Ініціювати розроблення професійних стандартів у сфері культури та мистецтв із залученням заінтересованих сторін.

#### **4.2. Сторони рекомендують керівникам закладів культури та виборним органам організацій Профспілки:**

4.2.1. Проводити спільні консультації з приводу виникнення обґрунтованої необхідності скорочення більше як 3 відсотки чисельності працівників.

4.2.2. Сприяти працевлаштуванню ветеранів війни в заклади культури та в заклади освіти сфери культури.

4.2.3. Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця в закладах культури незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам та випускникам закладів освіти сфери культури.

4.2.4. Сприяти поширенню інформації щодо потреб ринку праці в галузі освіти через засоби масової інформації, зокрема через власні ресурси.

4.2.5. Передбачати у колективних договорах закладів та установ культури заходи щодо попередження безробіття, створення нових (додаткових) робочих місць.

4.2.6. Вживати заходів для недопущення запровадження такого режиму роботи працівників закладів культури та закладів освіти сфери культури, який може призвести до встановлення місячної заробітної плати в розмірі менше посадового окладу (ставки заробітної плати).

4.2.7. Застосовувати при оптимізації закладів та установ культури звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших закладах культури.

#### **МКІП зобов'язується:**

4.3.1. Співпрацювати з відповідними структурами Державної служби зайнятості України, брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників сфери культури при їх вивільненні.

4.3.2. Один раз на рік забезпечувати аналіз зайнятості в галузі культури на основі статистичних звітів та розглядати це питання разом з Профспілкою одночасно з підсумками виконання Угоди.

4.3.2. Вживати заходів для недопущення в закладах культури масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року.

4.3.3. У разі загрози масового вивільнення передбачати заходи щодо:



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

4.3.4. Рекомендувати керівникам закладів культури визначати в колективних договорах конкретні обсяги професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників та обсяги коштів на цю мету, відповідно до потреб закладу.

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

4.4.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням у закладах культури всіх форм власності законодавчих і нормативних актів з питань праці і зайнятості.

4.4.2. На всіх рівнях соціального діалогу брати активну участь у формуванні консолідованої позиції щодо збереження зайнятості у сфері культури.

4.4.3. Подавати у разі потреби МКІП, регіональним органам управління у сфері культури та закладам культури пропозиції щодо перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів щодо масового вивільнення працівників культури.

4.4.4. Надавати безкоштовні консультації та правову допомогу працівникам культури - членам Профспілки з забезпечення захисту їх трудових прав та соціально-економічних гарантій у питаннях зайнятості. У разі необхідності відповідно до законодавства відстоювати їх інтереси у конкурсних та дисциплінарних комісіях, комісіях по трудових спорах, органах державної влади, судах.

## **4. ОПЛАТА ПРАЦІ**

### **5.1. Сторони домовились:**

5.1.1. В межах компетенції вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників сфери культури. Розглядати систему оплати праці відповідно до Єдиної тарифної сітки, як основу для формування міжкваліфікаційної та міжпосадової диференціації оплати праці.

5.1.2. Рекомендувати керівникам закладів культури забезпечити:

диференціацію заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної, у межах фонду оплати праці, шляхом встановлення доплат, надбавок, премій з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи у відповідності з постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2016 р. №1037 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»;

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

надання працівникам (зокрема, у письмовому та/або електронному вигляді) щомісячного підтвердження нарахованої заробітної плати, розмірів і підстав відрахувань із заробітної плати, суми заробітної плати, що належить до виплати, суми сплаченого єдиного соціального внеску, у разі наявності – суми заборгованості із заробітної плати та сплати єдиного соціального внеску;

збереження середнього заробітку за час перебування працівників в укрітті, якщо таке перебування припадає на робочий час.

5.1.3. Рекомендувати керівникам підприємств, установ та організацій закладів



культури, що фінансуються з державного та місцевих бюджетів передбачити в колективних договорах:

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

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

Відстоювати в органах законодавчої, виконавчої влади інтереси працівників культури, їх конституційне право на своєчасну виплату заробітної плати в розмірах, відповідно до нормативно-правових актів про оплату праці.

5.1.4. В установленому порядку та в межах своїх повноважень опрацьовувати проекти законодавчих актів щодо оплати праці працівників культури та направляти розробникам відповідні пропозиції.

5.1.5. Здійснювати оплату праці працівників культури відповідно до Закону України «Про оплату праці» за умовами та посадовими окладами (ставками заробітної плати), визначеними постановами Кабінету Міністрів України та наказами відповідних центральних органів виконавчої влади.

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

5.1.7 Забезпечувати, в межах компетенції та в межах чинного законодавства, встановлення тарифної ставки (посадового окладу) працівника першого тарифного розряду Єдиної тарифної сітки на законодавчо визначеному рівні.

5.1.8 В межах своєї компетенції брати участь в розробці пропозицій щодо забезпечення єдиних підходів в оплаті праці працівників національних закладів.

5.1.9 Скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для зменшення посадових окладів, не виплати надбавок та інших гарантій, пільг та компенсацій, передбачених законодавством.

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

5.1.11. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.

5.1.12. Рекомендувати керівникам підприємств, установ та організацій, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери) встановлювати доплати, надбавки у розмірах та на умовах, передбачених у Додатку 2 до цієї Угоди та колективним договором.

На підприємствах, установах, організаціях та закладах культури, які утримуються за рахунок бюджетних коштів, зазначений перелік і розміри доплат, надбавок, компенсацій встановлюються Кабінетом Міністрів України після попереднього узгодження з Профспілкою (Додаток 3 до цієї Угоди).

5.1.13 Доплати та надбавки до тарифних ставок, посадових окладів працівників культури здійснювати відповідно до чинного законодавства.



5.1.14. Забезпечувати оплату праці працівників закладів культури за заміну будь-яких категорій тимчасово відсутніх працівників у повному розмірі за їхньою кваліфікацією, зокрема під час дистанційної роботи.

5.1.15. Рекомендувати закладам культури незалежно від підпорядкування, форми власності та організаційно-правової форми вирішувати питання оплати праці через колективні договори, виходячи із фінансових можливостей. Оплату праці працівників закладів культури здійснювати в залежності від складності робіт та кваліфікації виконавців на основі встановлених і затверджених посадових окладів для керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та тарифних ставок для робітників.

