

УГОДА

між Департаментом культури

**Закарпатської обласної державної адміністрації та
Закарпатською обласною профспілковою організацією
працівників культури України на 2026 – 2030 роки**

Ужгород

2025 рік

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Угоду на 2026 – 2030 роки (далі – Угода) укладено на двосторонній основі між **Департаментом культури Закарпатської обласної державної адміністрації** (далі – Департамент культури) в особі директора департаменту Тищука Євгена Віталійовича та **Закарпатською обласною профспілковою організацією працівників культури України** (далі – Профспілка) в особі голови організації Товтин Наталії Михайлівни (далі – Сторони) 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, Галузевої угоди між Міністерством культури та інформаційної політики України та Професійною спілкою працівників культури України на 2023 – 2028 роки (далі – Галузева угода), Положення про департамент культури Закарпатської обласної державної адміністрації, Статуту Професійної спілки працівників культури України.

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 їхніх 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 права закладів культури та їх відокремлених підрозділів щодо розширення соціальних гарантій, заохочень та пільг за рахунок власних коштів. Норми, встановлені колективними договорами, не можуть бути нижчими за норми, передбачені цією Угодою.

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

1.6. Положення Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін, які підписали Угоду, зокрема працівників, які працюють на умовах найму в закладах культури Закарпатської області; осіб, які працюють на виборних і штатних посадах в організаціях Профспілки територіального та локального рівнів; осіб, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною; осіб, які навчаються у закладах освіти сфери культури; непрацюючих пенсіонерів, останнім місцем роботи яких був заклад, установа, організація, підприємство сфери культури зі стажем роботи у цих закладах не менше 5 років.

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

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

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

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

1.11. 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.

1.12. Рекомендувати сторонам соціального діалогу на територіальному та локальному рівнях протягом трьох місяців з дня повідомної реєстрації цієї Угоди привести у відповідність до неї колективні договори.

2. ТЕРМІН ДІЇ УГОДИ

2.1. Угода укладена на 2026 - 2030 роки, набуває чинність з 01 січня 2026 року 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 цю Угоду, не може протягом встановленого терміну її дії 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 їхнього підписання Сторонами. Пропозиції однієї із Сторін є обов'язковими для розгляду іншою Стороною. Рішення щодо них ухвалюються 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 Галузевої 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 Угоди може здійснюватися у разі настання обставин непереборної сили до їх завершення. Про рішення щодо призупинення та поновлення дії окремих положень Угоди внаслідок настання чи припинення обставин непереборної сили, Сторона Угоди, для якої настали такі обставини, у тижневий строк з дня ухвалення такого рішення 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 Угоди, зміни та доповнення до неї, підлягають повідомній реєстрації відповідно до законодавства.

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

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

3.1. Сторони домовились:

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

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

3.1.3. Вживати заходи щодо забезпечення фінансування закладів культури з бюджетів усіх рівнів у необхідних для повноцінної діяльності обсягах.

3.1.4. Сприяти збереженню базової мережі закладів культури. У межах компетенції не допускати ухвалення органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування незаконних рішень щодо ліквідації, реорганізації, перепрофілювання, необґрунтованих змін форми власності закладів культури, які фінансуються з обласного, міських, районних бюджетів і бюджетів об'єднаних територіальних громад, а також скорочення працівників, які працюють у цих закладах. Проводити консультації з Профспілкою в частині надання згоди Міністерством культури та стратегічних комунікацій України на ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання закладів культури.

3.1.5. Вживати заходи впливу на дії органів місцевого самоврядування щодо здійснення ними реорганізації і ліквідації закладів культури територіальної громади без погодження з Міністерством культури та стратегічних комунікацій України.

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

3.1.7. Не допускати необґрунтовані зміни форми власності закладів культури.

3.1.8. Брати участь в організації, підготовці та проведенні заходів, спрямованих на підвищення професійного рівня працівників культури.

3.1.9. Вживати заходи впливу щодо 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.

3.1.10. Запобігати виникненню 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. Департамент культури зобов'язується:

3.2.1. Створювати необхідні організаційні та матеріально-фінансові умови для реалізації пріоритетних напрямків діяльності закладів культури.

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

3.2.3. Вживати заходи щодо забезпечення соціального захисту працівників культури.

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

3.2.5. 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.

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

3.2.7. Контролювати фінансово-господарську діяльність закладів культури, що належать до сфери управління Департаменту культури.

3.2.8. Протягом дії Угоди заслуховувати на засіданнях колегії Департаменту культури питання про стан дотримання чинного трудового законодавства у закладах культури області.

3.2.9. 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 і 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 дотриманням законодавства про працю, забезпеченням трудових прав та соціально-економічних інтересів членів Профспілки.

