

Зареєстровано Міністерством  
соціальної політики України

Реєстраційний номер 5 від 20 січня 2017 р.

Рекомендації  
реєструючого органу 5793/02-17/276 (вихідний номер і дата надсилання листа)  
24.01.2017

Уповноважена особа  
реєструючого органу



В. В. Олійник  
(ініціали та прізвище)

## ГАЛУЗЕВА УГОДА

між Державним агентством водних ресурсів України і  
Профспілкою працівників агропромислового комплексу  
України  
на 2017 – 2019 роки

## Розділ I

### ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Галузеву угоду (далі - Угода) укладено на 2017-2019 роки між:

з однієї сторони - Державним агентством водних ресурсів України, яке наділене відповідними повноваженнями на ведення переговорів, укладення Угоди, забезпечення реалізації її норм на підприємствах, в організаціях та установах, які належать до сфери управління Державного агентства водних ресурсів України (далі водогосподарські організації, підприємства та установи);

з іншої сторони - Профспілкою працівників агропромислового комплексу України, яка представляє інтереси працівників водогосподарських організацій, підприємств та установ (далі - Профспілка).

1.2. Сторони Угоди (далі - Сторони) в період дії Угоди спрямовуватимуть зусилля на вирішення першочергових соціально-економічних і трудових завдань у водогосподарських організаціях, установах та на підприємствах, а саме: забезпечення зайнятості працівників, удосконалення оплати праці, підвищення рівня номінальної і реальної заробітної плати, забезпечення своєчасності її виплати, покращення умов праці і соціального забезпечення працівників, підвищення ефективності соціального діалогу на всіх рівнях.

Сторони зобов'язуються визнавати і поважати права одна одної, виконувати встановлені в цій Угоді норми, зобов'язання, здійснювати контроль та нести відповідальність за виконання положень Угоди в порядку, визначеному законодавством України і цією Угодою.

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

1.3. Угода набирає чинності з 1 січня 2017 року і діє до укладення нової або відповідно до прийнятого Сторонами рішення про продовження терміну дії цієї Угоди.

У разі зміни складу, структури, найменування Державного агентства водних ресурсів України чи Профспілки, чинність Угоди зберігається на весь період, на який її укладено.

1.4. Угодою, укладеною згідно з чинним законодавством, регулюються соціально-економічні і трудові відносини, встановлюються трудові та соціально-економічні норми і мінімальні гарантії для працівників водогосподарських організацій, підприємств та установ.

Прийняті в Угоді норми, зобов'язання та домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами, що її уклали.

1.5. Положення і норми Угоди є нормами прямої дії і, як мінімальні гарантії, поширяються на водогосподарські організації, підприємства та установи та є обов'язковими для дотримання в колективних договорах і при вирішенні питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин.

1.6. Жодна із Сторін, що уклали Угоду, не може протягом строку її дії в односторонньому порядку приймати рішення, які встановлюють, змінюють або припиняють дію норм і положень цієї Угоди.

1.7. Зміни і доповнення до цієї Угоди вносяться у зв'язку зі змінами чинного законодавства, Генеральної угоди або за ініціативи однієї із Сторін після проведення переговорів та досягнення домовленостей і підписуються Сторонами не пізніше як через 5 днів після завершення переговорів.

Пропозиціїожної із Сторін щодо внесення змін і доповнень до Угоди повинні розглядатися Сторонами на переговорах протягом 10 днів з дня отримання їх іншою Стороною.

Зміни і доповнення набирають чинності з дня підписання або у визначені в них терміни.

1.8. Работодавцям та виборним органам профспілки водогосподарських організацій, підприємств та установ рекомендуємо впродовж місяця після набрання цією Угодою чинності, в установленому порядку, укласти колективні договори або внести відповідні зміни до чинних колективних договорів і забезпечити реалізацію її норм і положень, як мінімальних гарантій.

1.9. Угода не обмежує прав госпрозрахункових підприємств відповідно до повноважень Сторін встановлювати у колективних договорах вищі та додаткові, порівняно із передбаченими законодавством і цією Угодою, гарантії, соціально-трудові пільги та інші норми.

1.10. Державне агентство водних ресурсів України у триденний строк з дня підписання Угоди, змін і доповнень до неї подає їх на повідомну реєстрацію. Після реєстрації Державне агентство водних ресурсів України протягом 7 днів забезпечує тиражування Угоди або Змін до неї і надсилає водогосподарським організаціям, підприємствам та установам, а Центральний комітет Профспілки - відповідним виборчим органам організацій Профспілки.

## Розділ II

### **ВИРОБНИЧІ ВІДНОСИНИ, УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ВОДОГОСПОДАРСЬКИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ, ПІДПРИЄМСТВАМИ ТА УСТАНОВАМИ**

**2.1.** Сторони сприятимуть формуванню стратегії та прогнозуванню розвитку водогосподарсько-меліоративного комплексу для найбільш ефективного його функціонування, посиленню його ефективності, забезпеченю належного рівня трудових доходів працівників.

**2.2.** Державне агентство водних ресурсів України спільно з керівниками водогосподарських організацій, підприємств та установ зобов'язуються:

- вживати заходів щодо підвищення ефективності виробництва, зростання прибутку, запобігання скороченню обсягів виробництва;

- створювати умови та надавати можливість для забезпечення участі представників Профспілки в управлінні водогосподарськими організаціями, підприємствами та установами згідно з чинним законодавством.

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

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

**2.5.** Включати представників профспілкових організацій до складу комісій з питань приватизації, передачі у концесію, реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання, передачі об'єктів соціально-культурного призначення з державної власності у комунальну.

**2.6.** Залучати представників профспілкових організацій підприємств до проведення консультацій щодо підготовки змін до договорів купівлі-продажу державного майна в частині соціального пакета зобов'язань.

#### **Профспілка зобов'язується:**

**2.7.** Брати участь, через своїх представників, в управлінні водогосподарськими організаціями, підприємствами та установами та їх соціальною сферою, організаційних заходах щодо удосконалення управління, підвищення мотивації праці.

2.8. Інформувати роботодавців про заходи, які проводитимуться Профспілкою і зачіпають інтереси роботодавців.