5.1.16. Рекомендувати сторонам соціального діалогу на територіальному та локальному рівнях встановлювати в угодах і колективних договорах конкретні розміри мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадових, міжрозрядних співвідношень.

5.1.17. Вживати заходів щодо здійснення виплати заробітної плати працівникам закладів культури не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

5.1.18. Проводити постійний моніторинг та регулярно, але не рідше ніж один раз на півріччя, обмінюватися інформацією про стан дотримання положень Угоди у сфері оплати праці. Кваліфікувати несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати як грубе порушення законодавства про працю та цієї Угоди і вживати спільних оперативних заходів відповідно до законодавства.

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

5.1.20. Не допускати без проведення попередніх консультацій із Профспілкою ініціювання МКП перегляду норм законів України, постанов Кабінету Міністрів України у бік зменшення розмірів доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

5.1.21. Передбачати в колективних договорах механізм виплат:

- грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання трудових обов'язків працівникам закладів культури, педагогічним працівникам закладів освіти сфери культури усіх рівнів;
- матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань працівникам закладів культури, педагогічним працівникам закладів освіти сфери культури усіх рівнів;
- надбавки за особливі умови роботи працівникам бібліотек;
- надбавки педагогічним працівникам закладів освіти сфери культури усіх рівнів, встановленої з метою підвищення престижності їх праці;
- матеріальної допомоги на оздоровлення працівникам клубних закладів, центрів народної творчості, бібліотек.

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

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



5.1.24. При формуванні Бюджетної декларації та державного бюджету проводити попередні консультації щодо можливості та необхідності встановлення нових норм та соціальних гарантій та у разі необхідності подавати відповідні законодавчі пропозиції.

## **5.2. МКІП зобов'язується:**

### **5.2.1. В межах компетенції:**

співпрацювати з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, територіальними громадами з питань забезпечення своєчасної виплати заробітної плати;

не допускати виникнення в закладах сфери культури заборгованості із виплати заробітної плати.

5.2.2. У разі систематичного порушення керівниками закладів культури законодавства про працю, Генеральної та цієї Угоди звертатися в межах компетенції до керівника закладу культури з пропозицією щодо усунення порушень.

Розглядати подання первинної організації Профспілки щодо розірвання трудового договору (контракту) з керівником підпорядкованого МКІП закладу у разі порушення ним законодавства про працю, про колективні договори та угоди.

5.2.3. Рекомендувати керівникам закладів усіх форм власності у разі затримки виплати заробітної плати працівникам культури надавати на вимогу профспілкових організацій інформацію про наявність коштів на рахунках закладу відповідно статті 45 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а на вимогу працівника – відомості про нараховану і невикрадену йому заробітну плату відповідно до статті 31 Закону України «Про оплату праці».

5.2.4. Своєчасно розробляти та затверджувати нормативно-правові акти з оплати праці.

5.2.5. Здійснювати перегляд і введення нових умов щодо оплати праці з обов'язковим погодженням з Центральним комітетом Профспілки.

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

5.3.1. Брати участь в опрацюванні проекту Закону України «Про Державний бюджет України» на відповідний рік, проектів місцевих бюджетів в частині фінансового забезпечення працівників культури соціальними гарантіями, визначеними законами та іншими нормативно-правовими актами.

5.3.2. Здійснювати громадський контроль за додержанням в закладах культури законодавства про працю, зокрема, за виконанням договірних гарантій з оплати праці, термінів її виплати, правомірності та повноти утримань із заробітної плати податків, зборів, внесків.

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

5.3.4. Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства про оплату праці, вносити пропозиції щодо удосконалення цієї роботи.

5.3.5. Здійснювати контроль за проведенням індексації грошових доходів працівників у зв'язку із змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов'язаних із порушенням термінів її виплати.



5.3.6. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників культури до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати в організаціях, установах галузі.

5.3.7. Інформувати МКІП про випадки порушення законодавства в окремих установах, організаціях для вжиття необхідних заходів.

5.3.8. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам Профспілки щодо захисту їх прав з питань оплати праці та представляти їх інтереси у комісіях з питань трудових спорів та судах.

5.3.9. Інформувати Державну службу України з питань праці та її територіальні органи про факти порушень колективних договорів і угод, вимог законодавства щодо термінів виплати заробітної плати з метою усунення виявлених порушень.

5.3.10. Координувати діяльність територіальних органів Профспілки щодо здійснення контролю за проведенням індексації грошових доходів працівників культури у зв'язку із змінами цін на споживчі товари та послуги, компенсації втрат частини заробітної плати, пов'язаних із порушенням термінів її виплати.

## **6. РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ**

### **6.1. Сторони домовились:**

6.1.1. Питання трудових відносин працівників у сфері культури регулюються Кодексом законів про працю України, Законом України «Про культуру», іншими нормативно-правовими актами України.

6.1.2. Умови, що включаються до трудових договорів, не можуть погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством, даною Угодою і колективними договорами.

6.1.3. При укладанні трудових договорів застосовувати особливу форму трудового договору – контракт лише у випадках, передбачених законами.

6.1.4. Укладати контракти з урахуванням положень чинних законів, нормативно-правових актів, норм Генеральної, цієї Угоди та колективних договорів.

6.1.5. Рекомендувати керівникам закладів культури проводити консультації з профспілковими комітетами закладів культури, в яких згідно законів передбачено обов'язкове укладення контрактної форми трудового договору з художньо-артистичним персоналом закладу, щодо соціального пакету контракту.

6.1.6. Рекомендувати керівникам закладів культури, у випадку, коли на посаду працівника художньо-артистичного персоналу претендує голова чи члени виробних профспілкових органів, залучати до складу конкурсної комісії представника вищого за рівнем профспілкового органу (міського, обласного комітету Профспілки).

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

6.1.8. Рекомендувати керівникам закладів культури забезпечити:

- встановлення за можливості дистанційної роботи для працівників, які на період дії воєнного стану виїхали за межі України або евакуювалися у інші населенні пункти на території України за умови виконання ними трудових обов'язків;

- гарантії збереження робочих місць за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу осіб офіцерського складу, військову службу за



призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб з числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення;

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

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

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

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

6.1.9. Щорічні відпустки надавати згідно із Законом України «Про відпустки» та з графіком відпусток, затвердженим роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом.

6.1.10. Забезпечити надання додаткових відпусток працівникам із ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективними договорами та на підставі Орієнтовного переліку посад працівників закладів культури, які мають право на додаткову відпустку з ненормованим робочим днем (додаток № 1).

