

Зареєстровано Міністерством
соціальної політики України

Реєстраційний номер 5 від 20 січня 2017 р.

Рекомендації
реєструючого органу 793/0/2-17/2764/24.01.2017
(вихідний номер і дата надсилання листа)

Уповноважена особа
реєструючого органу 
(підпис) (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, поширюються 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.

Пропозиції кожної 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. Роботодавцям 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-трудова 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, забезпеченню 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-трудова 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 нормальних 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'їзний характер робіт, премії до святкових 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 нормальних 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 міжрозрядних співвідношень згідно з додатком 1;

3.6.4. Установити мінімальний посадовий оклад техника (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 техника 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 міжрозрядними

коефіцієнтами до 2,7 до тарифної ставки робітника I 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 шістнадцяти 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 невикрачену 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 організують 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 цивільно-правових 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 для кожної 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 зведенню їх кількості до мінімуму.

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