2.9. Проводити роз'яснювальну роботу в колективах щодо діяльності соціальних партнерів, спрямовану на удосконалення виробництва, економічного і соціального стану водогосподарських організацій, підприємств та установ і збалансування інтересів роботодавців і працівників.

2.10. Проводити роботу, спрямовану на формування свідомості працівників щодо дбайливого використання виробничих ресурсів і матеріальних цінностей водогосподарських організацій, підприємств та установ.

### **Розділ III**

### **ОПЛАТА ПРАЦІ**

#### **Сторони домовилися:**

3.1. Фонд оплати праці на госпрозрахункових підприємствах визначається на умовах, встановлених у колективному договорі та в межах чинного законодавства.

3.2. На госпрозрахункових підприємствах форми і системи оплати праці, тарифні сітки, відрядні розцінки, схеми посадових окладів, перелік, розміри та умови виплати надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством і цією Угодою.

3.3. Керівники госпрозрахункових підприємств повинні вжити заходів щодо удосконалення структури заробітної плати. Частка основної (тарифної) заробітної плати у середній не може бути меншою за 70 відсотків.

3.4. Фонд оплати праці водогосподарських організацій та установ, що фінансуються з бюджету, формується в межах бюджетних коштів, виділених на оплату праці за загальним та спеціальним фондами.

3.5. У водогосподарських організаціях та установах, що фінансуються з бюджету, розміри основної заробітної плати, а також доплати, надбавки та інші виплати, що здійснюються за рахунок бюджетних асигнувань, встановлюються відповідними актами Кабінету Міністрів України.

Обсяг спеціальних коштів на оплату праці, розміри заробітної плати в межах цих коштів визначаються в колективному договорі та кошторисах згідно з чинним законодавством.

3.6. На госпрозрахункових підприємствах:

3.6.1. Встановити мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку) працівника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації, за повністю виконану місячну норму робочого часу у нормальніх умовах праці у розмірі, не меншому ніж прожитковий мінімум для працездатних осіб, визначений законодавством України.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їздний характер робіт, премії до свяtkovих та ювілейних дат.

Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, нижча законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати, проводити доплату до її рівня, яка виплачується щомісячно, одночасно з виплатою заробітної плати;

3.6.2. Встановити мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду за повністю виконану норму робочого часу у нормальніх умовах праці у розмірі не нижче ніж 140 відсотків від прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначений законодавством України;

3.6.3. Установити мінімальні коефіцієнти співвідношень тарифних ставок робітників до тарифної ставки робітника 1-го розряду та коефіцієнти міжроздядних співвідношень згідно з додатком 1;

3.6.4. Установити мінімальний посадовий оклад техніка (фахівця) всіх спеціальностей (без категорії) на рівні тарифної ставки робітника третього розряду основного виробництва у розрахунку на місяць;

3.6.5. Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів та фахівців встановлюються до посадового окладу техніка всіх спеціальностей (без категорії) згідно з додатком 2;

3.6.6. Установити мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників інших структурних підрозділів, фахівців, технічних службовців та місячних окладів робітників загальних (наскрізних) професій до тарифної ставки робітника 1-го розряду згідно з додатком 3;

3.6.7. Окремим висококваліфікованим робітникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, у колективних договорах можуть визначатися підвищені тарифні ставки (місячні оклади) за міжроздядними

коєфіцієнтами до 2,7 до тарифної ставки робітника І розряду відповідного виду роботи чи професії;

3.6.8. При поділі робочого дня на частини тарифна ставка (оклад) збільшується не менше як на 20 відсотків.

3.7. Класифікація робіт за відповідними тарифними розрядами, віднесення робітників до певних кваліфікаційних розрядів, а керівників (крім керівників водогосподарських організацій, підприємств та установ), професіоналів і фахівців – до тарифних кваліфікаційних категорій в обов'язковому порядку здійснюється керівниками водогосподарських організацій, підприємств та установ згідно з Довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників і узгоджується з виборним органом первинної профспілкової організації.

3.8. Запровадження системи підтвердження кваліфікації за робітничими професіями за результатами неформального навчання.

3.9. Присвоєння, підвищення та перегляд кваліфікаційних розрядів робітникам та кваліфікаційних категорій професіоналам і фахівцям проводиться згідно з чинним законодавством та Положенням, затвердженим водогосподарськими організаціями, підприємствами та установами у встановленому порядку.

3.10. Перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників госпрозрахункових підприємств визначаються в колективному договорі з дотриманням гарантій і норм, встановлених у додатку 4 до цієї Угоди та чинним законодавством.

3.11. З метою конкретизації питань оплати праці і матеріального стимулювання працівників водогосподарськими підприємствами, установами та організаціями розробляються та затверджуються у встановленому порядку, як додаток до колективного договору, Положення про оплату праці, яке включає, зокрема: порядок формування та використання фонду оплати праці на госпрозрахункових підприємствах; форми та системи оплати праці; тарифні сітки, схеми посадових окладів; розміри та порядок виплати доплат і надбавок, умови та розміри преміювання за основні результати фінансово-господарської діяльності та за спеціальними системами, а також положення про виплату винагороди за підсумками роботи за рік, до державних і професійних свят, ювілейних дат та інше.

3.12. У бюджетних водогосподарських організаціях, що належать до сфери управління Державного агентства водних ресурсів України, рекомендується здійснювати преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у межах фонду преміювання, утвореного у порядку, визначеному положеннями про преміювання працівників організацій; при преміюванні працівників за спеціальними

системами преміювання застосовувати Типове положення про преміювання працівників бюджетних водогосподарських організацій за економію електроенергії та бюджетних коштів, що виділяються на її оплату (додаток 5), Типове положення про преміювання працівників бюджетних водогосподарських організацій за надання платних послуг на замовлення юридичних та фізичних осіб (додаток 6) та Типове положення про преміювання працівників бюджетних водогосподарських організацій за виконання робіт, пов'язаних із залученням коштів та впровадженням проектів міжнародних технічних допомог (грантів), спрямованих на розвиток галузі водного господарства (додаток 7).

3.13. На госпрозрахункових підприємствах, що належать до сфери управління Державного агентства водних ресурсів України, керівникам державних підприємств встановлюються диференційовані показники та розміри преміювання за підсумками роботи за квартал (додаток 8), за рік (додаток 9), а також диференційовані показники та розміри матеріальної винагороди за ефективне управління державним майном (додаток 10).