3.3.5. У зв'язку із створенням територіальних громад в області: 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 заходи щодо недопущення необґрунтованого закриття закладів культури;

домогатися скасування рішень органів місцевого самоврядування територіальних громад щодо закриття, злиття закладів, ухвалених з порушенням законодавства;

здійснювати громадський контроль за збереженням базової мережі закладів культури Закарпатської області.

3.3.6. Утримуватись від організації страйків з питань, включених в Угоду, за умови їхнього вирішення у встановленому законодавством порядку.

4. У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

4.1. Сторони домовилися:

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

4.1.2. Рекомендувати керівникам закладів культури у 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 заходи щодо забезпечення повної зайнятості і використання трудового потенціалу працівників культури відповідно до професії, кваліфікації і трудового договору.

4.1.4. Передбачати у колективних договорах закладів культури заходи щодо запобігання безробіттю та створення нових (додаткових) робочих місць, питання розробки програм зайнятості.

4.1.5. 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.

4.1.6. 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.

4.1.7. Співпрацювати з територіальними громадами у частині працевлаштування вивільнених у ході реорганізації працівників закладів культури.

4.1.8. Рішення про зміни в організації виробництва і праці, реорганізацію і перепрофілювання закладів культури, що призводить до скорочення чисельності працівників, узгоджені з відповідними профспілковими органами, ухвалювати 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.

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

4.1.10. Здійснювати моніторинг закладів культури у частині дотримання ними вимог ст.49⁴ 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 у разі ліквідації, реорганізації, зміни форми власності закладу культури.

4.1.11. 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.

4.1.12. Визначати у 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.

4.1.13. Вивчати на місцях потребу у спеціалістах для забезпечення належного функціонування закладів культури, насамперед, у сільській місцевості.

4.1.14. Здійснювати на основі статистичних звітів аналіз зайнятості і розглядати ці питання спільно при підведенні підсумків виконання цієї Угоди.

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

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 відсотків чисельності працівників.

4.2.2. Сприяти працевлаштуванню ветеранів війни у закладах культури та у закладах освіти сфери культури.

4.2.3. Забезпечити працевлаштування на вільні і новостворені робочі місця у 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 у галузі культури через засоби масової інформації, зокрема через власні ресурси.

4.2.5. Передбачати у колективних договорах закладів культури заходи щодо запобіганню безробіттю, створення нових (додаткових) робочих місць.

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

4.2.7. Застосовувати при оптимізації закладів культури звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній

засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування в інших закладах культури.

4.2.8. Інформувати Профспілку про терміни проведення звільнень, а також проводити спільні консультації про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їхньої кількості до мінімуму, пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

4.2.9. Звертатись до органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо недопущення скорочення чисельності працівників закладів культури у випадках, якщо відсутня можливість подальшого працевлаштування вивільнених працівників.

4.2.10. Не допускати звільнення з причин скорочення чисельності тих працівників, у сім'ях яких відсутні працівники із самостійним заробітком.

4.2.11. Надавати працівникам, яких попереджено про звільнення у зв'язку із скороченням чисельності, при ліквідації або реорганізації, вільний від роботи час (8 годин на тиждень) для пошуку нової роботи із збереженням заробітної плати за рахунок власних коштів.

4.3. Департамент культури зобов'язується:

4.3.1. Співпрацювати з відповідними структурами Державної служби зайнятості, 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.

4.3.3. У межах повноважень вживати заходи для недопущення у закладах культури масових вивільнень працюючих з ініціативи власника або уповноваженого ним органу понад 3 відсотки чисельності працівників упродовж календарного року.

4.3.4. У разі загрози масового вивільнення передбачати заходи щодо: 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.

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

у разі розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання закладу, скорочення чисельності або штату працівників не пізніше ніж за 3 місяці до намічених звільнень надавати профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількості і категорій працівників, яких це може стосуватися.

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 Департаменту 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 із забезпечення захисту їхніх трудових прав та соціально-економічних гарантій у питаннях зайнятості. У разі необхідності відповідно до законодавства відстоювати їхні інтереси у конкурсних та дисциплінарних комісіях, комісіях із трудових спорів, органах державної влади, судах.

5. ОПЛАТА ПРАЦІ

5.1. Сторони домовилися:

5.1.1. У межах компетенції вживати заходи для підвищення рівня заробітної плати працівникам 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 відповідно до постанови 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 у 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).

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

5.1.4. 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.

5.1.5. 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.

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

5.1.7. Вживати заходів щодо проведення індексації заробітної плати працівників культури у межах чинного законодавства.

