

Схвалено на зборах трудового колективу
Державного підприємства
«Редакція газети «Голос України»
14 березня 2024 року
Протокол № _1_

**Додаткова угода до Колективного договору
між роботодавцем та трудовим колективом Державного підприємства
«Редакція газети «Голос України»**

Київ – 2024

У зв'язку зі змінами, пов'язаними з дією положень Закону України «Про медіа» сторони домовилися внести такі зміни до Колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом Державного підприємства «Редакція газети «Голос України (нова редакція)», схваленого на зборах трудового колективу Державного підприємства «Редакція газети «Голос України» 12 квітня 2023 року, протокол №_1_:

1. Викласти з 1 квітня 2024 року пункт 4.1.2. Колективного договору в такій редакції:

«4.1.2. Для працівників, професії яких віднесено до категорій «Керівники», «Професіонали», «Фахівці», «Технічні службовці», Роботодавець встановлює місячні посадові оклади.

Конкретні розміри посадових окладів працівників визначаються в межах фонду оплати праці залежно від складності та умов виконуваної роботи і встановлюються в штатному розписі.

При цьому основна заробітна плата не може бути менша за встановлену законодавством України мінімальну заробітну плату.

Мінімальний посадовий оклад встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Розмір посадового окладу працівників визначається Роботодавцем у штатному розписі підприємства з урахуванням кваліфікації та складності роботи та відповідно до шкали міжпосадових співвідношень в оплаті праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців ДП «Редакція газети «Голос України» (додаток № 1), яка розроблена з урахуванням наказу Міністерства праці та соціальної політики наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 13 серпня 2004 р. № 186 «Про Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств». Мінімальний посадовий оклад встановлюється у розмірі мінімального посадового окладу, встановленого Кабінетом Міністрів України в розмірі не меншому за прожитковий мінімум для працездатних осіб станом на 1 січня відповідного календарного року. У разі, якщо мінімальний посадовий оклад, встановлений Кабінетом Міністрів України, є меншим за мінімальну заробітну плату, розмір мінімального посадового окладу для розрахунку посадових окладів працівників підприємства становить мінімальну заробітну плату на 1 січня. Встановлені посадові оклади для працівників редакції у разі підвищення мінімальної заробітної плати протягом календарного року підвищуються відповідно до розміру мінімальної заробітної плати, при цьому виходячи з обсягу фінансування підприємства посадові оклади можуть залишатися до 1 січня наступного року на встановленому рівні до такого підвищення в мінімальних межах, визначених діапазонів диференціації коефіцієнтів додатку № 1 до цього Договору.»

2. Викласти з 1 квітня 2024 року п. 4.1.3. Колективного договору в такій редакції:

«4.1.3. Види і розміри надбавок, доплат, премій працівникам редакції, підстави і порядок їх встановлення визначені у відповідних додатках (№№ 2, 6) до цього Договору.

Конкретні розміри надбавок, доплат визначаються директором у відповідному наказі.

Конкретний розмір премії та підстави преміювання визначаються директором відповідно до Положення про преміювання і зазначаються у наказі. В Редакції застосовують такі види преміювання:

1) премія за результатами роботи за рік;

2) премія за високі результати праці;

3) премія за виконання особливо важливих завдань, заходів, спрямованих на своєчасне виконання поставлених завдань;

4) премія за вагомий внесок у проведення передплатної кампанії на газету «Голос України», її популяризацію серед читачів та фінансові надходження до Редакції;

5) премія з нагоди: загальнодержавних і професійних свят; річниці створення газети; особистих ювілейних дат працівників.

Працівникам редакції в межах фонду оплати праці можуть також встановлюватися персональні надбавки в розмірі, що визначається директором, зокрема надбавки за інтенсивність праці.

Робота у святкові, неробочі та вихідні дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, оплачується у подвійному розмірі в порядку, визначеному законодавством.

У разі несвочасного виконання завдань, погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни або з фінансово-економічних причин доплати і надбавки, визначені в додатку № 2 до цього Договору, можуть зменшуватися або скасовуватися на підставі наказу (розпорядження) директора.»