3.14. Мінімальні гарантії оплати праці, встановлені цією Угодою, є обов'язковими для дотримання на госпрозрахункових підприємствах при визначенні у встановленому порядку розмірів заробітної плати всіх категорій працівників, що перебувають у трудових відносинах, незалежно від форми та строку трудового договору.

3.15. Запровадження нових або зміна діючих умов оплати праці, встановлених цією Угодою, а також у колективних договорах водогосподарських організацій, підприємств та установ може здійснюватися лише за домовленістю сторін після внесення у встановленому порядку змін до Угоди, колективного договору.

3.16. У періоди між підвищенням розмірів заробітної плати здійснюється індексація заробітної плати на умовах, встановлених у колективному договорі, та відповідно до Закону України “Про індексацію грошових доходів населення”.

3.17. Оплата праці працівників водогосподарських організацій, підприємств та установ здійснюється в першочерговому порядку.

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, але 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.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

**3.18. Керівники водогосподарських організацій, підприємств та установ зобов'язані:**

забезпечити своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати, сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів до Пенсійного фонду України;

при наявності заборгованості з виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів до Пенсійного фонду України, вжити термінових заходів щодо їх погашення;

забезпечити виплату компенсації втрати частки заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати згідно з чинним законодавством та колективним договором;

у разі затримки виплати заробітної плати надавати на вимогу профспілок інформацію про наявність коштів на рахунках водогосподарських організацій, підприємств та установ 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”.

**3.19. Державне агентство водних ресурсів України здійснює на державних підприємствах, в організаціях та установах, які належать до сфери його управління, контроль за своєчасною і в повному обсязі виплатою заробітної плати, сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів до Пенсійного фонду України і вживає оперативних заходів відповідно до законодавства у випадку несвоєчасної чи не в повному обсязі виплати заробітної плати, сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інших платежів до Пенсійного фонду України.**

### **Профспілка зобов'язується:**

**3.20. Здійснювати громадський контроль за дотриманням законодавства про оплату праці, дотриманням норм і гарантій оплати праці, встановлених в цій Угоді.**

**3.21. Інформувати керівників водогосподарських організацій, підприємств та установ про виявлені порушення, вносити подання про їх усунення. Проводити обговорення проблем на засіданнях виборних органів**

Профспілки із запрошенням представників водогосподарських організацій, підприємств та установ.

У разі відмови керівника водогосподарської організації, підприємства та установи усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений термін, виборні органи Профспілки будуть домагатися їх усунення всіма передбаченими законодавством засобами.

3.22. Співпрацювати у вирішенні питань з реалізації права працівників на своєчасну і в повному обсязі оплату праці з Державним агентством водних ресурсів України, роботодавцями та територіальними органами Держпраці України.

3.23. Надавати консультації та правову допомогу працівникам щодо захисту їх прав з питань оплати та нормування праці.

3.24. Проводити навчання профспілкового активу з питань організації, оплати та нормування праці, індексації грошових доходів та компенсаційних виплат.

## **Розділ IV** **НОРМУВАННЯ ПРАЦІ**

### **Сторони домовилися:**

4.1. Для нормування праці працівників використовувати чинні галузеві, міжгалузеві норми і нормативи праці. Якщо на окремих нових видах робіт відсутні технічно обґрунтовані норми виробітку або умови технології і організації праці не відповідають умовам, передбаченим у збірниках, водогосподарські організації, підприємства та установи у встановленому порядку організовують опрацювання відповідних нормативів і затверджують їх за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

4.2. Застосовувати знижені на 10-20 % норми виробітку при освоєнні нових робіт, нової техніки, технології та інші на умовах, визначених колективним договором.

4.3. При освоєнні нових норм праці (запровадження нових, заміна, перегляд діючих) економію фонду оплати праці, одержаної в результаті зниження трудомісткості робіт (продукції), використовувати для преміювання робітників на період освоєння ними нових норм, а також спеціалістів, які брали безпосередню участь у розробці та впровадженні нових норм.

4.4. Постійно здійснювати моніторинг у сфері нормування праці, забезпечувати розроблення, перегляд, доповнення та затвердження галузевих норм праці відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва і праці, а також узагальнювати та поширювати передовий досвід з нормування праці в галузі.

4.5. Державне агентство водних ресурсів України надає методичну і практичну допомогу водогосподарським підприємствам, установам та організаціям з питань удосконалення роботи з нормування праці, здійснює заходи щодо підвищення кваліфікації спеціалістів з нормування праці.

4.6. Під час укладання колективних договорів встановлювати конкретні зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці працівників.

4.7. Керівники водогосподарських організацій, підприємств та установ зобов'язуються:

- забезпечувати запровадження обґрунтованих норм і нормативів праці відповідно до досягнутих рівня техніки, технології, організації виробництва і праці;

- запровадження нових, перегляд і зміну встановлених норм праці здійснювати за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації та завчасним, не пізніше як за два місяці, повідомленням працівників;

- завчасно роз'яснювати працівникам причини та умови запровадження нових чи зміни діючих норм праці;

- проводити консультації з виборним органом первинної профспілкової організації щодо об'єктивності і необхідності запровадження нових і заміну діючих норм і нормативів праці.

### **Профспілка зобов'язується:**

4.8. Сприяти запровадженню об'єктивних, обґрунтованих норм праці, виходячи з нормальних умов праці та техніко-технологічних характеристик, організаційно-технічних умов.

4.9. Представляти і захищати права працівників, порушені внаслідок застосування норм праці, які потребують необґрунтованого підвищення інтенсивності праці, що перевищує нормальну.

## **Розділ V**

### **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ВИВІЛЬНЮВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

### **Сторони домовилися:**

5.1. Державне агентство водних ресурсів України та водогосподарські організації, підприємства та установи аналізують стан та перспективи

використання трудових ресурсів; здійснюють прогнозування попиту і пропозиції робочої сили та вносять, у разі необхідності, відповідні пропозиції до регіональних програм зайнятості; доводять до відома державних служб зайнятості інформацію про наявність вакантних робочих місць, умови працевлаштування; а також забезпечують створення та функціонування єдиної системи перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

5.2. У колективних договорах встановлюються конкретні заходи щодо забезпечення ефективної зайнятості працівників та зменшення плинності кадрів, зокрема: збереження робочих місць, створення додаткових робочих місць, забезпечення фінансування та визначення обсягів професійного навчання та перепідготовки кадрів, періодичного підвищення кваліфікації працівників не рідше ніж один раз на 5 років.

