

**Міністерство енергетики України
Фонд державного майна України
Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців
«Федерація роботодавців паливно-енергетичного
комплексу України»
Профспілка працівників енергетики та електротехнічної
промисловості України**

**Зміни та доповнення
до Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної
промисловості України, Фондом державного майна України,
Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців
«Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу
України» і Профспілкою працівників енергетики та
електротехнічної промисловості України
на 2019–2021 роки**

**Зміни та доповнення
до Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної
промисловості України, Фондом державного майна України,
Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація
роботодавців паливно-енергетичного комплексу України» і
Профспілкою працівників енергетики та електротехнічної
промисловості України
на 2019-2021 роки**

Сторони, що уклали Галузеву угоду між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Фондом державного майна України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу України» і Профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості України на 2016-2018 роки (далі – Угода), домовилися внести до неї такі зміни та доповнення до Угоди:

1. У назві та тексті Угоди:

слова «Міністерство енергетики та вугільної промисловості України» замінити словами «Міністерство енергетики України» у відповідних відмінках;

цифри та знак «2019-2021» замінити цифрами та знаком «2026–2028».

2. У пункті 2.3. Угоди:

абзац перший викласти в такій редакції:

«2.3. Мінімальний розмір тарифної ставки (місячного окладу) працівника, який виконує некваліфіковану роботу, установити на рівні не менше:

- з 01.07.2026 року – 190 %;

- з 01.01.2027 року – 220 %

законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб.»;

у абзаці другому цифри та знак «3-38» замінити цифрами та знаком «3–39».

3. Пункт 2.8. Угоди викласти в такій редакції:

«2.8. Працівникам галузі встановлюється надбавка за стаж роботи в електроенергетиці (надбавка за стаж роботи в галузі) згідно з чинним законодавством у розмірі, визначеному колективним договором, але не менше ніж встановлено у додатках № 1 та № 1а до цієї Угоди.

Умови виплати надбавок до тарифних ставок (посадових окладів) за стаж роботи в електроенергетиці персоналу основних професій підприємств галузі усіх форм власності визначає Положення про порядок виплати щомісячної надбавки за стаж роботи в електроенергетичній галузі (додаток № 1а).

Підприємства, на яких впровадженні альтернативні системи оплати праці (безтарифної, грейдової тощо), надбавки за стаж роботи в електроенергетиці виплачується у порядку і в розмірах, передбачених Колективним договором.».

4. Доповнити розділ IV Угоди новими пунктами 4.33. та 4.34. такого змісту:

«4.33. Сторони сприяють розробленню комплексних заходів, програм, інших ініціатив, спрямованих на соціальний захист, посилення поваги та підтримку ветеранів/ветеранок і членів їхніх сімей, зокрема:

- програм психосоціальної підтримки та першої психологічної допомоги на робочому місці для ветеранів/ветеранок;
- програм підтримки мобілізованих і демобілізованих працівників, включаючи їх родини, на всіх етапах шляху (від залучення до війська – до повернення);
- забезпеченню належних умов праці та створенню інклюзивного робочого середовища;
- надання ветеранам/ветеранкам переважного права залишення на посаді при скороченні чисельності або штату підприємства, за умови рівної кваліфікації та продуктивності праці з іншими працівниками;
- збереженню місця роботи і посади за мобілізованими працівниками;
- проведенню навчально-просвітницьких заходів (тренінгів, вебінарів, навчальних сесій для працівників підприємств з розвитку емпатії та розуміння ветеранського досвіду);
- проведенню професійного навчання та програм з підвищення кваліфікації;
- наданню матеріальної допомоги, у тому числі для відновлення здоров'я та реабілітації, відповідно до фінансових можливостей підприємства;
- розвитку співпраці з центрами ветеранського розвитку, закладами освіти та організаціями, які підтримують ветеранів і ветеранок, з метою їх професійного навчання, підвищення кваліфікації та інтеграції в енергетичний сектор;
- проведенню на постійній основі інформаційної кампанії про подвиги ветеранів, ветеранок та мобілізованих, шляхом розміщення відповідної інформації на внутрішніх стендах, проведення зборів, розміщення інформації на веб-сторінках підприємств;
- проведенню заходів з Дня захисника і захисниць України, Дня Незалежності, Дня енергетика.