3. Викласти з 1 квітня 2024 року Додаток № 1 до Колективного договору «Шкала міжпосадових співвідношень в оплаті праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців ДП «Редакція газети «Голос України» в такій редакції

Посада	Розмір посадового окладу керівника підприємства у кратності до мінімального посадового окладу працівника основної професії (відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» від 19 травня 1999 р. № 859) Діапазон диференціації коефіцієнтів посадових окладів по відношенню до мінімального посадового окладу, визначеного колективним договором (для інших працівників)
Директор	2,6 до посадового окладу редактора
Заступник директора	6,5-7,5
Головний бухгалтер Головний випусковий	3,75-4,25
Заступник головного бухгалтера	3,25-3,75
Завідувач відділу (основні відділи)	3,5-4
Заступник завідувача відділом	3-3,75
Начальник господарського відділу (Завідувач відділу матеріально-технічного забезпечення)	2,75-3,25

(не основний відділ)	
Завідувач сектору	2,5-3
Менеджер у видавничій діяльності Юрисконсульт Економіст Випусковий Редактор	3,25-3,75
Технік з системного адміністрування Інспектор з кадрів Адміністратор веб-сайту Бухгалтер Фахівець Фахівець з обробки інформації, обов'язковість опублікування якої передбачено законодавством України Інспектор з охорони праці	2,25-2,75
Секретар-діловод	1,5-1,75
Начальник охорони	1,875-2,25
Прибиральник Двірник Охоронець Оператор котельні Майстер ділянки	1-1,375

4. Викласти з 1 квітня 2024 року Додаток № 2 «Перелік доплат та надбавок до посадових окладів працівників ДП «Редакція газети «Голос України» в такій редакції:

Найменування та надбавок	доплат	Розміри доплат та надбавок
Доплати		
за суміщення професій (посад)		до 50% посадового окладу, за посадою, яку суміщають залежно від обсягу додаткової роботи у кожному конкретному випадку
за розширення зони обслуговування або збільшення обсягів робіт		<ul style="list-style-type: none"> до 100% посадового окладу вакантних посад залежно від обсягів додаткової роботи у кожному конкретному випадку, виходячи із посадових окладів, які могли б виплачуватися за умови дотримання штатної чисельності працівників; за виконання обов'язків уповноваженої особи (здійснення публічних закупівель; із запобігання і виявлення корупції), функцій інших осіб, обов'язковість виконання яких на підприємстві встановлено законодавством і може бути покладено (доручено) Роботодавцем на працівників Редакції

	(конкретний розмір доплати визначається окремим наказом)
за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100% посадового окладу відсутнього працівника, а у разі виконання роботи тимчасово відсутнього працівника із звільненням від основної роботи (тимчасового переведення на іншу роботу) — виплата різниці між окладом відсутнього працівника та фактичним окладом
за інтенсивність праці	до 50% посадового окладу
за роботу у нічний час	35% посадового окладу за кожну годину роботи в нічний час
Надбавки	
за складність і напруженість у роботі	до 50% посадового окладу
за високі показники праці	до 50% посадового окладу.
за виконання особливо важливої роботи на термін її виконання	до 50% посадового окладу
за прибирання місць загального користування (туалетів), використання в роботі дезінфікувальних засобів	10% посадового (місячного) окладу
за почесні звання України	20% посадового окладу
за знання та використання в роботі однієї європейської іноземної мови	10% посадового окладу (надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для обіймання посади передбачено знання іноземної мови)

Примітка:

Директор в межах фонду оплати праці з урахуванням конкретних підстав визначає і встановлює наказом надбавки та доплати, їх розміри, а у разі необхідності — терміни їх виплати.

Директор наказом скасовує або зменшує розмір доплати чи надбавки у разі відсутності фінансових можливостей Редакції (перевищення фонду оплати праці), несвочасного виконання завдань, погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни незалежно від застосування/незастосування до працівника дисциплінарних стягнень.

5. Викласти з 1 квітня 2024 року Додаток № 3 до колективного договору ДП «Редакція газети «Голос України» Перелік посад (професій), які мають право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, яку надають працівникам із ненормованим робочим днем в такій редакції:

<p>ПОГОДЖЕНО Голова Профспілки Оксана КАЛУГІНА <i>[Підпис]</i> 14 березня 2024 року</p>		<p>ЗАТВЕРДЖУЮ В. о. директора Сергій ДЕМСЬКИЙ 14 березня 2024 року</p>
---	---	--

Перелік посад (професій), які мають право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, яку надають працівникам із ненормованим робочим днем.