5.3. У разі розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП України (крім випадку ліквідації):

- не пізніше як за три місяці до звільнення подавати виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) інформацію про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, які підлягатимуть звільненню, строки проведення звільнення;

- проводити консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) та визначити заходи щодо запобігання звільненню чи зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків звільнення.

У разі виникнення загрози масових звільнень працівників у зв'язку із скороченням (10 і більше відсотків від загальної чисельності) вживати заходів для їх запобігання, з урахуванням пропозицій виборного органу первинної організації профспілки, зокрема:

- обмежувати або не допускати прийняття на роботу нових працівників;
- застосовувати поетапне звільнення у зв'язку із скороченням;
- надавати можливість працівникам для навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;
- протягом строку попередження працівника (за 2 місяці до звільнення) надавати за його бажанням вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати не менше як один робочий день на тиждень;
- звільняти працівника лише за відсутності можливостей переведення його за згодою на іншу роботу, що відповідає його кваліфікації або яку він згодний виконувати;
- інші заходи, передбачені колективним договором та визначені шляхом консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації.

5.4. У разі невідворотності масового вивільнення працівників з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП, водогосподарські організації, підприємства та установи розробляють за погодженням з виборним органом первинної профспілки заходи щодо забезпечення зайнятості та соціальної підтримки вивільнюваних працівників, які повинні передбачати, зокрема:

конкретні заходи щодо забезпечення їх працевлаштування на вакантні та створені на підприємстві нові робочі місця (перепідготовка, підвищення кваліфікації, застосування гнучких форм зайнятості), сприяння працевлаштуванню на інших водогосподарських організаціях, підприємствах та установах регіону;

додержання їх прав та інтересів щодо порядку звільнення, виплати вихідної допомоги, працевлаштування, інших пільг і компенсацій, передбачених чинним законодавством, цією Угодою і колективним договором.

5.5. Залучення працівників інших підприємств на умовах цивільноправових договорів керівники водогосподарських організацій, підприємств та установ здійснюють після попереднього інформування виборного органу первинної профспілкової організації.

5.6. Вживати заходів для забезпечення працевлаштування випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів відповідно до укладених договорів та створення умов для їх професійної адаптації на робочому місці.

5.7. При визначенні нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів враховувати лише ту кількість місць, які не пов'язані зі шкідливими, важкими та небезпечними умовами праці. Фактична кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів визначається дляожної водогосподарської організації, підприємства та установи індивідуально залежно від фактичної потреби певного регіону за погодженням з органами місцевого самоврядування.

### **Профспілка зобов'язується:**

5.8. Аналізувати інформації роботодавців про наступне звільнення працівників, його причини та проводити переговори і консультації з роботодавцями з цього приводу.

5.9. Вносити пропозиції та домагатися від роботодавців здійснення конкретних заходів щодо запобігання вивільненню працівників чи зведеню їх кількості до мінімуму.

5.10. Вносити пропозиції до органів державної влади, роботодавців про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів щодо

звільнення працівників, які є членами цих первинних профспілкових організацій.

5.11. У разі скорочення чисельності чи штату, застосування режиму неповного робочого часу, не давати згоди на збільшення обсягів надурочних робіт, збільшення тривалості робочих змін та інше.

5.12. Вести роз'яснювальну роботу серед працівників щодо їх трудових прав та захисту у разі вивільнення.

5.13. Надавати практичну допомогу у відстоюванні трудових прав працівників перед роботодавцями, представляти їх інтереси у судах та державних органах занятості.

## Розділ VI

### ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ. РЕЖИМ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ

**Сторони домовилися:**

6.1. Регулювання трудових і соціально-економічних відносин на галузевому, виробничому рівнях здійснюється на засадах рівноправності, гендерної рівності, недопущення дискримінації залежно від статі, національної належності, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, соціального і майнового статусу, місця проживання.

6.2. У водогосподарських організаціях, установах та на підприємствах трудовий договір укладається, як правило, на невизначений строк (безстроковий трудовий договір).

Трудовий договір, як правило, укладається в письмовій формі і оформляється наказом.

Трудовий договір вважається укладеним і у випадках, коли наказ не був виданий, але працівник фактично був допущений до роботи.

Строковий трудовий договір може укладатися лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання або інтересів працівника.

6.3. Забороняється вимагати, примушувати, схиляти працівників до виконання роботи, що не входить до їх обов'язків і не обумовлена трудовим договором (угодою), без їх згоди і відповідного оформлення, і оплати праці згідно з чинним законодавством, цією Угодою і колективним договором.

6.4. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену його трудовим договором, допускається лише за його згоди у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством.

6.5. Нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень.

Тривалість щоденної роботи в межах робочого тижня повинна бути однаковою.

Колективним договором тривалість щоденної роботи в окремих випадках може бути продовжена до 10 годин, за умови дотримання тижневої тривалості норми робочого часу 40 годин.

6.6. Скорочений робочий час встановлюється згідно з чинним законодавством для працівників віком від 15 до 18 років, а також зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці та у інших випадках, передбачених чинним законодавством.

У колективному договорі може встановлюватися скорочений робочий час для жінок, які мають 3 і більше дітей дошкільного та молодшого шкільного віку, осіб з сімейними обов'язками (жінок і чоловіків, які самостійно виховують дітей) та інших категорій працівників за рахунок коштів госпрозрахункових підприємств.

#### 6.7. Неповний робочий час.

Неповний робочий час (день, тиждень) за ініціативою роботодавця може запроваджуватися лише у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці за письмовим попередженням працівників не пізніше як за два місяці.

При цьому тривалість робочого часу не може бути меншою від половини робочого часу, а строк його застосування не повинен перевищувати 6 місяців.

Неповний робочий час за ініціативою працівника встановлюється за угодою сторін та в інших випадках, передбачених законодавством.