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

5.1.9. Рекомендувати керівникам об'єднань, підприємств та організацій, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери) встановлювати доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів працівників відповідно до Додатку 1 до цієї Угоди та колективного договору.

В установах, організаціях та закладах культури, які утримуються за рахунок бюджетних коштів, перелік доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників встановлюються Кабінетом Міністрів України після попереднього погодження з Професійною спілкою працівників культури України (Додаток 2 до цієї Угоди).

5.1.10. Рекомендувати для застосування на підприємствах кіномережі та кіновідеопрокату коефіцієнти міжпосадових співвідношень в оплаті праці згідно з Додатком 3 до цієї Угоди.

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

5.1.12. 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 залежно від складності робіт та кваліфікації виконавців на основі встановлених і затверджених посадових окладів для керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та тарифних ставок для робітників.

5.1.13. Рекомендувати сторонам соціального діалогу встановлювати у колективних договорах конкретні розміри мінімальних ставок (окладів) заробітної плати, міжпосадових, міжрозрядних співвідношень.

5.1.14. Вживати заходи щодо здійснення виплати заробітної плати працівникам закладів культури не рідше двох разів на місяць через проміжок

часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

5.1.15. 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.

5.1.16. Вживати системні заходи для формування негативного ставлення у суспільстві до несвоєчасної виплати та необліковуваної заробітної плати.

5.1.14. Передбачати у колективних договорах механізм виплат у відсотковому співвідношенні:

грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання трудових обов'язків працівникам музеїв, професійним творчим працівникам театрів, педагогічним працівникам закладів освіти сфери культури усіх рівнів;

матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань працівникам клубних закладів, центрів народної творчості, театрів, бібліотек, музеїв, педагогічним працівникам закладів освіти сфери культури усіх рівнів;

надбавки за особливі умови працівникам бібліотек;

надбавки педагогічним працівникам закладів освіти сфери культури усіх рівнів, встановленої з метою підвищення престижності їх праці.

допомоги на оздоровлення під час надання щорічної відпустки працівникам сфери культури, педагогічним працівникам закладів освіти сфери культури, які працюють у державних і комунальних закладах культури.

5.1.15. Передбачати у 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.

5.2. Департамент культури зобов'язується:

5.2.1. У межах компетенції:

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

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

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

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

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

невиплачену йому заробітну плату відповідно до статті 31 Закону України «Про оплату праці».

5.3. Профспілка зобов'язується:

5.3.1. Брати участь в опрацюванні проектів місцевих бюджетів у частині фінансового забезпечення працівників культури соціальними гарантіями, визначеними законами та іншими нормативно-правовими актами.

5.3.2. Здійснювати громадський контроль за додержанням у 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 місцевого самоврядування, органами державного нагляду. Інформацію щодо ініційованих Профспілкою подань за фактами виявлених порушень надавати стороні власників/засновників та вимагати вжиття заходів з їх усунення.

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

5.3.5. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників культури до судів про примусове стягнення заборгованості заробітної плати в організаціях, установах, закладах культури.

5.3.6. Надавати консультації та правову допомогу працівникам - членам Профспілки щодо захисту їхніх прав з питань оплати праці та представляти їхні інтереси у комісіях з трудових спорів та судах.

5.3.7. Інформувати управління Державної служби України з питань праці у Закарпатській області про факти порушень колективних договорів і угод, вимог законодавства щодо термінів виплати заробітної плати з метою усунення виявлених порушень.

6. РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН. РЕЖИМ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

6.1. Сторони домовилися:

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 у трудові договори, не можуть погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством, Галузевою угодою, цією 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, інших нормативно-правових актів, норм Галузевої угоди, цієї Угоди та колективних договорів.

6.1.5. Рекомендувати керівникам закладів культури забезпечити:

проведення консультацій з профспілковими комітетами закладів культури, в яких відповідно до законів передбачено обов'язкове укладання контрактної форми трудового договору з художньо-артистичним персоналом, щодо соціального пакету контракту.

залучення до складу конкурсної комісії представника вищого за рівнем профспілкового органу у випадку, коли на посаду працівника художньо-артистичного персоналу претендує голова або члени виборних профспілкових органів;

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;

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

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

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

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

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

6.1.8. Забезпечити надання додаткових відпусток тривалістю до 7 календарних днів працівникам із ненормованим робочим днем 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 4).

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

6.1.9. 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 роботи відповідно до наказу керівника закладу у порядку, передбаченому колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема в умовах реального часу через Інтернет.

6.1.10. Не допускати будь-які прояви дискримінації, насильства і домагань у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав та 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, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників закладів культури.

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

6.2.3. Не вимагати від працівника закладу виконання роботи, що не належить 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.