7 календарних днів

1. Директор
2. Заступник директора
3. Головний бухгалтер
4. Головний випусковий
5. Юрисконсульт
6. Менеджер у видавничій діяльності
7. Завідувач відділу

4 календарних днів

1. Завідувач сектору
2. Заступник завідувача відділу
3. Заступник головного бухгалтера.
4. Економіст
5. Бухгалтер
6. Випусковий
7. Редактор
8. Адміністратор веб-сайту
9. Інспектор з кадрів
10. Фахівець

6. Викласти з 1 квітня 2024 року Додаток № 6 до колективного договору Положення про преміювання працівників ДП «Редакція газети «Голос України» в такій редакції:

ПОГОДЖЕНО
Голова Профспілки
Оксана КАЛУГІНА
14 березня 2024 року



ЗАТВЕРДЖУЮ
В. о. директора
Сергій ДЕМСЬКИЙ
14 березня 2024 року

ПОЛОЖЕННЯ про преміювання працівників ДП «Редакція газети «Голос України»

1. Загальні положення

1.1. Це Положення про преміювання (далі — Положення) визначає умови і порядок преміювання працівників Державного підприємства "Редакція газети "Голос України" за виконання виробничих завдань і функцій, умови та порядок виплати премій.

1.2. Преміювання має на меті посилення мотивації до високопрофесійної та ініціативної праці, підвищення її ефективності та якості, стимулювання напруженої, якісної та високопродуктивної праці, збільшення величини трудового вкладу працівників у процес підготовки газети «Голос України», стимулювання прояву ініціативи та творчого ставлення до праці, необхідної відповідальності працівників за виконання своїх обов'язків та завдань, дотримання виробничої та трудової дисципліни, заінтересованості у досягненні кінцевого результату роботи та посилення персональної відповідальності за виконання поставлених завдань.

1.3. Призначення премій та встановлення їх розміру проводиться директором відповідно до цього Положення шляхом видання відповідного наказу.

2. Види премій, умови преміювання та порядок визначення розміру премій

2.1. Працівникам підприємства можуть встановлюватись такі види премій:

2.1.1. місячна, квартальна премія або за результати роботи за рік відповідно до особистого внеску в загальний результат роботи;

2.1.2. премія за високі результати праці;

2.1.3. премія за виконання особливо важливих завдань, заходів, спрямованих на своєчасне виконання поставлених завдань;

2.1.4. піврічна премія (один раз на півроку) за вагомий внесок у проведення передплатної кампанії на газету «Голос України», її популяризацію серед читачів;

2.1.5. премія з нагоди загальнодержавних і професійних свят;

2.1.6. премія з нагоди річниць створення газети «Голос України»;

2.1.7. премія з нагоди особистих ювілейних дат працівників.

2.2. Розмір місячної або квартальної премій, премії за результатами роботи за рік, за високі результати праці, за виконання особливо важливих заходів, спрямованих на своєчасне виконання поставлених завдань, залежить від особистого внеску працівника в загальний результат роботи з урахуванням таких критеріїв:

- 1) ініціативність у роботі;
- 2) терміновість виконання завдань;
- 3) виконання додаткового обсягу завдань (участь у роботі комісій, робочих груп, виконання важливих завдань тощо).
- 4) якість виконання завдань, визначених посадовою інструкцією, положенням про структурний підрозділ, доручень керівництва редакції та безпосереднього керівника.

2.3. Розмір піврічної (один раз на півроку) премії за вагомий внесок у проведення передплатної кампанії на газету «Голос України», її популяризацію серед читачів залежить від особистого внеску працівника в загальний результат роботи з урахуванням таких критеріїв:

- 1) ініціативність у роботі;
- 2) терміновість та якість виконання завдань;
- 3) досягнення встановлених показників передплати у закріпленому за працівником регіоні;
- 4) виконання додаткового обсягу завдань (участь у днях «Голосу» в регіоні, зустрічах з передплатниками, поштовиками тощо).

Розмір премії конкретного працівника залежить від особистого внеску в результати передплатної кампанії, кількості передплачених примірників у регіоні, якщо для працівника встановлено рівень передплати, на підставі подання працівника, який є відповідальним за організацію передплати на Газету.

2.4. Розмір премії з нагоди загальнодержавних і професійних свят, з нагоди річниць створення Редакції, з нагоди особистих ювілейних дат працівників, визначається, виходячи з дати свята та стажу роботи працівника в Редакції на підставі подання керівника структурного підрозділу або голови Профкому.

2.7. Преміюванню підлягають працівники, які обіймають посади згідно зі штатним розписом підприємства.

Розмір премії конкретного працівника залежить від особистого внеску в результати роботи структурного підрозділу/підприємства, не обмежується граничними розмірами, якщо інше не передбачено цим Положенням, та встановлюється директором на підставі клопотання керівника структурного підрозділу.

Розмір премії працівнику може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і в фіксованій грошовій сумі.

Розмір премій, передбачених п. 2.1.1 цього Положення, які може отримувати працівник за місяць, не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за місяць, за квартал, не може перевищувати 90 відсотків фонду його посадового окладу за квартал. Розмір премії за результати роботи за рік не може перевищувати 30 відсотків фонду його посадового окладу за рік.