6.8. Тривалість робочого часу в дні, які передують дням державних або релігійних свят, встановлених чинним законодавством, скорочується на одну годину.

На безперервно діючих підприємствах або видах робіт, де з виробничих причин неможливе зменшення тривалості робочого часу у передсвяткові дні, робота в такий час компенсується наданням додаткового часу відпочинку або за згодою сторін оплачується як надурочна.

6.9. У разі восьмигодинної роботи в нічний час (з 22<sup>-00</sup> до 6<sup>-00</sup>) тривалість робочого часу скорочується на 1 годину.

Якщо на нічний час припадає менше ніж вісім годин, тривалість робочого часу скорочується пропорційно.

Ці положення не поширюються на працівників, які працюють за скороченим робочим часом, а також на безперервно працюючих підприємствах або на окремих роботах, де неможливе зменшення робочого часу та на умовах трудового договору, яким передбачена робота в нічний час.

6.10. Основним видом режиму робочого часу є п'ятиденний робочий тиждень з однаковою щоденною тривалістю робочого часу. Він є базовим для обчислення норми тривалості робочого часу при встановленні інших режимів роботи: шестиденного робочого тижня, підсумованого обліку робочого часу, режиму неповного робочого часу тощо.

Незалежно від режиму роботи, що застосовується у водогосподарських організаціях, установах та на підприємствах, встановлена законодавством і цією Угодою норма тривалості робочого часу (40 годин на тиждень) є обов'язковою.

6.11. У разі, коли робота виконується в дві, три або чотири зміни, працівники, які об'єднані у зміни, чергуються у змінах рівномірно, в порядку, встановленому в колективному договорі.

Кожна зміна виконує роботу згідно з графіком змінності, що затверджується на строк не менший за один місяць. Графіки змінності доводяться до відома працівників, як правило, не пізніше ніж за один місяць до введення їх у дію.

Встановлення графіків змінності на строк менший як один місяць не допускається.

Залучення працівників на роботу протягом двох змін підряд забороняється чинним законодавством.

Тривалість перерви між змінами не може бути меншою за подвійну тривалість робочої зміни (включаючи час перерви на обід).

6.12. У водогосподарських організаціях, установах та на підприємствах, їх виробничих підрозділах у разі виробничої необхідності може запроваджуватися підсумований облік робочого часу.

Обліковий період установлюється, як правило, один місяць. Більша тривалість облікового періоду може встановлюватися колективним договором. Тривалість робочого часу за обліковий період повинна дорівнювати встановленій нормі робочого часу за цей період.

При підсумованому обліку робочого часу максимальна тривалість щоденної роботи не повинна перевищувати 12 годин, а робочого тижня – 48 годин.

Робота понад нормальну тривалість робочого часу в певні періоди може компенсуватися меншою тривалістю робочого часу в інші періоди або наданням додаткових днів відпочинку в межах облікового періоду.

Умови застосування підсумованого обліку робочого часу, тривалість робочого дня, порядок чергування робочих і вихідних днів визначаються колективним договором.

Графіки виходу на роботу за підсумованим обліком робочого часу затверджуються не менш як на місяць і доводяться до відома працівників, як правило, не пізніше ніж за один місяць до введення їх у дію.

Невиконання норми робочого часу в обліковому періоді допускається лише у разі встановлення неповного робочого часу.

Невідпрацьований з вини роботодавця час до норми тривалості робочого часу в обліковому періоді оплачується як час простою.

Відпрацьований час понад норму тривалості робочого часу в обліковому періоді оплачується як надурочна робота.

6.13. Надурочні роботи (понад встановлену норму тривалості робочого часу) можуть застосовуватися лише у випадках, передбачених чинним законодавством, за письмовою згодою працівника та за обов'язковим погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації і не повинні перевищувати 4 години протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

6.14. Тривалість основної щорічної оплачуваної відпустки у водогосподарських організаціях, установах та на підприємствах встановлюється згідно з чинним законодавством і не може бути меншою за 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який дає право на основну щорічну оплачувану відпустку.

6.15. Працівникам з ненормованим робочим днем обов'язково надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 7 календарних днів (орієнтовний перелік посад і професій з ненормованим робочим днем – додаток 8 до цієї Угоди).

Список посад, робіт і професій з ненормованим робочим днем та конкретна тривалість відпустки встановлюються в колективному договорі водогосподарських організацій, підприємств та установ.

Роботою на умовах ненормованого робочого часу вважається епізодична робота за вказівкою роботодавця або коли без такої вказівки працівник зобов'язаний працювати понад норму робочого часу.

У разі, коли працівник з ненормованим робочим днем залучається до роботи понад норму робочого часу систематично, така робота вважається надурочною і повинна проводитися у дозволених межах і оплачуватися як надурочна.

6.16. Працівники можуть залучатися до роботи у дні, які є для них вихідними, а також у святкові дні лише у випадках та на умовах, передбачених чинним законодавством.

6.17. Щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці надаються за Списками виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятості працівників, які дають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 (із змінами).

Конкретну тривалість щорічних додаткових відпусток встановлювати у колективних чи трудових договорах: за роботу із шкідливими і важкими умовами праці - залежно від результатів атестації робочих місць та часу зайнятості працівника в цих умовах (стаття 7 Закону України "Про відпустки"), а відпусток за особливий характер праці – залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах (стаття 8 Закону "Про відпустки").

6.18. Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцями за погодженням з виборними органами Профспілки на початок календарного року і доводяться до відома всіх працівників.

6.19. Забороняється ненадання щорічних основної і додаткових відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року працівникам віком до 18 років, а також працюючим з шкідливими і важкими умовами праці, чи з особливим характером роботи.

6.20. Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі несвоєчасної виплати роботодавцем середньої заробітної плати за час відпустки та в інших випадках, встановлених чинним законодавством.

Щорічна відпустка за ініціативою роботодавця, як виняток, може бути перенесена на інший період лише за письмовою згодою працівника.

6.21. У колективному договорі можуть встановлюватися додаткові і соціальні відпустки, оплачувані за рахунок власних коштів (прибутку) госпрозрахункових підприємств.

6.22. Відпустки без збереження заробітної плати можуть надаватися у випадках та на умовах, встановлених чинним законодавством і колективним договором.