Цей перелік не є вичерпним та не обмежує права закладів культури та їх відокремлених підрозділів щодо внесення у колективні договори переліку інших переваг для працівників, з якими укладається контракт.

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

6.2.6. У разі закінчення строку контракту з працюючою жінкою, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами, або із особою, яка перебуває 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. Відповідно до частини другої статті 4 Закону України «Про відпустки» надавати додаткові оплачувані відпустки тривалістю до 3-х днів за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій та закладів 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 у кожному окремому випадку.

6.2.9. Передбачати у колективних договорах:

умови та порядок скорочення тривалості робочого часу з одночасним збереженням розміру заробітної плати за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей до 14 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;

встановлення скороченої тривалості робочого тижня залежно 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;

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

норми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків стосовно створення умов на рівній основі, суміщення трудової діяльності з сімейними обов'язками, оплати при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці відповідно до статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

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

6.2.11. Включати у колективні договори зобов'язання роботодавців щодо заборони прийому на роботу на умовах цивільно-правових договорів протягом року після проведення скорочення чисельності або штату працюючих.

6.2.12. Забезпечувати реалізацію права працівників, які звільняються, на одержання невикористаної відпустки з наступним звільнення або на бажання працівника – грошову компенсацію за невикористану відпустку.

6.2.13. Надавати можливість подружжю, яке працює в одній установі, закладі отримувати відпустки одночасно.

6.2.14. Дотримуватись встановлених чинним законодавством норм робочого часу і часу відпочинку.

6.2.15. Застосовувати надурочні роботи лише у випадках і в порядку, передбаченому трудовим законодавством.

6.3. Департамент культури зобов'язується:

6.3.1. Проводити спільні з Профспілкою консультації щодо пом'якшення наслідків у разі масового вивільнення працівників у порядку, передбаченому законодавством України.

6.3.2. Сприяти навчанню керівників закладів культури з питань трудового законодавства, охорони праці і техніки безпеки.

6.4. Профспілка зобов'язується:

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

6.4.2. Під час ведення колективних переговорів з розробки та укладання колективних договорів домагатися включення у 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. У разі необхідності здійснювати представництво їх інтересів в органах державної влади, місцевого самоврядування та судових органах.

6.4.4. Організовувати 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 запобігання порушенням норм чинного законодавства, недопущення необгрунтованого закриття закладів культури та закладів освіти сфери культури.

6.4.6. Ініціювати розгляд відповідними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування випадків відмови роботодавців усунути виявлені порушення трудового законодавства для вжиття необхідних заходів реагування або звернення до судових органів.

7. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

7.1. Сторони домовилися:

7.1.1. Забезпечити 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. Організовувати спільну профілактичну роботу сторін соціального діалогу для запобігання виробничому травматизму та професійних захворювань.

7.1.3. Сприяти включенню у колективні договори зобов'язань щодо здійснення комплексних заходів, спрямованих на усунення шкідливих та небезпечних факторів.

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

7.1.5. 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 працівників культури. Спільно розглядати заяви і скарги працівників з цих та інших питань.

7.1.6. У межах своєї компетенції здійснювати роз'яснювальну роботу щодо вимог законодавства про охорону праці.

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

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

7.1.9. Сприяти забезпеченню страхування працівників відповідно до чинного законодавства щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності.

7.1.10. Брати участь у формуванні програм з питань безпеки, гігієни праці та поліпшення стану виробничого середовища, які затверджуються в установленому порядку на державному, галузевому та виробничому рівнях, здійснювати постійний контроль за їх виконанням.

7.2. Департамент культури 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»: 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 у закладах культури.

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

7.2.4. Щорічно аналізувати рівень травматизму, кількість нещасних випадків у закладах культури та обговорювати на колегії Департаменту культури, нарадах за участю представників Профспілки питання умов і стану безпеки праці, травматизму на робочому місці та за необхідності вживати відповідні заходи.

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

7.2.6. Вживати заходи щодо недопущення припинення подачі тепла у зимовий період закладам культури.

7.2.7. Доводити до відома органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування переліки розташованих на їхніх територіях закладів культури, що знаходяться в аварійному стані для вжиття заходів з їхнього ремонту і відновлення.

7.2.8. 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 чинних 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 у 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 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 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 відмовилися від виконання роботи чи залишили роботу і мали достатні підстави вважати, що вона становить безпосередню і серйозну небезпеку для їхнього 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 з нормами.

7.3.10. 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 їхніх спалахів.

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

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

7.3.13. 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.

7.3.14. 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».

7.3.15. Включати у колективні договори закладів культури та закладів освіти сфери культури зобов'язання щодо:

забезпечення працівників, які працюють у шкідливих умовах відповідними пільгами і компенсаціями (лікувально-профілактичне харчування тощо);

зобов'язання щодо 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.