Перелік посад та тривалість додаткових відпусток працівників закладів культури встановлювати у колективних договорах.

6.1.11. Періоди, впродовж яких у закладах освіти сфери культури не здійснюється освітній процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, незалежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних, науково-педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до організаційно-методичної, організаційно-педагогічної, наукової робіт відповідно до наказу керівника закладу в порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема в умовах реального часу через Інтернет.

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

## **6.2. Сторони рекомендують керівникам закладів культури за участі виборних органів Профспілки:**

6.2.1. Вирішувати питання запровадження, перегляду та змін норм праці, робочого часу і відпочинку, запровадження підсумованого обліку робочого часу, графіків роботи, згідно з якими передбачати можливість створення умов для прийняття працівниками їжі протягом робочого часу на тих роботах, де їх особливості не дозволяють встановити перерву, поліпшення умов праці, матеріально-



побутового, медичного обслуговування працівників закладів культури, внесення змін та доповнень до статутів закладів культури.

6.2.2. Забезпечувати дотримання встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу й часу відпочинку для працівників.

6.2.3. Не вимагати від працівника закладу виконання роботи, що не входить до його обов'язків і не обумовлена трудовим договором (контрактом).

6.2.4. Укладати контракт строком на три роки з працівниками художньо-артистичного персоналу, які:

- мають почесне звання;
- є лауреатами всеукраїнських та міжнародних конкурсів.

Зазначений перелік не є вичерпним та не обмежує прав закладів культури та їх відокремлених підрозділів щодо внесення до колективних договорів переліку інших переваг для працівників, з якими укладається контракт.

6.2.5. Після проведення спільних консультацій укладати контракт з працівником (художньо-артистичним персоналом), якому залишилось три або менше років до досягнення загально визначеного пенсійного віку, на строк не менш ніж до досягнення ним пенсійного віку.

6.2.6. В разі закінчення строку контракту з працюючою жінкою, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, або з працівником у відпустці по догляду за дитиною, продовжувати дію контракту на термін не менш ніж до досягнення дитиною трирічного віку.

6.2.7. На прохання працівника здійснювати поділ щорічної відпустки на частини у порядку, визначеному ст.12 Закону України «Про відпустки».

6.2.8. Передбачити в колективних договорах надання додаткової оплачуваної 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, установ, організацій та закладів.

6.2.9. Передбачати при укладенні регіональних угод та колективних договорів включення до їх змісту умов і порядку скороченої тривалості робочого часу з одночасним збереженням розміру заробітної плати для працівників, що мають дітей до 14 років або дитину-інваліда.

6.2.10. Встановлювати у колективному договорі скорочену тривалість робочого тижня в залежності від результатів атестації робочих місць за умовами праці працівникам, зайнятим на роботах із шкідливими умовами праці, відповідно до Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня.

6.2.11. Передбачити встановлення колективними договорами особливостей регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з обслуговуванням населення та об'єктів підвищеної небезпеки.

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

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



### **6.3. МКП зобов'язується:**

6.3.1 Відповідно до покладених на МКП завдань щодо здійснення нормативно-правового регулювання у сферах культури та мистецтв, та з урахуванням змін, внесених до законодавства, розробляти, вдосконалювати та впроваджувати нормативно-правові акти, які регулюють трудові відносини у сфері культури.

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

6.4.1. Здійснювати громадський контроль за дотриманням трудового законодавства та виконанням умов колективних договорів у закладах культури всіх форм власності.

6.4.2. 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.

6.4.3. Надавати членам Профспілки на безоплатній основі консультації та практичну допомогу з питань трудового законодавства. В разі необхідності здійснювати представництво їх інтересів в органах державної влади, місцевого самоврядування та судових органах.

6.4.4. Організувати навчання профспілкового активу з питань трудового законодавства.

6.4.5. Співпрацювати з органами управління культурою та органами управління територіальних громад сіл, селищ, міст з метою попередження порушень норм чинного законодавства, недопущення необґрунтованого закриття закладів культури та закладів освіти сфери культури.

6.4.6. 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.

## **7. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я**

### **7.1. Сторони домовились:**

7.1.1. Забезпечувати контроль за дотриманням керівниками закладів культури 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 профілактичної роботи з дотримання працівниками норм цих законів.

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

7.1.3. При надходженні обґрунтованих пропозицій від закладів культури або територіальних органів управління сфери культури формувати пропозиції щодо внесення змін та доповнень до Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290, з метою включення до них додаткових професій і посад працівників сфери культури.

7.1.4. Сприяти включенню до територіальних угод та колективних договорів зобов'язань щодо здійснення комплексних заходів, спрямованих на усунення шкідливих



та небезпечних факторів.

7.1.5. Здійснювати обмін інформацією про стан охорони праці, рівень травматизму й профзахворювань, вносити пропозиції відповідним органам та вживати узгоджених спільних заходів, спрямованих на вдосконалення нормативно-правової бази з питань безпеки та охорони праці у сфері культури, підвищення ефективності державного нагляду і громадського контролю, забезпечення належного захисту законних прав працівників у цій сфері.

7.1.6. Рекомендувати сторонам соціального діалогу відповідного рівня узгоджувати дії, висновки і пропозиції під час спільного розслідування нещасних випадків у закладах культури з метою забезпечення його об'єктивності, правильного визначення причин і профілактичних заходів, недопущення безпідставного звинувачення потерпілих або віднесення травм до не пов'язаних з виконанням службових обов'язків працівника культури. Спільно розглядати заяви і скарги працівників з цих та інших питань.

7.1.7. В межах своєї компетенції здійснювати роз'яснювальну роботу щодо вимог законодавства про охорону праці.

7.1.8. Звертатися до Пенсійного фонду України з пропозиціями щорічно передбачати у бюджеті Фонду кошти на проведення навчання представників роботодавців, профспілок, органів виконавчої влади і місцевого самоврядування з питань охорони праці згідно з поданими в установленому порядку заявками.

7.1.9. Сприяти здійсненню профілактично-відновлювального лікування та оздоровлення працівників, насамперед тих, які зайняті на роботах із шкідливими умовами праці, зокрема, в санаторіях-профілакторіях, санаторно-курортних закладах, шляхом залучення усіх можливих джерел фінансування.