6.23. Режим роботи встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку, затвердженими роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

Правила не повинні суперечити трудовому законодавству, нормам і положенням Галузевої угоди, колективного договору.

6.24. Визначити, що особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з обслуговуванням об'єктів підвищеної небезпеки, встановлюються колективними договорами.

6.25. Передбачати в колективних договорах покладання на громадських засадах обов'язків уповноваженого з гендерних питань на одного із заступників керівників підприємства, установи, організації та їх структурних підрозділів.

## Розділ VII

### ОХОРОНА ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я

**Сторони домовилися:**

7.1. З метою поліпшення умов праці та зменшення ризиків виробничого травматизму і професійних захворювань, підвищення рівня соціального захисту потерпілих на виробництві в основу роботи покласти неухильне виконання Законів України "Про охорону праці" та "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання" та міжнародних актів, ратифікованих Україною та передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

7.2. Розробляти та впроваджувати щорічні Заходи щодо запобігання аваріям, пожежам, випадкам виробничого травматизму у водогосподарських організаціях, установах та на підприємствах, а також здійснювати контроль за їх виконанням.

7.3. На спільних засіданнях адміністрації та виборних органів первинної профспілкової організації водогосподарських організацій, підприємств та установ розглядати стан охорони праці, здійснювати відповідні заходи щодо усунення виявлених недоліків.

7.4. Удосконалювати систему управління охороною праці відповідно до економічних умов і вимог нормативно-правових актів з цих питань.

7.5. Надавати допомогу в забезпеченні водогосподарських організацій, підприємств, установ та кабінетів з охорони праці необхідною документацією, правилами, інструкціями, інформаційними матеріалами тощо.

7.6. Сприяти забезпеченню працівників водогосподарських організацій, підприємств та установ спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту.

7.7. Організовувати навчання посадових осіб і спеціалістів з питань охорони праці, пожежної безпеки та безпеки дорожнього руху.

7.8. Організовувати своєчасне і кваліфіковане надання першої домедичної та невідкладної медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і аварій на виробництві.

7.9. Забезпечити виконання заходів, передбачених Галузевою програмою поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в системі Державного агентства водних ресурсів України на 2014-2018 роки.

7.10. Вживати заходів щодо своєчасного проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих у шкідливих і важких умовах праці, для встановлення їх права на пільги і компенсації, а також для розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників.

7.11. Сприяти своєчасному розслідуванню нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 № 1232.

7.12. Надавати методичну допомогу працівникам з питань відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними трудових обов'язків, членам сімей і утриманцям загиблих на виробництві згідно із Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працевздатності", іншими нормативно-правовими актами.

7.13. Доручити бюджетним організаціям і установам передбачати у розрахунках до кошторисів відповідно до чинного законодавства видатки на охорону праці окремим розділом.

7.14. Рекомендувати включати до колективних договорів госпрозрахункових підприємств тривалість робочого часу для осіб, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда, на одну годину менше встановленої тривалості із збереженням заробітної плати.

7.15. Визначати під час укладання колективних договорів перелік робіт, де через умови виробництва працівнику не можна встановити перерву для відпочинку і харчування, та передбачити створення можливостей для прийняття їжі працівниками, зайнятими на таких роботах.

7.16. Здійснювати постійний контроль та періодичний аналіз стану охорони праці, аварійності та травматизму у водогосподарських організаціях, установах та на підприємствах.

**Керівники водогосподарських підприємств, установ та організацій зобов'язуються:**

7.17. Згідно з вимогами Закону України “Про охорону праці” забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці, впровадити на підприємствах всіх форм власності системи управління охороною праці, для чого:

вжити заходів щодо кадрового забезпечення водогосподарських підприємств, установ та організацій спеціалістами з охорони праці, підготовки та підвищення їх кваліфікації;

забезпечити виконання необхідних профілактичних заходів, впроваджувати у виробництво безпечні технології, нову техніку з метою створення здорових та безпечних умов праці і відпочинку;

забезпечити проведення інструктажів, щорічного навчання і перевірки знань для працівників, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою, навчання і перевірки знань для посадових осіб, не рідше ніж один раз на три роки.

7.18. Вчасно і в повному обсязі проводити атестацію робочих місць за умовами праці. Результати використати для розробки заходів з приведення виробничого середовища і характеру праці у відповідність із стандартами безпеки праці, санітарними нормами та правилами, а також для встановлення пільг, компенсацій, гарантованих державою (лікувально-профілактичного харчування, скорочення тривалості робочого часу, додаткової оплачуваної відпустки, пільгової пенсії, оплати праці у збільшенному розмірі).

7.19. Забезпечити працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту.

7.20. Забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічних медичних оглядів.

7.21. Забезпечити належні соціально- побутові умови працівникам (постійну роботу санітарно-побутових приміщень з гарантованим гарячим водопостачанням, організацією гарячого харчування тощо).

7.22. Забезпечити організацію і фінансування навчання з питань охорони праці керівних працівників і спеціалістів, службові обов'язки яких пов'язані з організацією безпечної ведення робіт, а також обраних представників профспілкових організацій з питань охорони праці.

7.23. Створювати відповідні умови під час здійснення громадського контролю за станом охорони праці на виробничих об'єктах представниками виборних органів Профспілки, включаючи забезпечення транспортними засобами.

7.24. Не залучати жінок дітородного віку до виконання робіт із застосуванням пестицидів чи отрутохімікатів.

7.25. Дотримуватися вимог чинного законодавства про заборону застосування праці неповнолітніх у виробництвах і на роботах з важкими та шкідливими умовами праці.

7.26. Вживати заходи із запобігання поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу та туберкульозу у виробничому середовищі, не допускати випадків дискримінації працівника з такими захворюваннями.

7.27. Оздоровлювати працівників, які працюють у шкідливих та важких умовах праці.

7.28. Запроваджувати скорочену тривалість робочого часу (із збереженням заробітної плати) для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда без зменшення оплати праці.

### **Профспілка зобов'язується:**

7.29. Забезпечити здійснення дієвого громадського контролю за дотриманням роботодавцями вимог нормативно-правових актів з охорони праці та положень колективного договору, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту для працівників та забезпечення їх засобами колективного та індивідуального захисту.