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

7.3.17. Департамент культури рекомендує керівникам музейних та бібліотечних закладів вносити у колективні договори 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 дотриманням нормативно-правових актів з охорони праці, станом умов і безпеки праці у закладах культури, заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами, забезпечення працюючих санітарно-побутовими приміщеннями та обладнанням, необхідним спецодягом та спецвзуттям.

7.4.2. Брати участь в 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 у законах та інших нормативно-правових актах з охорони праці.

7.4.4. Сприяти навчанню 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 запобігання.

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

7.4.8. Інформувати органи державного нагляду за охороною праці, органи місцевого самоврядування та Департамент 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 запобігання нещасним випадкам або професійним захворюванням.

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 їхні інтереси при розгляді заяв і трудових конфліктів з охорони праці та відшкодування у повному обсязі шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків, згідно з чинним законодавством.

7.4.11. Проводити щорічний аналіз даних щодо витрат за тимчасовою непрацездатністю на підприємствах, в установах, організаціях та закладах сфери культури і вносити відповідні пропозиції роботодавцям щодо поліпшення умов праці.

7.4.12. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо вимог законодавства про охорону праці, надання роботодавцям і працівникам взаємоузгоджених консультацій.

8. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ КУЛЬТУРИ

8.1. Сторони домовилися:

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

8.1.2. Вживати заходи для забезпечення додаткового матеріального заохочення молодих спеціалістів, які одержали після закінчення закладів освіти диплом з відзнакою.

8.1.3. Брати участь у громадських слуханнях з обговорення питань подальшого розвитку сфери культури та мистецької освіти.

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

8.1.5. 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.

8.1.6. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників культури, членів їх сімей. Брати участь у спартакіадах, організованих Профспілкою.

8.1.7. Спрямовувати роботу на забезпечення дотримання чинного законодавства:

у сфері трудових відносин;

при забезпеченні соціальних гарантій і пільг для працівників культури, членів їхніх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше у закладах культури та закладах освіти сфери культури.

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» щодо відрахування первинним профспілковим організаціям коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу щорічно під час формування бюджетних запитів закладів культури, що фінансуються з бюджету, передбачати окремим розділом видатки на проведення культурно-масової, фізкультурної і оздоровчої роботи профкомам бюджетних організацій у розмірі не менше ніж 0,3% від фонду оплати праці.

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 Законами України «Про відпустки», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської

катастрофи», «Про охорону дитинства», «Про оздоровлення та відпочинок дітей», «Про освіту», «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», постановами Кабінету Міністрів України 13 березня 2019 року № 250 «Деякі питання надання соціальної підтримки багатодітним сім'ям», від 26 січня 2024 року № 94 «Деякі питання соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб та інших вразливих категорій осіб», зокрема:

- додаткових відпусток із збереженням заробітної плати і 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, які мають статус ветеранів війни, ветеранів праці, учасників бойових дій, учасників бойових дій на території інших держав, учасників ООС (АТО), постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи та ліквідаторів аварії на ЧАЕС, внутрішньо переміщених осіб; працівників, які втратили члена сім'ї внаслідок ООС (АТО) та/або під час дії воєнного стану в Україні; працівників, які мають статус багатодітних та/або малозабезпечених сімей та інших вразливих категорій осіб.

8.2.3. Передбачати у колективних договорах:

- зобов'язання щодо додаткового соціального захисту ветеранів праці, людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій працівників (надання матеріальної допомоги на лікування, забезпечення пільговими санаторно-курортними путівками тощо);

- питання з розвитку культури, спорту, дитячого оздоровлення, молодіжної та гендерної політики;

- зобов'язання роботодавця щодо узгодження з профспілковою організацією соціального пакету до контракту з творчими працівниками, виходячи з наявних фінансових можливостей закладу;

- положення 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.

8.2.4. Щороку вживати заходи, спрямовані на проведення оздоровчої кампанії серед дітей працівників культури із залученням додаткових джерел фінансування.

8.3. Департамент культури 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 і програм, що мають соціальний характер.

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 культури трудового та пенсійного законодавства

8.4.3. Надавати допомогу в оздоровленні та відпочинку працівників сфери культури та членів їхніх сімей.

Вживати заходи щодо залучення додаткових джерел фінансування щодо оздоровлення та відпочинку дітей..

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

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

8.4.6. Щорічно вживати дієві заходи, спрямовані на проведення оздоровчої кампанії серед дітей членів Профспілки.