## **7.2. МКІП зобов'язується:**

7.2.1. Надавати організаційно-методичну допомогу з питань охорони праці закладам культури.

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

- проводити єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці;
- здійснювати методичне керівництво діяльністю закладів культури з питань охорони праці;
- організовувати навчання і перевірку знань з питань охорони праці;
- здійснювати відомчий контроль за станом охорони праці в закладах культури.

7.2.3. Рекомендувати закладам культури забезпечувати своєчасне фінансування на проведення атестації робочих місць за умовами праці в закладах культури та медичних оглядів працівників за рахунок коштів закладів.

7.2.4. При формуванні бюджетів на відповідний рік надавати пропозиції Міністерству фінансів України щодо врахування видатків на охорону праці відповідно до статті 19 Закону України «Про охорону праці».

7.2.5. Щороку аналізувати рівень травматизму, кількість нещасних випадків у сфері культури та обговорювати на Колегії МКІП, нарадах за участю представників Профспілки питання умов і стану безпеки праці, травматизму на робочому місці та за необхідності вживати відповідних заходів.

7.2.6. Здійснювати розгляд технічних висновків інспекторів праці, що вносяться ними за результатами перевірок, проведених із залученням представників Профспілки.

7.2.7. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілок з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілок до закладів культури



та закладів освіти сфери культури відповідно до вимог ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 259 Кодексу законів про працю України, ст. 21, 38 (пункт 12) Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

### **7.3. Сторони рекомендують керівникам закладів культури:**

7.3.1. Забезпечити створення на робочих місцях у кожному структурному підрозділі умов праці відповідно до чинних нормативно-правових актів.

7.3.2. Забезпечити функціонування системи управління охороною та гігієною праці, а саме:

- створити відповідні служби або призначити осіб, відповідальних за питання охорони праці та затвердити їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій;

- організувати проведення аудиту охорони праці, оцінку технічного стану обладнання та устаткування, за їх підсумками вживати заходів щодо усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я факторів.

7.3.3. Систематично проводити атестацію робочих місць працівників, зайнятих у шкідливих і важких умовах, забезпечувати приведення умов праці у відповідність до діючих нормативів та надання працівникам відповідних пільг та компенсацій.

7.3.4. Включати представників первинних організацій Профспілки до складу комісій з проведення атестації робочих місць за умовами праці.

7.3.5. Забезпечити в закладах культури придбання та регулярне укомплектування медичних аптечок.

7.3.6. Забезпечувати фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

7.3.7. Щороку під час формування бюджетних запитів передбачати окремим розділом видатки на охорону праці відповідно до статті 19 Закону України «Про охорону праці» не менше, ніж 0,5 % від фонду оплати праці за попередній рік, а в закладах культури, що утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлювати у колективних договорах з урахуванням фінансових можливостей закладів.

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

7.3.9. Передбачати при укладенні колективних договорів питання:

- щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці відповідно до законодавства;

- щодо переліку робіт, де через умови виробництва працівнику не можна встановити перерву для відпочинку і харчування, а також порядок і місце приймання їжі, не вилучати з робочого часу таких працівників час приймання їжі;

- забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, спеціальним одягом та взуттям згідно норм.

7.3.11. Забезпечити в закладах культури підвищення рівня обізнаності працюючих:

- з проблемами, пов'язаними із ВІЛ/СНІДом та туберкульозом, а також



нагадувати про необхідність періодичних профілактичних оглядів, не допускати випадків дискримінації працівників із такими захворюваннями;

- із заходами щодо запобігання поширенню епідемій, пандемій, а також локалізацію та ліквідацію їх спалахів

7.3.12. Забезпечувати організацію своєчасного і кваліфікованого надання першої домедичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на робочому місці.

7.3.13. Забезпечити розроблення інструкції про дії працівників при загрозі або виникненні надзвичайних ситуацій, зокрема щодо дій у разі повітряної тривоги.

7.3.14. Організувати на період дії воєнного стану оповіщення працівників про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій, забезпечення працівників відповідним укриттям або організацію можливості перебування працівників в укритті за межами підприємства, установи чи організації.

7.3.15. Забезпечувати своєчасну виплату одноразової допомоги та повного відшкодування шкоди потерпілим на виробництві відповідно до Законів України «Про охорону праці» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

7.3.16. Включати в колективні договори закладів освіти сфери культури зобов'язання щодо:

- забезпечення працюючих в шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями (лікувально-профілактичне харчування тощо);

- видачі спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та дезінфікуючих засобів з дотриманням чинних норм безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості, інших нормативно-правових актів.

7.3.17. Передбачати в штатних розписах закладів культури та закладів освіти сфери культури посаду спеціаліста служби охорони праці відповідно до норм ст. 15 Закону України «Про охорону праці».

*МКІІІ рекомендує керівникам музейних та бібліотечних закладів:*

7.3.16. Вносити до колективних договорів перелік окремих категорій професій (зберігач фондів усіх категорій, реставратор усіх категорій, завідувач реставраційною майстернею, завідувач науково-дослідною лабораторією, художник-реставратор усіх категорій, бібліотекар відділу зберігання документних ресурсів, рідкісних і цінних книг та ін.), які працюють у шкідливих умовах праці (у підвальних приміщеннях без денного світла, з предметами, обробленими хімічними засобами), та надавати їм пільги і компенсації відповідно до атестації робочих місць за умовами праці.

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

7.4.1. Здійснювати громадський контроль за додержанням нормативно-правових актів з охорони праці, станом умов і безпеки праці у закладах культури, заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами, забезпеченням працюючих санітарно-побутовими приміщеннями та обладнанням, необхідним спецодягом та спецвзуттям.

7.4.2. Брати участь у розробці і перегляді правил, положень та інших нормативних актів з охорони праці у сфері культури. Брати участь у розробленні програм і заходів щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці й виробничого середовища у закладах культури, забезпечувати громадський контроль за виконанням цих програм і заходів.

7.4.3. Систематично інформувати первинні організації Профспілки про зміни до



законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці.

7.4.4. Організувати навчання профспілкового активу з питань охорони праці та здійснення громадського контролю за дотриманням вимог законодавства з охорони праці. Вживати заходів щодо підвищення рівня компетентності профспілкових працівників та активістів, які беруть участь у здійсненні громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці та у всіх заходах згідно з цією Угодою.

7.4.5. Брати участь у проведенні атестації робочих місць за умовами праці.