4.34. Підприємства зобов'язуються:

- забезпечувати відповідно до законодавства рівні права та можливості жінок і чоловіків, зокрема, під час комплектування кадрами і просування працівників по службі, їх професійного навчання, розвитку та кар'єрного зростання;
- створювати умови для поєднання працівниками трудової діяльності з сімейними обов'язками, у тому числі шляхом застосування гнучкого режиму

робочого часу відповідно до законодавства;

– забезпечувати рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та за однакових умов праці;

– вживати заходів, спрямованих на недопущення та протидію будь-якій дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання;

– вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі;

– не допускати та запобігати будь-яким проявам сексизму;

– вживати заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходів щодо відновлення прав працівників, порушених унаслідок мобінгу (цькування), відповідно до законодавства;

– сприяти формуванню етичної, недискримінаційної та інклюзивної комунікації і взаємодії між керівником та працівниками підприємства;

– створювати всім працівникам рівні можливості для реалізації своїх прав та професійного розвитку, не допускати будь-яких переваг за ознаками, не пов'язаними з характером роботи, умовами або результатами її виконання, сприяти збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень.».

5. Розділ «Надбавки» Додатку № 1 Угоди доповнити новими позиціями такого змісту:

За класність водолазам	25 відсотків посадового окладу – водолазам 1 класу
	15 відсотків посадового окладу – водолазам 2 класу

6. Після Додатку № 1 «Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок (місячних окладів) і посадових окладів працівників електроенергетичної галузі» доповнити Угоду новим Додатком № 1а «Положення про порядок виплати щомісячної надбавки за стаж роботи в електроенергетичній галузі» у редакції, що додається.

7. Доповнити Угоду новим Додатком № 39 «Посадові оклади керівництва, головного бухгалтера, помічників та радників керівника, керівників структурних підрозділів, професіоналів, фахівців, технічних службовців та інших працівників АТ «Гарантований покупець» (у розрахункових коефіцієнтах)» у редакції, що додається.

Перший віце-прем'єр-міністр
України – Міністр енергетики
України



Д. ШМИГАЛЬ

«29» червня 2026 року

Голова Фонду державного майна
України



Д. НАТАЛУХА

«30» листопада 2026 року

Голова Центрального Комітету
Профспілки працівників енергетики
та електротехнічної промисловості
України



О. ДАВИДЕНКО

«26» червня 2026 року

Голова Всеукраїнського об'єднання
організацій роботодавців
«Федерація роботодавців паливно-
енергетичного комплексу України»



А. ТАТАРИНОВ

«26» червня 2026 року

Положення про порядок виплати щомісячної надбавки за стаж роботи в електроенергетичній галузі

Це Положення визначає єдиний підхід до виплати та розмірів надбавки до тарифної ставки (посадового окладу) за стаж роботи в електроенергетичній галузі працівникам електроенергетичних підприємств, які займаються виробництвом, передачею, розподілом, постачанням електричної енергії споживачу, зберіганням енергії або трейдерською діяльністю.

1. Право на отримання надбавки та її розмір

1.1. Надбавка за стаж роботи в електроенергетичній галузі виплачується працівникам підприємств галузі усіх форм власності залежно від стажу роботи в галузі у таких розмірах:

Стаж роботи	Розмір щомісячної надбавки до тарифної ставки (посадового окладу) у відсотках
Понад 3 роки	5
Понад 5 років	10
Понад 10 років	15
Понад 15 років	20
Понад 25 років	25

1.2. Витрати на виплату надбавок відносяться на витрати виробництва та обігу.

1.3. Надбавка за стаж роботи в електроенергетиці враховується під час розрахунку середньої заробітної плати.

2. Визначення стажу роботи, який дає право на отримання надбавки за стаж роботи у електроенергетичній галузі

2.1. До стажу роботи, що дає право на отримання надбавки за стаж роботи в електроенергетичній галузі, який враховується при розрахунку трудового стажу, зараховується увесь час безперервної роботи на електроенергетичних підприємствах, на яких була передбачена виплата такої надбавки.

Стаж роботи в електроенергетичній галузі визначається щомісяця станом на 1 число.

2.2. Крім того, до стажу роботи, який дає право на отримання надбавки, слід включати:

2.2.1. Період роботи на підприємствах і в центральному апараті Міненерго України, Державному комітеті атомної промисловості України і в центральному апараті колишніх Міненерго СРСР та Міністерства середнього машинобудування СРСР, Міністерства атомної енергетики і промисловості (концерн «Укратоменергопром»), Державного комітету України по використанню ядерної енергії.

2.2.2. Період дійсної строкової військової служби працівника, якщо він до призиву на військову службу працював на підприємстві і повернувся на підприємство галузі протягом трьох місяців (без урахування часу на проїзд) після звільнення в запас.

2.2.3. Період роботи за межами України, якщо перед направленням за кордон працівник був зайнятий на роботах, які дають право на отримання такої надбавки, та протягом двох місяців, з дня повернення із-за кордону (без урахування часу на проїзд) приступив до роботи, що дає право на отримання такої надбавки.