8.4.7. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивної роботи у трудових колективах, залучати до систематичних занять фізичною культурою працівників закладів культури і членів їхніх сімей шляхом проведення фізкультурно-масових, спортивних заходів усіх рівнів.

9. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКИ

9.1. Сторони домовилися:

9.1.1. Вважати, що договірне регулювання соціально-економічних відносин на принципах соціального партнерства є об'єктивною необхідністю. Дотримуватись 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 згідно із законодавством.

9.1.3. Надавати учасникам соціального діалогу організаційну і методичну допомогу з питань проведення колективних переговорів з укладання колективних договорів і приведенню їхніх норм та положень у відповідність до цієї Угоди.

9.1.4. Інформувати про ухвалені 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. 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.

9.1.6. Сторони визнають статус цієї Угоди як основного документу соціального партнерства, яким встановлені основні принципи регулювання соціально-трудових відносин між роботодавцями і працівниками закладів культури.

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

9.1.8. 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.

9.1.9. Рекомендувати включати у колективні договори порядок вирішення трудових спорів на відповідному рівні згідно із законодавством України.

9.2. Департамент культури зобов'язується:

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

9.2.2. Забезпечувати дотримання прав та інтересів профспілкових організацій усіх рівнів, сприяти їм у встановленні ділових партнерських взаємовідносин з роботодавцями.

9.2.3. Забезпечувати погодження з Профспілкою проектів 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 Профспілки розглядати питання щодо включення представників Профспілки до складу колегії Департаменту культури.

9.2.6. У разі необхідності розглядати питання щодо дотримання прав Профспілки на засіданнях колегії Департаменту культури.

9.3. Сторони рекомендують керівникам закладів культури:

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

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

9.3.3. Дотримуватись вимог статті 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 у статuti 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. Дотримуватись норм трудового законодавства щодо забезпечення гарантій для працівників закладів культури, обраних до профспілкових органів:

надання на час їхнього 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 у роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж 2 години на тиждень.

9.3.6. Укладати з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) 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 сплив, продовжувати 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 ініціативи 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 їхньої кваліфікації.

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

9.3.11. Здійснювати преміювання за активну діяльність щодо захисту прав та інтересів працівників, виконання громадських обов'язків у інтересах трудового колективу закладу культури у розмірі до одного посадового окладу голів профспілкових організацій, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах, згідно з Положенням про преміювання, що діє в закладі.

9.3.12. Не допускати втручання у статутну діяльність організаційних ланок Профспілки з боку керівників закладів культури, у 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 закладів культури, запобіганню виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).

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

9.4.3. Періодично, але не рідше одного разу на рік, надавати Департаменту культури інформацію про діяльність Профспілки відповідно до її статутних завдань.

9.4.4. З метою забезпечення соціально-економічного захисту працівників закладів культури та збереження організаційних ланок Профспілки у період впровадження реформи децентралізації, налагодити співпрацю організацій Профспілки з територіальними громадами області.

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

9.4.6. Надавати методичну та практичну допомогу первинним профспілковим організаціям у проведенні кампанії з укладення колективних договорів.

9.4.7. Проводити навчання профспілкових кадрів та активу, підвищення їхньої правової грамотності.

10. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. Контроль за виконанням Угоди здійснюється постійною двосторонньою комісією Сторін, склад якої наведено у Додатку 5 до цієї Угоди. Критерії оцінки виконання Угоди здійснюються згідно з Додатком 6 до цієї Угоди.

10.2. Сторони, що підписали цю Угоду, не рідше одного разу на рік звітують про стан її виконання на засіданні колегіальних органів Профспілки або колегії Департаменту культури та інформують про результати звіту заклади культури і профспілкові організації.

10.3. 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.

10.4. 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 у повному обсязі.

10.5. Невиконання керівниками закладів культури умов Угоди є підставою для розгляду питання про припинення трудового договору (контракту), який був

укладений з цими керівниками, згідно зі статтею 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», статтею 45 Кодексу законів про працю України.

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

10.7. У місячний термін після підписання Угоди Сторони затверджують заходи щодо забезпечення її виконання та визначають осіб, відповідальних за виконання норм і положень Угоди.

10.8. Ця Угода підписана у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожній із Сторін.