7.30. Здійснювати громадський контроль з делегуванням представників профкомів до складу комісій з проведення у водогосподарських організаціях, установах та на підприємствах атестацій робочих місць.

7.31. Сприяти участі представників профспілкових організацій у здійсненні заходів з організації і проведення періодичних медичних оглядів працівників підприємств, установ і організацій, виконання рекомендацій заключних актів та здійснення закріпленими лікувально-профілактичними закладами оздоровчих заходів, диспансерного нагляду за виявленими групами хворих та попередження професійних захворювань.

7.32. Брати участь у роботі комісій з розслідування нещасних випадках на виробництві.

7.33. Надавати працівникам правову допомогу з питань законодавства з охорони праці, соціального страхування від нещасних випадків на виробництві; відшкодування шкоди, заподіяної застрахованому.

## Розділ VIII

### СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ТА СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ТА ПІЛЬГИ

#### **Сторони домовилися:**

8.1. Встановити, що частина прибутку госпрозрахункових підприємств, який спрямовується на фінансування соціально-трудових пільг, культурно-оздоровчих заходів, утримання об'єктів соціально-побутового обслуговування, та порядок його використання визначаються колективними договорами.

8.2. Сприяти розвитку патріотичного виховання та фізкультурно-спортивної роботи в колективах, залученню до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей.

8.3. Вживати щороку заходів, спрямованих на проведення оздоровлення і відпочинку дітей, із залученням додаткових джерел фінансування, у тому числі збереження мережі та відновлення роботи дитячих закладів оздоровлення та відпочинку.

8.4. Цією Угодою рекомендується передбачити в колективних договорах додаткові, порівняно з чинним законодавством, соціально-трудові пільги, гарантії і компенсації в межах коштів госпрозрахункових підприємств, що спрямовуються на ці цілі, зокрема:

- встановлення більших, порівняно з чинним законодавством, пільг для сімей працівників, які померли внаслідок травм чи професійних захворювань, пов'язаних з виконанням ними трудових обов'язків на підприємствах;

- здешевлення вартості харчування в їдальнях, буфетах, профілакторіях, дитячих оздоровчих закладах, часткову компенсацію або допомогу в придбанні продуктів харчування;

- здешевлення вартості утримання дітей в дитячих дошкільних та шкільних закладах;

- надання вищих, порівняно з законодавством, розмірів матеріальної допомоги на поховання, а також багатодітним та малозабезпеченим сім'ям;
- надання додаткових пільг з житлово-побутового обслуговування, виділення за пільговими цінами палива для опалення приватних будинків, будівельних матеріалів на індивідуальне будівництво житла та інше;
- надання матеріальної допомоги, безвідсоткових позик працівникам на будівництво житла;
- виділення коштів на здешевлення лікування працівників;
- надання одноразової допомоги молодим сім'ям, а також працівникам, які повернулися на підприємство після демобілізації з армії, АТО та іншим;
- посилення соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб.

8.5. Відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” через комісію із соціального страхування водогосподарських підприємств, установ та організацій здійснювати призначення та контроль за правильним нарахуванням і своєчасною виплатою матеріального забезпечення застрахованим та соціальних послуг.

8.6. Включати до колективних договорів водогосподарських підприємств, установ та організацій зобов’язання щодо сприяння запровадженню недержавного пенсійного забезпечення шляхом проведення системних цілеспрямованих інформаційних компаній для роз’яснення працівникам необхідності їх участі у недержавному пенсійному забезпеченні.

### **Профспілка зобов’язується:**

8.7. Проводити щорічно галузевий огляд роботи профспілкових комітетів і трудових колективів на кращу організацію оздоровлення і відпочинку дітей та підлітків.

## **Розділ IX**

## **СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ**

Визнаючи соціальний діалог як загальновизнану форму співпраці Державного агентства водних ресурсів України і Профспілки працівників

АПК, на принципах рівноправного партнерства з метою вирішення питань у сфері соціальних, економічних і трудових відносин та вважаючи за необхідне забезпечити його подальший розвиток і ефективність,

**Сторони домовилися:**

9.1. Соціальний діалог здійснювати у формі обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей, засідань за круглим столом з питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин, проектів нормативних актів, що розробляються Державним агентством водних ресурсів України.

9.2. Забезпечувати представництво відповідно до своїх повноважень та відстоювати інтереси водогосподарських підприємств, установ та організацій і їх працівників у органах влади.

9.3. Узгоджувати проекти, пропозиції, що подаються до органів влади, щодо прийняття або внесення змін і доповнень до чинних законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань, що є предметом цієї Угоди.

9.4. Надавати можливість представникам Сторін брати участь у роботі колегіальних органів, нарад, зустрічей тощо.

Інформувати іншу Сторону про необхідність прийняття рішень з питань, що зачіпають соціально-економічні і трудові права та інтереси працівників і є предметом цієї Угоди, та здійснювати попередні узгодження рішень шляхом офіційних переговорів і консультацій.

9.5. Вивчати, аналізувати та обговорювати на спільних засіданнях колегіальних органів, робочих груп, комісій проблеми регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин, приймати спільні рішення та вживати заходів щодо їх реалізації.

9.6. Розробляти рекомендації з питань регулювання соціально-трудових відносин у водогосподарських організаціях, установах та на підприємствах.

Надавати організаційну підтримку та методичну допомогу учасникам соціального діалогу на всіх рівнях з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, укладення угод і колективних договорів та забезпечення їх виконання.

9.7. Державне агентство водних ресурсів України зобов'язується регулярно забезпечувати відповідні органи Профспілки на безоплатній основі статистичною, аналітичною та іншою інформацією з питань, що є предметом цієї Угоди, зокрема, з результатів виробничої діяльності і соціального розвитку водогосподарських підприємств, установ та організацій, оплати праці, трудових ресурсів і зайнятості, охорони праці та інших.