2.2.4. Період відпустки для догляду за дитиною, наданої відповідно до чинного законодавства, якщо до відпустки працівник працював на підприємстві електроенергетичної галузі на роботі, яка давала право на отримання надбавки.

2.2.5. Період роботи у виборному органі і на виборній посаді на підприємствах енергетики, в енергокомпаніях, інших суб'єктах електроенергетики, якщо до обрання працівник працював і після закінчення терміну повноважень працевлаштувався на це ж підприємство протягом місяця.

2.2.6. Період, коли працівник з виробничої необхідності і в разі простою був у встановленому порядку переведений на роботу, що не давала права на отримання надбавки.

2.2.7. Період навчання на курсах з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів з відривом від виробництва, якщо працівник до вступу на курси та після їх закінчення був зайнятий на роботах, які дають право на отримання такої надбавки.

2.2.8. Період роботи в органах, що здійснюють нагляд за безпекою об'єктів електроенергетики, якщо безпосередньо за цією роботою слідувала робота, яка дає право на отримання такої надбавки.

2.2.9. За рішенням комісії, створеної згідно з п. 3.1. цього Положення, підприємства можуть зараховувати до стажу роботи інші періоди роботи на підприємствах електроенергетики своїх працівників.

2.3. Стаж роботи, що дає право на отримання надбавки не переривається, але до нього не зараховується час перерв у роботі у таких випадках:

2.3.1. Час хвороби або перебування на інвалідності при поверненні працівника на роботу, яка давала право на отримання надбавки протягом місяця після зняття інвалідності або одужання від хвороби, що тривала понад чотири місяці і призвела до звільнення працівника, а також у разі тимчасового переведення за висновком лікарсько-трудової комісії або лікарсько-консультаційної комісії на роботу, яка не давала права на отримання зазначеної надбавки.

2.3.2. Час, коли працівник не працював після звільнення, зокрема у зв'язку з ліквідацією підприємства, скорочення чисельності штату працівників, що мали право на одержання надбавки, якщо перерва у роботі не перевищувала одного місяця (без урахування часу на переїзд до нового місця роботи).

2.3.3. Час навчання у вищих закладах освіти 1–4 рівнів акредитації, якщо працівник до вступу до закладу працював на підприємствах галузі і перерва між закінченням навчання або достроковим відрахуванням з закладу з поважних причин і початком роботи на підприємствах галузі не перевищувала трьох місяців.

2.3.4. Перебування з чоловіком (дружиною) за кордоном або як член сім'ї військовослужбовця за місцем його служби, якщо до цього працівник працював на підприємстві галузі і став до роботи протягом двох місяців (без урахування часу на переїзд до місця проживання) після закінчення терміну відраджень або перебування за місцем військової служби чоловіка (дружини).

2.3.5. Час, коли жінка у зв'язку з вагітністю або народженням дитини тимчасово перейшла на роботу, яка не давала право на отримання такої надбавки, або залишила роботу з цих причин, при поверненні жінки після досягнення її дитиною віку трьох років (за наявності висновків медичної комісії - шести років) на роботу, яка дає право на отримання надбавки.

2.3.6. Час перебування на пенсії, якщо працівник уперше після виходу на пенсію влаштувався на роботу на підприємство галузі, з якого вийшов на пенсію, а до виходу на пенсію працював на роботах, що давали право на отримання надбавки.

2.3.7. Період перебування під слідством або під адміністративним арештом, якщо суд чи інший правоохоронний орган визнав відсутність вини працівника, а також період роботи, що не дає право на отримання надбавки, на яку працівник був переведений у порядку дисциплінарного покарання на термін до трьох місяців.

2.3.8. Робота у виборному органі і на виборній посаді, якщо до обрання працівник працював і після закінчення терміну повноважень працював на це ж підприємство протягом місяця.

3. Порядок визначення стажу роботи, який дає право на отримання надбавки

3.1. Стаж роботи для виплати надбавки визначається відповідною комісією підприємства, яка створюється з керівників, працівників економічних, юридичних, кадрових служб та членів профспілкового комітету підприємства або іншого уповноваженого трудовим колективом органу. Склад комісії затверджується керівником підприємства за погодженням з профспілковим комітетом або іншим уповноваженим трудовим колективом органом.

Відповідальність за організацію роботи комісії і оформлення всіх матеріалів комісії покладається на підрозділ кадрового забезпечення підприємств.

3.2. Основним документом для визначення стажу роботи є трудова книжка (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Стаж роботи, не підтверджений записами у трудовій книзі, може бути підтверджений довідками, виданими на підставі документів з обліку особового складу та інших документів і підписаними керівниками відповідних підприємств, організацій.

3.3. Рішення комісії про встановлення стажу роботи оформляються на кожного працівника окремим протоколом, що складається у двох примірниках: перший подається до бухгалтерії для нарахування надбавки, другий – до підрозділу кадрового забезпечення для контролю та обліку.