Угоду підписали:

Директор департаменту культури Закарпатської обласної державної адміністрації	Голова Закарпатської обласної профспілкової організації працівників культури України
 Є. В. Тищук	 Н. М. Товтин
«17» грудня 2025 року	«17» грудня 2025 року

Додаток 1

до Угоди між Департаментом культури Закарпатської обласної державної адміністрації та Закарпатською обласною профспілковою організацією працівників культури на 2026 - 2030 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
Доплати:	
За суміщення професій (посад)	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних посад працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватись за умови додержання нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу) відсутніх працівників
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці від 4,8 і 12 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) і особливо шкідливих умовах праці від 16, 20, 24 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)
За інтенсивність праці робітників	до 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
За роботу в нічний час	до 40 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)
На період освоєння нових норм трудових затрат За керівництво бригадою (бригадиру,	Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків, підвищення тарифних ставок до 10 відсотків Доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді (до 10, понад 10, понад 25 осіб) Конкретний розмір доплат визначається колективними

не звільненому від основної роботи)	договорами, залежно від розміру ставки, розряду, присвоєного бригадиру ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 осіб, встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру
Надбавки:	
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до Тарифних ставок робітників: III розряду - 12 відсотків; IV розряду - 16 відсотків; V розряду - 20 відсотків; VI і вищих розрядів - 24 відсотки
За високі досягнення у праці	до 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання)	до 50 відсотків посадового окладу
За 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

Директор департаменту культури Закарпатської обласної державної адміністрації	Голова Закарпатської обласної профспілкової організації працівників культури України
 С. В. Тишук	 Н. М. Товтин

Додаток 2

до Угоди між Департаментом
культури Закарпатської обласної
державної адміністрації
та Закарпатською обласною
профспілковою організацією
працівників культури
на 2026 - 2030 роки

ПЕРЕЛІК

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

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

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

Директор департаменту культури Закарпатської обласної державної адміністрації	Голова Закарпатської обласної профспілкової організації працівників культури України
 Є. В. Тищук	 Н. М. Товтин

Додаток 3

до Угоди між Департаментом культури
Закарпатської обласної державної
адміністрації та Закарпатською
обласною профспілковою організацією
працівників культури на 2026 - 2030
роки

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО КОЕФІЦІЄНТІВ МІЖПОСАДОВИХ СПІВВІДНОШЕНЬ В ОПЛАТІ ПРАЦІ АДМІНІСТРАТИВНО- УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ КІНОПРОКАТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Розмір мінімального посадового окладу (ставки) працівників адміністративно-управлінського персоналу кінопрокатних підприємств встановлюється колективним договором підприємства, але не нижче законодавчо визначеного рівня.

Оклад = розмір мінімального посадового окладу (ставки) x коефіцієнт співвідношення.

Розмір посадового окладу генерального директора (директора) встановлюється згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 19.05.1999 р. № 859 "Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств" (із змінами).

Посада	Коефіцієнт
1	2
Генеральний директор, директор	За контрактом
Заступник директора	3,2
Головний інженер	3,0
Головний бухгалтер	3,0
Начальник планово-економічного відділу	2,4
Начальник репертуарно-інформаційного відділу	2,4
Начальник виробничо-технічного відділу	2,4
Начальник гаражу	2,0
Завідувач господарства, завідувач складу	1,6
Завідувач фільмобаз	2,0
Завідувач канцелярії	1,6
Заступник головного бухгалтера	2,7
Провідний бухгалтер	2,0
Провідний інженер	2,2
Провідний економіст	2,0
Провідний інженер з охорони праці	2,0
Провідний редактор з рекламування фільмів	2,0
Провідний методист	2,0
Інспектор з кадрів	1,5
Методист із складання фільмів	1,7
Касир	1,5
Культорганізатор дитячих позашкільних закладів	1,7

культури України

Закарпатська
обласна
професійна
організація
професію ків
культури України

М. Ужгород
Ідент. код
02665867

Додаток 4

до Угоди між Департаментом
культури Закарпатської обласної
державної адміністрації
та Закарпатською обласною
профспілковою організацією
працівників культури
на 2026 - 2030 роки

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

1. КЕРІВНИКИ

(у Класифікаторі професій код починається з цифри 1)

1.1. Керівники: об'єднань, підприємств, установ і організацій, їх заступники та помічники.

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), 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 та їх помічники.

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 та їх помічники.

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 контрольні майстри, контрольні майстри, 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. Культурні організатори, екскурсводи, 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 товаровознавці, товаровознавці, старші інспектори, інспектори, інструктори, редактори - всіх спеціальностей.

2.14. Бухгалтери, бухгалтери-ревізори, ревізори, юрисконсультанти.

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

2.16. Старші ветеринарні лікарі, ветеринарні лікарі, ветеринарні фельдшери, зоотехніки, лікарі, фельдшери.

2.17. Літературні співробітники, кореспонденти, фотокореспонденти.

2.18. Математики, програмісти прикладні, програмісти системні, інженери з нормування трудових процесів, монтажери, креслярі, фахівці з організації праці.

2.19. Методисти.

2.20. Експедитори.

2.21. Фахівці з питань цивільного захисту.