## Розділ X

### ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПЛОК

Сторони домовилися і встановили, що на підставі Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, інших нормативно-правових актів Державне агентство водних ресурсів України, в межах своїх повноважень, керівники водогосподарських підприємств, установ та організацій через колективні договори гарантуватимуть:

10.1. Забезпечення належних умов для діяльності відповідних органів Профспілки і профспілкових організацій; надання для проведення профспілкової роботи на безоплатній основі приміщень з необхідним обладнанням, зв’язком, опаленням, освітленням, прибиранням та інше; розміщення профспілкової інформації у приміщеннях, на території водогосподарських підприємств, установ та організацій, у доступних для працівників місцях.

10.2. Безоплатне перерахування щомісяця на рахунки профспілкових органів членських профспілкових внесків із заробітної плати працівників, за наявності їх письмових заяв, одночасно з виплатою заробітної плати. Погашення заборгованості із профспілкових внесків у строки, встановлені в колективному договорі.

10.3. Відрахування коштів профспілковим організаціям підприємств, установ, організацій на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у розмірах, визначених у колективному договорі, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці, згідно із законодавством.

10.4. Надання профспілковим організаціям на безоплатній основі будинків, приміщень, споруд для проведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи.

10.5. Надання працівникам водогосподарських підприємств, установ та організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, можливостей для здійснення своїх повноважень, зокрема, вільного від роботи часу із збереженням середньої заробітної плати для участі в роботі виборних профспілкових органів, консультаціях, переговорах, виконання інших громадських обов’язків на умовах, визначених у колективному договорі, але не менше ніж дві години на тиждень.

10.6. Надання працівникам, обраним до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на госпрозрахунковому підприємстві, соціальних пільг та заохочень у обсягах, не нижчих ніж це передбачено для відповідної категорії працівників госпрозрахункового підприємства.

10.7. Надання виборним профспілковим працівникам, після закінчення їх повноважень, попередньої роботи (посади) або іншої рівноцінної роботи (посади) за їх згодою.

10.8. Недопущення звільнення за ініціативою роботодавця, притягнення до дисциплінарної відповідальності, зміни умов трудового договору, оплати праці працівників, які є членами виборних профспілкових органів, без попередньої згоди відповідного виборного профспілкового органу згідно з чинним законодавством.

10.9. Недопущення звільнення за ініціативою роботодавця працівників, членів виборних профспілкових органів протягом року після закінчення терміну їх виборних повноважень, крім випадків, передбачених чинним законодавством.

10.10. Забезпечення участі представників роботодавця в заходах профспілкового органу щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на його запрошення.

10.11. Надання у п'ятиденний строк безоплатно виборним профспілковим органам інформації з питань, що стосуються трудових, соціально-економічних прав і інтересів працівників, виконання угод і колективних договорів, даних про результати господарської діяльності водогospодарських підприємств, установ і організацій та інше.

10.12. Надання представникам виборних профспілкових органів відповідних документів, відомостей, пояснень, що стосуються умов праці, виконання колективного договору, угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників, доступу до документів для перевірки розрахунків з оплати праці, державного соціального страхування, використання коштів для соціальних потреб та житлового будівництва.

10.13. Забезпечення безперешкодного відвідування та оглядання членами виборних профспілкових органів робочих місць членів профспілки; перевірки роботи закладів торгівлі і громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, підприємств побутових послуг та ін., що належать водогospодарському підприємству, установі та організації або їх обслуговують.

10.14. Залучення представників профспілкових організацій державних підприємств до:

підготовки рішень стосовно розроблення та внесення змін до статутів підприємств у частині повноважень профспілок представляти інтереси працівників та захисту їх соціально-економічних та трудових прав; внутрішніх документів (правил трудового розпорядку, програми розвитку персоналу тощо);

розроблення фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку підприємств;

підготовки пропозицій стосовно розподілу прибутку, що залишається у розпорядженні державних підприємств, та подання таких пропозицій керівництву державних підприємств на соціально-економічний розвиток, у порядку, визначеному законодавством і колективним договором.

10.15. Обов'язковий розгляд пропозицій та подань профспілкових органів з питань соціально-економічних і трудових прав і інтересів найманіх працівників за участю представників Профспілки та надання аргументованих відповідей.

10.16. Дотримання прав Профспілки, її організацій і виборних органів, невтручення у статутну діяльність Профспілки, забезпечення норм Конвенції № 87 МОП “Про свободу асоціації та захист прав на організацію” та законодавства України.

10.17. Утримання від дій, які ускладнювали б здійснення Профспілкою своїх функцій і повноважень, перешкоджали б виконанню статутних вимог.

10.18. Оперативний розгляд звернень органів або представників Профспілки щодо порушення прав Профспілки, перешкоджання її діяльності та притягнення винних осіб до відповідальності згідно із законодавством.

10.19. Надання керівниками водогосподарських підприємств, установ та організацій на вимогу первинної профспілкової організації інформації щодо відомостей про юридичну особу, ідентичної інформації, яку юридична особа щороку подає державному реєстратору.

## Розділ XI

### КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ УГОДИ

**Сторони домовилися:**

11.1. Здійснювати контроль за виконанням Угоди.

11.2. Сприяти приведенню норм та положень колективних договорів у відповідність з цією Угодою.

11.3. У двомісячний строк після підписання Угоди затвердити заходи щодо забезпечення її реалізації.

11.4. Стан виконання Угоди розглядати на спільному засіданні колегіальних органів Сторін.

Сторона, яка не забезпечила виконання норм і положень Угоди, в місячний строк вживає заходів щодо їх виконання.

11.5. Вирішувати спірні питання та проблеми, що виникають під час виконання цієї Угоди, шляхом проведення консультацій і переговорів.

11.6. Здійснювати обмін інформацією з питань, які є предметом Угоди.

11.7. Розмістити Угоду на офіційних веб-сайтах Сторін.

11.8. Керівники водогосподарських підприємств, установ та організацій спільно з відповідними виборними органами Профспілки двічі на рік надають інформацію Сторонам, що уклали цю Угоду, про забезпечення її виконання у водогосподарських організаціях, установах та на підприємствах.

11.9. За порушення чи невиконання положень Угоди, ухилення від участі в переговорах, ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники Сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

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

### **Галузеву угоду підписали:**

від

**Державного агентства водних  
ресурсів України**

Голова Агентства



23 грудня 2016

I.I.Овчаренко

від

**Профспілки працівників  
агропромислового комплексу  
України**

Голова Профспілки



I.C.Сопелкін

23 грудня 2016