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

7.4.7. Здійснювати громадський контроль за повним використанням коштів на охорону праці відповідно до визначених існуючими актами нормативів.

7.4.8. Інформувати органи державного нагляду за охороною праці та МКІП, органи місцевого самоврядування та їх регіональні управління культури про виявлені під час громадського контролю у закладах культури факти порушень норм і правил охорони праці, наявність загрози життю чи здоров'ю працівників з метою проведення спільних дій щодо попередження нещасних випадків або професійних захворювань.

7.4.9. Здійснювати контроль щодо забезпечення додаткової оплати праці працівникам закладів культури, зайнятим на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці.

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

## **8. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ КУЛЬТУРИ**

### **8.1. Сторони домовились:**

8.1.1. Вживати заходів щодо забезпечення встановлених законодавством гарантій і пільг працівникам сфери культури. Не обмежувати прав трудових колективів щодо розширення цих гарантій за рахунок власних коштів закладів культури.

8.1.2. Вживати заходів щодо недопущення прийняття законодавчих та нормативно-правових актів, які погіршують соціальний статус працівників культури та загрожують звуженням прав і свобод громадян у сфері культури, в тому числі, у сфері культурно-мистецької освіти.

8.1.3. Вживати заходів для забезпечення додаткового матеріального заохочення молодих спеціалістів, які одержали після закінчення вищих навчальних закладів диплом з відзнакою.

8.1.4. Брати участь у громадських слуханнях з обговорення питань подальшого розвитку культурно-мистецької освіти.

8.1.5. Сприяти забезпеченню рівності прав і можливостей жінок та чоловіків, в тому числі, розширенню представництва жінок на керівних посадах сфери культури та в керівних органах Профспілки та її структурних ланках.

8.1.6. Питання надання матеріальної допомоги чи премії працівникам закладів культури при звільненні у зв'язку з виходом на пенсію, визначати колективними договорами за рахунок власних коштів закладів.

8.1.7. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту



працівників культури, членів їх сімей. Приймати участь у Всеукраїнських зимових та літніх спартакіадах, організованих Профспілкою спільно з фізкультурно-спортивними товариствами.

8.1.8. Сприяти посиленню мотивації студентської молоді до роботи в закладах культури та закладах освіти сфери культури шляхом розробки та впровадження нових технологій пошуку та заохочення талановитої студентської молоді.

8.1.9. Спрямувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

- у сфері трудових відносин;
- при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників культури, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в закладах культури та закладах освіти сфери культури.

8.1.10. Надавати згоду на перепрофілювання, закриття, ліквідацію, а також зміну форм власності закладів культури та закладів освіти сфери культури лише після детального вивчення мотивів та необхідності таких змін Профспілкою.

8.1.11. Вживати заходів для вирішення в установленому порядку питання щодо поширення постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2006 р. № 1361 «Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти» на випускників вищих закладів освіти сфери культури, які уклали договір про роботу в позашкільному закладі освіти сфери культури у сільській місцевості.

8.1.12. Забезпечити створення роботодавцями та профспілковими організаціями на робочих місцях сприятливих умов для оздоровчої рухової активності, що передбачено Національною стратегією з оздоровчої рухової активності в Україні на період до 2025 року «Рухова активність - здоровий спосіб життя - здорова нація»

## **8.2. Сторони рекомендують керівникам закладів культури за участі виборних органів Профспілки:**

8.2.1. З метою реалізації вимог ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» при затвердженні закладам культури та закладам освіти сфери культури кошторисів доходів та видатків, планів використання бюджетних коштів, передбачати щорічно відповідні кошти за кодом економічної класифікації 2800 відповідно до наказу Міністерства фінансів України від 12 березня 2012 року № 333.

8.2.2. Передбачати у колективних договорах закладів культури, що не фінансуються з бюджету, надання за рахунок власних коштів працівникам пільг та соціальних гарантій понад передбачені законодавством, зокрема:

- 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 у дитячих дошкільних закладах, навчання у вищих навчальних закладах;

- забезпечення 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 підприємств, які втратили члена сім'ї внаслідок ООС (АТО) на сході України та/або під час дії воєнного стану в Україні; працівників підприємств, які мають



статус багатодітних та/або малозабезпечених сімей та інших вразливих категорій осіб.

8.2.3. Під час укладання угод і колективних договорів включати до них зобов'язання щодо додаткового соціального захисту ветеранів праці, людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій працівників (наприклад, надання матеріальної допомоги на лікування, забезпечення пільговими санаторно-курортними путівками та інше).

8.2.4. Передбачати в колективних договорах та угодах питання з розвитку культури, спорту, дитячого оздоровлення, молодіжної та гендерної політики.

8.2.5. Щороку вживати заходів, спрямованих на проведення оздоровчої кампанії серед дітей працівників сфери культури з залученням додаткових джерел фінансування.

8.2.6. Включати до колективних договорів зобов'язання роботодавця щодо узгодження з профспілковою організацією соціального пакету до контракту з творчими працівниками, виходячи з наявних фінансових можливостей закладу.

8.2.7. Включати до колективних договорів положень щодо протидії мобінгу на робочому місці, метою, результатом або можливим наслідком якого є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи гендерно обумовлене насильство, домагання тощо.

8.2.8. Вживати заходів для спрощення процедур закупівлі закладами культури та закладами освіти сфери культури засобів захисту від епідемій, пандемій та їх наслідками під час роботи та навчального процесу.

### **8.3. МКП зобов'язується:**

8.3.1. Здійснювати моніторинг надання працівникам сфери культури соціальних гарантій, пільг та компенсацій відповідно до Конституції України, Закону України «Про культуру», інших актів законодавства та програм, що мають соціальний характер, та внесення, в межах компетенції, змін і доповнень до них з метою посилення соціального захисту працівників культури.

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

8.4.1. Забезпечити організацію роз'яснювальної роботи в первинних профспілкових організаціях закладів культури щодо трудових прав, пенсійного забезпечення працівників культури, соціального страхування. Надавати членам Профспілки відповідну безкоштовну правову допомогу.

8.4.2. Здійснювати громадський контроль за дотриманням закладами трудового та пенсійного законодавства у сфері культури.

8.4.3. Разом з Федерацією профспілок України та Спільним представницьким органом всеукраїнських профспілок на національному рівні брати участь у перемовинах щодо визначення головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат.