2.22. Культурні організатори дитячих позашкільних закладів.

2.23. Організатори культурно-дозвілдової діяльності.

3. ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ

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

3.1. Коректори, укладальники текстів, експедитори, діловоди.

3.2. Секретарі керівників, секретарі-друкарки, секретарі-стенографістки, секретарі навчальних частин.

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

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

3.5. Фільмоперевірляльники.

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'їзний характер.

4.2. Нотографіки

4.3. Реставратори усіх категорій.

5. ОПЕРАТОРИ ТА СКЛАДАЛЬНИКИ УСТАТКУВАННЯ І 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'їзний характер.

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.

Директор департаменту культури Закарпатської обласної державної адміністрації	Голова Закарпатської обласної профспілкової організації працівників культури України
 Є. В. Тищук	 Н. М. Товтин

Директор
Закарпатської
адміністрації

Додаток 5

до Угоди між Департаментом
культури Закарпатської обласної
державної адміністрації
та Закарпатською обласною
профспілковою організацією
працівників культури
на 2026 - 2030 роки

**СКЛАД
ПОСТІЙНОЇ ДВОСТОРОННЬОЇ КОМІСІЇ ІЗ ЗДІЙСНЕННЯ
КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ**

Від Департаменту культури Закарпатської обласної державної адміністрації:

Акулова Г.М. голова первинної профспілкової організації департаменту культури облдержадміністрації, провідний інспектор відділу збереження об'єктів культурної спадщини та музеїв управління охорони культурної спадщини та забезпечення діяльності керівництва департаменту культури облдержадміністрації

Белєцька О. В. член первинної профспілкової організації департаменту культури облдержадміністрації, головний спеціаліст з питань управління персоналом відділу забезпечення діяльності керівництва управління охорони культурної спадщини та забезпечення діяльності керівництва департаменту культури облдержадміністрації

Кравчук В. М. член первинної профспілкової організації департаменту культури облдержадміністрації, заступник директора департаменту – начальник управління охорони культурної спадщини та забезпечення діяльності керівництва департаменту культури облдержадміністрації

Від Закарпатської обласної профспілкової організації працівників культури України:

Кучак Г. А. головний бухгалтер Закарпатської обласної профспілкової організації працівників культури України

Сокач С. П. член Президії обкому Закарпатської обласної профспілкової організації працівників культури України, директор комунального закладу культури «Академічний камерний хор «Кантус» Закарпатської обласної ради

Сідор О. І. член Президії обкому Закарпатської обласної профспілкової організації працівників культури України, провідний методист комунального закладу «Іршавський міський будинок культури»

Директор департаменту культури Закарпатської обласної державної адміністрації	Голова Закарпатської обласної профспілкової організації працівників культури України
 С. В. Тишук	 Н. М. Товтин

Додаток 6

до Угоди між Департаментом
культури Закарпатської обласної
державної адміністрації
та Закарпатською обласною
профспілковою організацією
працівників культури
на 2026 - 2030 роки

КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ВИКОНАННЯ ПОЛОЖЕНЬ УГОДИ

Ці критерії розроблено з метою визначення стану виконання зобов'язань Сторін та організації ефективного контролю.

Під час розгляду стану виконання Угоди на засіданні постійної двосторонньої комісії із здійснення контролю за виконанням Угоди за підсумками роботи за відповідний звітний період Сторони застосовують такі оцінки виконання положень Угоди: «виконано», «виконується», «не виконано».

Тлумачення термінів оцінок виконання положень Угоди та умов їх застосування:

«виконано» – ця оцінка застосовується до положень із фіксованим терміном виконання або які сформульовані як завершена дія у разі їх виконання у повному обсязі на час підведення підсумків комісією;

«виконується» – ця оцінка застосовується до положень, які сформульовані протягом усього строку дії Угоди за умови здійснення протягом звітного періоду відповідних заходів із реалізації цих положень;

«виконано частково» – ця оцінка застосовується до положень, які виконані не в повному обсязі на час підведення підсумків комісією із зазначенням причин їх неповного виконання;

«не виконано» – ця оцінка застосовується до положень, які не виконані або з яких не проводилася робота з виконання на час підведення підсумків комісією із зазначенням причин їх невиконання.

Директор департаменту культури Закарпатської обласної державної адміністрації	Голова Закарпатської обласної профспілкової організації працівників культури України
 Є. В. Тишук	 Н. М. Товтин

Пронумеровано, прошнуровано, скріплено печаткою
38 (тридцять вісім) аркушів

Директор департаменту культури Закарпатської
обласної державної адміністрації

С. В. ГИЩУК

Голова Закарпатської обласної профспілкової
організації працівників культури України

Н. М. ТОВТИН