3. Порядок нарахування та виплати премій

3.1. Місячна або квартальна премія, премія за результатами роботи за рік (п. 2.1.1 цього Положення) працівникам нараховується за фактично відпрацьований час.

3.2. Місячна премія працівникам, які звільняються з роботи до 20 числа місяця, за який проводиться преміювання, не нараховується, крім випадків звільнення у зв'язку з виходом на пенсію.

3.3. Бухгалтерія щомісяця та/або шокварталу та до 15 грудня, залежно від обсягів фактичного фінансування видатків на оплату праці, вносить пропозиції директору щодо загального фонду преміювання працівників підприємства в поточному місяці або кварталі, за підсумками роботи за рік.

Після погодження з директором бухгалтерія розраховує фонд преміювання в розрізі кожного структурного підрозділу Редакції, залежно від фактичної чисельності його працівників, та доводить зазначену інформацію до відома керівників структурних підрозділів. Стосовно працівників, які не входять до структурних підрозділів (відділів, секторів, служб), цю інформацію отримують куратори (далі — Куратори) цих працівників.

Керівники самостійних структурних підрозділів або особи, які їх замішують (Куратори), на основі наданих бухгалтерією розрахунків готують пропозиції щодо встановлення розміру місячної або квартальної премії або премії за результатами роботи за рік кожному працівнику свого підрозділу з урахуванням критеріїв, визначених цим

Положенням. Конкретний розмір премії визначається директором на підставі пропозицій безпосередніх керівників структурних підрозділів.

3.4. Розмір місячної, квартальної або річної премії заступникам директора, керівникам структурних підрозділів встановлюється директором.

3.5. Розмір премій за високі результати праці, премія за виконання особливо важливих завдань, заходів, спрямованих на своєчасне виконання поставлених завдань, піврічна премія за вагомий внесок у проведення передплатної кампанії на газету «Голос України», її популяризацію серед читачів, премія з нагоди загальнодержавних і професійних свят, з нагоди річниць створення Редакції, з нагоди особистих ювілейних дат працівників визначається директором у порядку, визначеному цим Положенням.

3.6. Премії, встановлені цим Положенням виплачується не пізніше строку виплати заробітної плати за місяць у якому нараховано премію. Премії за: квартал — не пізніше строку виплати заробітної плати за останній місяць кварталу, за який проводиться преміювання; за результатами роботи за рік — у місяці, в якому нараховано таку премію.

4. Позбавлення премії

4.1. Розмір премії працівника може бути зменшено за такими підставами:

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків та недотримання вимог посадової інструкції;
- порушення виконавчої дисципліни (запізнення на роботу чи передчасне залишення свого робочого місця, порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих у тому числі на нарадах та плануваннях, неякісного їх виконання);
- порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- порушення Правил техніки безпеки і охорони праці, виробничої санітарії, недотримання вимог санітарно-епідеміологічного режиму;

4.2. Працівник позбавляється премії за:

- через відсутність фінансової можливості підприємства;
- повторні або систематичні порушення, передбачені п. 4.1 Положення;
- недотримання антикорупційного законодавства;
- недотримання трудової дисципліни (прогул, поява на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, порушення встановленого режиму роботи) та інші грубі порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- подачу недостовірних первинних статистичних, бухгалтерських та інших даних, що призвело до викривлення бухгалтерських та фінансових звітів, порушень щодо виплати та нарахування заробітної плати, вартості платних послуг тощо;
- у разі притягнення до дисциплінарної відповідальності.

4.3. Працівник, якому винесено догану, позбавляється премії строком на дванадцять місяців від дати реєстрації наказу про накладення дисциплінарного стягнення.

Якщо протягом визначеного терміну з дня винесення догани до нього не буде застосовано нове дисциплінарне стягнення, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни, проявив себе як сумлінний працівник і стягнення з нього зняте наказом керівника достроково, він преміюється на загальних підставах відповідно до норм цього Положення.

7. Скасувати з 1 квітня 2024 року дію Додатку № 7 до колективного договору Положення про авторську винагороду (гонорар) Державного підприємства «Редакція газети «Голос України»



В.о. директора

Голова профспілки

С. Демський

О. Калугіна



ПРОДУМЕРОВАНО, ПРОШИТО ТА
СКРИПЛЕНО ПЕЧАТКОЮ 9 АРКУШІВ

В. О. ДИРЕКТОРА

Сергій ДЕМСЬКИЙ

ГОЛОВА ПРОФСПІЛКИ

Оксана КАЛУГІНА