8.4.4. Надавати допомогу в оздоровленні та відпочинку працівників сфери культури та членів їх сімей, здійснювати заходи з розвитку мережі дитячих позашкільних установ та таборів відпочинку дітей.

Вживати заходів щодо залучення додаткових джерел фінансування щодо оздоровлення і відпочинку дітей.

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

8.4.6. 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.

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

### **9.1. Сторони домовились :**

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

9.1.2. Визнавати основними формами реалізації соціального партнерства обмін інформацією, консультації, переговори, узгоджувальні наради, робочі зустрічі тощо. Розв'язання конфліктних ситуацій здійснювати на основі трудового арбітражу, посередництва та примирення, медіації згідно з законодавством.

9.1.3. Надавати організаційну і методичну допомогу учасникам соціального діалогу на територіальному та локальному рівнях з питань проведення колективних переговорів з укладання територіальних угод та колективних договорів і приведенню їх норм та положень у відповідність до цієї Угоди.

9.1.4. Інформувати про прийняті рішення з питань, які стосуються соціально-економічних інтересів працівників культури і є предметом цієї Угоди. Здійснювати попередні узгодження таких рішень шляхом офіційних переговорів і консультацій.

9.1.5. Вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, відповідним органам державної влади, Спільному представницькому органу всеукраїнських профспілок на національному рівні до проєктів законів, діючих законодавчих та нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудова сфери.

9.1.6. Проводити безоплатно обмін інформацією, документами і матеріалами, статистичними даними з питань, що визначені Угодою, для виконання взятих на себе зобов'язань та здійснення взаємного контролю.

9.1.7. Сторони визнають статус прийнятої Угоди, як основного документу соціального партнерства, яким встановлено основні принципи регулювання соціально-трудова відносин між роботодавцями і працівниками культури.

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

9.1.9. В межах своєї компетенції брати участь у реформуванні системи соціальних та податкових пільг соціального спрямування з метою вироблення узгоджених рішень.

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

9.1.11. З метою підвищення культури ведення соціального діалогу, поширення європейських цінностей і принципів, впроваджувати в практику трудових і соціально-



економічних відносин сучасні форми й методи соціального діалогу шляхом проведення навчань, семінарів, конференцій, засідань за круглим столом, тренінгів тощо.

9.1.12. Рекомендувати включати до територіальних угод і колективних договорів порядок вирішення трудових спорів на відповідному рівні згідно законодавства України.

## **9.2. МКІП зобов'язується:**

9.2.1. Визнавати повноваження Профспілки та дотримуватися законодавства України, норм Конвенції № 87 Міжнародної організації праці «Про свободу асоціації та захист права на організацію» щодо прав профспілок, їх організацій і виборних органів, і невтручання у статутну діяльність Профспілки.

9.2.2. Забезпечувати додержання прав та інтересів профспілкових організацій всіх рівнів, сприяти їм у встановленні ділових партнерських взаємовідносин з роботодавцями в закладах культури та закладах освіти сфери культури.

9.2.3. Забезпечувати погодження з Центральним комітетом Профспілки проєктів рішень з соціально-економічних питань сфери культури, які є предметом цієї Угоди.

9.2.4. Забезпечувати участь представників Профспілки у проведенні консультацій, переговорів з питань, що є предметом цієї Угоди, щодо захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів працівників сфери культури.

9.2.5. За поданням Центрального комітету Профспілки розглядати питання щодо включення представників Профспілки до складу Колегії МКІП. Спільно з органами управління сфери культури у регіонах сприяти включенню представників Профспілки до складу цих органів в усіх регіонах.

9.2.6. У разі необхідності, питання щодо дотримання прав Профспілки розглядати на засіданнях Колегії МКІП.

## **9.3. Сторони рекомендують керівникам закладів культури:**

9.3.1. Створювати умови для реалізації прав і гарантій діяльності Профспілки, визначених чинним законодавством, у т. ч. сприяти наданню керівниками закладів культури 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.

9.3.2. Не перешкоджати представникам Профспілки відвідувати заклади культури, на яких працюють члени Профспілки, для реалізації встановлених чинним законодавством і цією Угодою прав і статутних завдань Профспілки.

9.3.3. Дотримуватись вимог ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо щомісячного і безоплатного утримання із заробітної плати працівників, які є членами Профспілки, та вчасного перерахування на рахунок первинної організації Профспілки членських профспілкових внесків працівників відповідно до укладеного колективного договору в терміни, визначені цим договором, за наявності письмових заяв працівників.

9.3.4. Включати до статутів реорганізованих або новостворених закладів культури зобов'язання роботодавця щодо забезпечення гарантій діяльності первинної профспілкової організації та дотримання положень колективного договору закладу культури та колективних договорів його структурних підрозділів.

9.3.5. Дотримуватися норм трудового законодавства щодо забезпечення



гарантій для працівників закладів культури, обраних до профспілкових органів:

- надання на час їх профспілкового навчання додаткової відпустки тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця;

- визначення у колективному договорі закладу культури відповідно до трудового законодавства умов надання членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих обов'язків, вільного від роботи часу із збереженням середньої заробітної плати для участі у консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж 2 години на тиждень.

9.3.6. Укладати з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів культури, які входять до складу профспілкового комітету закладу, контракт строком не менш ніж на 3 роки (після проведення консультацій з вищим за рівнем виборним органом Профспілки).

9.3.7. У разі, якщо строк повноважень члена профспілкового комітету закладу культури, трудові відносини з яким відповідно до законодавства регулюються виключно контрактом, на час закінчення дії цього контракту не вплив, подовжувати контракт з таким працівником на термін не менш ніж на термін дії його повноважень (після консультацій з вищим за рівнем профспілковим органом).

9.3.8. За ініціативою працівника, трудові відносини з яким відповідно до законодавства регулюються виключно контрактом, та який є членом первинної профспілкової організації закладу культури, погоджувати зміст його контракту з профспілковим комітетом закладу.

9.3.9. Сприяти навчанню профспілкових кадрів та активу, підвищенню їх кваліфікації.

9.3.10. Поширювати усі соціально-побутові пільги, діючі для працівників закладів культури та визначені колективними договорами, на звільнених від роботи виборних працівників профспілкових органів закладу.

9.3.11. Не допускати втручання у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки з боку керівників закладів культури, в тому числі, у реорганізованих та новостворених закладах.