3.4. У разі незгоди працівника з рішенням комісії щодо встановлення трудового стажу, питання розглядається у порядку, передбаченому чинним законодавством.

3.5. За необхідності підприємства можуть самостійно прийняти рішення про зарахування стажу роботи для встановлення надбавки за стаж роботи в електроенергетиці працівникам при їх переході з одного підприємства на інше.

4. Порядок нарахування і виплати надбавки

4.1. Надбавка виплачується за фактично відпрацьований час.

4.2. Працівникам, у яких протягом календарного місяця виникло право на підвищення надбавки, розмір цієї надбавки змінюється з початку наступного місяця.

4.3. Надбавка враховується при розрахунку середньої заробітної плати.

4.4. Надбавка включається до суми заробітку, виходячи з якої нараховується пенсія і відшкодовується працівникові шкода, заподіяна йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків на підприємстві галузі.

4.5. Якщо протягом періоду, за який виплачується надбавка, працівник переводився з однієї посади на іншу, з одного підрозділу до іншого цього ж підприємства (у тому числі при тимчасовому заміщені), то надбавка виплачується пропорційно відпрацьованому ним часу на кожному робочому місці, виходячи з відповідної тарифної ставки (посадового окладу).

4.6. Надбавка не нараховується працюючим за сумісництвом, тимчасовим працівникам (крім тимчасових працівників, які заміщають жінок, що знаходяться у відпустках по вагітності, пологах і для догляду за дитиною).

**Посадові оклади керівництва, головного бухгалтера, помічників
та радників керівника, керівників структурних підрозділів, професіоналів,
фахівців, технічних службовців та інших працівників
АТ “Гарантований покупець”
(у розрахункових коефіцієнтах)**

Назва посади	Місячні (посадові) оклади у розрахункових коефіцієнтах
Керівник (голова правління, директор)	Контракт
Член правління	Контракт
Заступник директора, головний бухгалтер	15,00 – 60,00
Помічник керівника	14,70 – 37,50
Начальник департаменту, радник керівника, секретар корпоративний	12,83 – 22,50
Начальник самостійного відділу, уповноважений з антикорупційної діяльності	12,60 – 13,50
Начальник відділу у складі департаменту	10,35 – 12,38
Начальник сектору у складі відділу	8,55 – 9,45
Провідні професіонали, фахівці всіх спеціальностей	6,53 – 7,88
Професіонали, фахівці всіх спеціальностей I категорії	6,08 – 7,43
Професіонали, фахівці всіх спеціальностей II категорії	5,40 – 6,75
Професіонали, фахівці всіх спеціальностей	4,73 – 6,08
Технік I категорії	4,28 – 5,40
Технік II категорії	4,05 – 4,73
Водій автотранспортних засобів	3,81 – 4,19



МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ ТА ДОВКІЛЛЯ УКРАЇНИ
Мінекономіки

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

від _____ 20__ р. № _____

На № _____ від _____ 20__ р.

Міністерство енергетики України

***Щодо повідомної реєстрації
Змін та доповнень до Галузевої угоди***

Міністерство економіки та довкілля України розглянуло лист Міністерства енергетики України від 21.07.2026 № 26/1.2-3.7-15456 та повідомляє, що Зміни та доповнення до Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Фондом державного майна України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців “Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу України” і Профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості України на 2019–2021 роки зареєстровані Мінекономіки 30.07.2026 за № 12.

При цьому, відповідно до пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115 “Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів”, рекомендуємо врахувати наступне.

Галузеву угоду між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Фондом державного майна України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців “Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу України” і Профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості України на 2019–2021 роки пропонується доповнити пунктом 4.33, яким, зокрема, передбачається збереження місця роботи і посади за мобілізованими працівниками.

Запропоноване положення не потребує включення до колективного договору, оскільки гарантії щодо збереження місця роботи і посади визначає безпосередньо частина третя статті 119 Кодексу законів про працю України. Вона обов'язкова для застосування незалежно від того, чи такі гарантії передбачає колективний договір. Крім того, запропонована редакція звужує перелік категорій осіб та випадків, на які поширюються відповідні гарантії:

“За працівниками, направленими для проходження базової військової служби, призваними на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Марчак Дарія Миколаївна**

Сертифікат **6FA97849F1B2570D04000000D35A0200CD010800**

Дійсний з **30.07.2025 13:45:16** по **30.07.2027 13:45:16**

Мінекономіки



4802-06/70362-03 від 02.08.2026

укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову.”.

Заступник Міністра
економіки та довкілля України

Дарія МАРЧАК

Єфремова-Процюк Ірина +38 (044) 200 23 92*4200#