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

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

9.4.2. Сприяти проведенню переговорів, улагодженню конфліктних ситуацій, які виникають у закладах культури з метою запобігання організації та проведення страйків та інших колективних дій, дестабілізуючих діяльність цих закладів.

9.4.3. Періодично, але не рідше одного разу на рік, надавати МКПІ інформацію щодо діяльності Профспілки відповідно до її статутних завдань.

9.4.4. З метою забезпечення соціально-економічного захисту працівників культури та збереження організаційних ланок Профспілки в період впровадження реформи децентралізації, налагодити співпрацю територіальних організацій Профспілки з об'єднаними територіальними громадами.

9.4.5. З метою розповсюдження досвіду у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин в рамках соціального діалогу, приймати участь у Всеукраїнському конкурсі на кращий колективний договір на умовах, визначених Положенням про цей конкурс.



## ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Контроль за виконанням Угоди здійснюється двосторонньою комісією Сторін, склад якої наведено у Додатку 4 до цієї Угоди.

Сторони, що підписали Угоду, не рідше одного разу на рік звітують про стан її виконання на засіданнях колегіальних органів Професійної спілки або Колегіях Міністерства культури та інформаційної політики України з запрошенням на засідання представників Професійної спілки. Про результати звіту Сторони інформують заклади культури та профспілкові організації.

Відповідно до чинного законодавства 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.

У разі невиконання окремих положень Угоди Сторони зобов'язані в узгоджений ними строк провести спільні консультації з вироблення додаткових заходів щодо забезпечення реалізації положень Угоди в повному обсязі.

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

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

Текст Угоди, а також змін та доповнень до неї, розміщується на офіційних веб-сайтах Сторін.

### Угоду підписали:

Міністр культури та інформаційної політики України

Голова Професійної спілки працівників культури України

  
Олександр ТКАЧЕНКО

  
Людмила ПЕРЕЛИГІНА



« 19 » ЛИПНЯ 2023 року



Додаток 1  
до Галузевої угоди між  
Міністерством культури та  
інформаційної політики України та  
Професійною спілкою  
працівників культури України на  
2023-2028 роки

**ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК  
ПОСАД, РОБІТ, ПРОФЕСІЙ З НЕНОРМОВАНИМ РОБОЧИМ ДНЕМ  
ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ, ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ЗАКЛАДІВ СИСТЕМИ  
МІНІСТЕРСТВА КУЛЬТУРИ ТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ,  
РОБОТА НА ЯКИХ ПЕРЕДБАЧАЄ НАДАННЯ ДОДАТКОВОЇ ВІДПУСТКИ  
ТРИВАЛІСТЮ ДО 7 КАЛЕНДАРНИХ ДНІВ**

**I. КЕРІВНИКИ**

(у Класифікаторі професій код починається з цифри 1)

- 1.1. Керівники : об'єднань, підприємств, установ і організацій, їх заступники.
- 1.2. Керівники (начальники, завідувачі): філіалів підприємств, установ, організацій; управлінь, відділів, відділень, служб, цехів, лабораторій, дільниць, змін, майстерень, бюро, секторів, бригад, гаражів, колон, баз, центральних складів (складів), канцелярій, господарства, архівів, гуртожитків, експедицій, виробництв, кабінетів, команд, фотолабораторій, фільмобаз (фільмосховищ), фільмотек, фонотек, відеотек, костюмерних, квиткових кас (столів), штабів цивільної оборони, пересувних виставок (зоовиставок). реставраційних майстерень, зоосекцій, технічно складних атракціонів, інших структурних підрозділів та їх заступники.
- 1.3. Директори знімальних груп та їх заступники.
- 1.4. Головні: режисери, диригенти, балетмейстери, хормейстери, художники, кінооператори.
- 1.5. Головні: архітектори, бібліотекарі, бібліографи, зберігачі фондів, адміністратори.
- 1.6. Головні: бухгалтери, інженери, механіки, технологи, конструктори, диспетчери, енергетики, економісти, редактори, музичні редактори та їх заступники.
- 1.7. Керівники художні.
- 1.8. Керівники: музичних частин, літературно-драматургічних частин.
- 1.9. Завідувачі: трупи, художньо-постановочних частин, художніх частин.
- 1.10. Учені секретарі.
- 1.11. Старші майстри, старші майстри контрольні, майстри контрольні, майстри та їх заступники.
- 1.12. Начальник (завідувач) відділу (сектором) з основних видів діяльності, реставрації, реставраційною майстернею, їх заступники.
- 1.13. Секретарі відповідальні.

**2. ПРОФЕСІОНАЛИ, ФАХІВЦІ**

(у Класифікаторі професій код починається з цифр 2, 3)



Провідні спеціалісти.

Спеціалісти: I, II, III категорії, без категорії.

2.1. Артисти і музиканти всіх жанрів.

2.2. Режисери-постановники, художники-постановники, балетмейстери-постановники, кінорежисери-постановники, кінооператори-постановники.

2.3. Помічники керівників, помічники головних: режисера, диригента, балетмейстера, хормейстера, художника, кінооператора, диригенти, балетмейстери, хормейстери, режисери, кінорежисери, кінооператори, художники всіх спеціальностей, їх помічники та асистенти.

2.4. Члени сценарно-редакційних колегій.

2.5. Звукорежисери, музичні оформлювачі.

2.6. Звукооператори, звукооформлювачі та їх асистенти.

2.7. Керівники: студій за видами мистецтв і народної творчості, самодіяльних колективів, гуртків, музичних частин дискотеки, самодіяльних об'єднань, клубів за інтересами.

2.8. Наукові співробітники всіх категорій.

2.9. Художники-реставратори усіх категорій.

2.10. Екскурсоводи, акомпаніатори, концертмейстери, бібліотекарі, бібліографи, методисти, мистецтвознавці, керівники оркестрів, скульптори.

2.11. Зберігачі фондів усіх категорій.

2.12. Інженери, техніки, технологи, конструктори, старші диспетчери, диспетчери, механіки, енергетики, експерти - всіх спеціальностей.

2.13. Економісти, старші товарознавці, товарознавці, старші інспектори, інспектори, інструктори, редактори - всіх спеціальностей.

2.14. Бухгалтери, бухгалтери-ревізори, ревізори, юрисконсульти.

2.15. Референти, радники, консультанти, перекладачі, старші лаборанти, лаборанти, архіваріуси, метрологи.

2.16. Старші лікарі ветеринарної медицини, лікарі ветеринарної медицини, фельдшери ветеринарної медицини, зоотехніки, лікарі, фельдшери.

2.17. Літературні співробітники, кореспонденти, фотокореспонденти.

2.18. Математики, програмісти прикладні, програмісти системні, інженер з організації та нормування праці, монтажери, креслярі.

2.19. Методисти.

2.20. Експедитори.

2.21. Фахівці з цивільної оборони.

2.22. Культурні організатори дитячих позашкільних закладів.

2.23. Організатори культурно-дозвілдової діяльності.

### **3. ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ,**

#### **РОБІТНИКИ СФЕРИ ТОРГІВЛІ ТА ПОБУТОВИХ ПОСЛУГ**

(у Класифікаторі професій код починається з цифр 4, 5)

3.1. Коректори, укладальники текстів, діловоди.

3.2. Секретарі керівників, офісні службовці (друкування), секретарі-стенографісти, секретарі навчальних частин.

3.3. Старші: адміністратори, інкасатори, касири, касири квиткові, контролери квитків, табельники.

3.4. Адміністратори, касири, агенти з постачання, касири квиткові, контролери квитків, табельники.



- 3.5. Фільмоперевіряльники.
- 3.6. Службовці на складі (комірники).

#### **4. КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ З ІНСТРУМЕНТОМ** (у Класифікаторі професій код починається з цифри 7)

- 4.1. Слюсарі з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики, робота яких має систематичний роз'їздний характер.
- 4.2. Нотографіки.
- 4.3. Реставратори усіх категорій.

#### **5. РОБІТНИКИ З ОБСЛУГОВУВАННЯ, ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА КОНТРОЛЮВАННЯ ЗА РОБОТОЮ ТЕХНОЛОГІЧНОГО УСТАТКУВАННЯ, СКЛАДАННЯ УСТАТКУВАННЯ ТА МАШИН** (у Класифікаторі професій код починається з цифри 8)

- 5.1. Водії автотранспортних засобів (легкові автомобілі).
- 5.2. Машиністи електростанцій пересувних.
- 5.3. Оператори проекційного та звукового устаткування пересувних кіноустановок, оператори проекційного та звукового устаткування, які обслуговують сільські стаціонарні кіноустановки та робота яких має систематичний роз'їздний характер.

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



Додаток 2  
до Галузевої угоди між Міністерством  
культури та інформаційної політики України  
та Професійною спілкою працівників  
культури України на 2023 – 2028 роки

### ПЕРЕЛІК

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

Доплати і надбавки	Розміри доплат і надбавок
<b>Доплати:</b>	
За суміщення професій (посад)	доплата 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)
За інтенсивність праці	до 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
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 колективними договорами, залежно від розміру ставки, розряду, присвоєного бригадиру якщо чисельність ланки становить більше ніж п'ять осіб, ланковим встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадира
За роботу у вечірній час – з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожен годину роботи в такий час
За роботу в нічний час	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового



	окладу) за кожну годину роботи в цей час
<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 відсотки тарифної ставки (окладу)
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям: 2-го класу - 10 відсотків, 1-го класу - 25 відсотків установленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час
За високі досягнення у праці	до 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	до 50 відсотків посадового окладу

*Примітка:* Конкретні розміри доплат і надбавок встановлюються в колективному договорі самостійно відповідно до чинного законодавства.



Додаток 3  
до Галузевої угоди між Міністерством  
культури та інформаційної політики  
України та Професійною спілкою  
працівників культури України на 2023-  
2028 роки

### ПЕРЕЛІК

доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників установ,  
закладів та організацій культури

Доплати і надбавки	Розмір доплат і надбавок
<b>Доплати:</b>	
За виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників; За суміщення професій (посад); За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт	У розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки)
За роботу в нічний час за кожну годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку	У розмірі до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу)
<b>За науковий ступінь:</b>	
Доктора наук	У граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);
Кандидата наук	у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати)
За використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів	У розмірі до 10 відсотків посадового (місячного) окладу
Водіям автотранспортних засобів за ненормований робочий день	У розмірі 25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час
За ведення військового обліку військовозобов'язаних і призовників та бронювання військовозобов'язаних за підприємствами, установами і організаціями	У розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки)
<b>Надбавки:</b>	
За високі досягнення у праці; За виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); За складність, напруженість у роботі	У розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки)



За почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР:	
"народний"	У розмірі 40 відсотків,
"заслужений"	у розмірі 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати)
За знання та використання в роботі іноземної мови:	
Однієї європейської	10 відсотків,
Однієї східної, угро-фінської або африканської	15 відсотків,
Двох і більше мов	25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати)
За класність водіям автотransпортних засобів:	
Водіям II класу	10 відсотків,
Водіям I класу	25 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час

**Примітка.** Особливості виплати вищевказаних доплат і надбавок зазначені у наказі Міністерства культури і туризму України від 18.10.2005 року N 745 (із змінами).



Додаток 4  
до Галузевої угоди між Міністерством  
культури та інформаційної політики  
України та Професійною спілкою  
працівників  
культури України на 2023-2028 роки

СКЛАД ПОСТІЙНОЇ ДВОСТОРОННЬОЇ КОМІСІЇ ПО ЗДІЙСНЕННЮ КОНТРОЛЮ  
ЗА ВИКОНАННЯМ ГАЛУЗЕВОЇ УГОДИ

Від Міністерства культури та інформаційної політики України:

Ткаченко Олександр Владиславович	Міністр
Григоренко Галина Володимирівна	заступник Міністра
Гладун Антон Борисович	провідний документознавець відділу формування державної політики у сфері культурної спадщини департаменту культурної спадщини
Кудряк Людмила Вікторівна	начальник відділу нормування оплати праці департаменту фінансів
Фім Леся Володимирівна	головний спеціаліст відділу правової роботи департаменту правового забезпечення

Від Професійної спілки працівників культури України

Перелигіна Людмила Федорівна	Голова Професійної спілки
Гайдук Галина Михайлівна	заступник Голови Професійної спілки
Колодко Лідія Василівна	Голова Київської міської організації Професійної спілки
Ковбасюк Владислав Валерійович	Завідувач відділу соціально-економічного та правового захисту Київської міської організації Професійної спілки
Масенко Тетяна Петрівна	Завідувач відділу соціально-економічного захисту апарату Центрального комітету Професійної спілки