

**ГАЛУЗЕВА УГОДА**  
**між Державним агентством водних ресурсів України і**  
**Профспілкою працівників агропромислового комплексу**  
**України**  
**на 2020 – 2022 роки**

## ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Галузеву угоду (далі - Угода) укладено відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» між:

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

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

Угоду укладено на 2020-2022 роки.

Угода набирає чинності з 1 січня 2020 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.

Роботодавцям та виборним органам профспілки водогосподарських організацій впродовж місяця після набрання 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.

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

Зміни і доповнення до 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.

Державне агентство водних ресурсів України у триденний строк з дня підписання Угоди, змін і доповнень до неї подає їх на повідомну реєстрацію.

Положення Угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії Сторін.

Сторони керуються принципами рівноправності, взаємної поваги та недопущення дискримінації у сфері трудових відносин за будь-якими ознаками.

## Розділ I

# ВИРОБНИЧІ І ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ВИВІЛЬНЮВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

### У сфері виробничих відносин

#### Сторони домовилися:

1.1. Сприяти формуванню стратегії та прогнозуванню розвитку водогосподарської галузі для найбільш ефективного її функціонування та забезпеченню належного рівня трудових відносин та доходів працівників.

**Державне агентство водних ресурсів України спільно з керівниками водогосподарських організацій зобов'язуються:**

1.2. Вживати заходів щодо підвищення ефективності діяльності, зростання прибутку (для державних підприємств), запобігання скороченню обсягів надання послуг;

1.3. Створювати умови та надавати можливість для забезпечення участі представників Профспілки в управлінні водогосподарськими організаціями згідно з чинним законодавством.

1.4. 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.

1.5. Залучати до складу комісій з питань передачі об'єктів соціально-культурного призначення з державної власності у комунальну, з правом дорадчого голосу представників відповідних профспілкових організацій.

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

#### Профспілка зобов'язується:

1.7. Брати участь, через своїх представників, в діяльності водогосподарських організацій, в їх соціальній сфері, організаційних заходах щодо удосконалення та підвищення мотивації праці.

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

1.9. Проводити роз'яснювальну роботу в колективах щодо діяльності соціальних партнерів, спрямовану на удосконалення надання послуг, економічного і соціального стану водогосподарських організацій і збалансування інтересів роботодавців і працівників.

1.10. Проводити роботу, спрямовану на формування свідомості працівників щодо дбайливого використання виробничих ресурсів і матеріальних цінностей водогосподарських організацій.

## **У сфері трудових відносин**

### **Сторони домовилися:**

1.11. 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.

1.12. У водогосподарських організаціях 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 у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

1.13. Забороняється вимагати, примушувати, схилити 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.

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

1.15. 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.

1.16. 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.

1.17. 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.

1.18. 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.

1.19. У разі восьмигодинної роботи в нічний час (з 10 години вечора до 6 години ранку) 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.

1.20. Основним режимом 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 встановлена законодавством і цією Угодою норма тривалості робочого часу (40 годин на тиждень) є обов'язковою.

1.21. 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).

1.22. У водогосподарських організаціях, їх структурних підрозділах у разі необхідності може запроваджуватися підсумований облік робочого часу.

Обліковий період устанавлюється, 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.

1.23. 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.

1.24. Тривалість основної щорічної оплачуваної відпустки у водогосподарських організаціях 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.

1.25. 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.

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.

1.26. 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.

1.27. 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»).

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

1.29. 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.

1.30. 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.

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

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

1.33. 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.

1.34. 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.

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



## У сфері зайнятості

### Сторони домовилися:

1.36. Державне агентство водних ресурсів України та водогосподарські організації 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.

1.37. Забезпечувати реалізацію державної політики з метою створення умов для запобігання масової трудової міграції вітчизняних працівників за кордон, у тому числі за рахунок сприяння створенню в Україні конкурентоспроможних робочих місць.

1.38. У разі розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктом 1 частини 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.

1.39. У разі невідворотності масового вивільнення працівників з підстав, передбачених пунктом 1 частини 1 статті 40 КЗпП, водогосподарські організації 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 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.

1.40. 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.

1.41. 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 індивідуально залежно від фактичної потреби певного регіону за погодженням з органами місцевого самоврядування.

#### **Профспілка зобов'язується:**

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

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

1.44. 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.

1.45. 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.

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

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

## Розділ II

### ОПЛАТА ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

#### Оплата праці

##### **Сторони домовилися:**

2.1. Фонд оплати праці державних підприємств визначається на умовах, встановлених у колективному договорі та в межах чинного законодавства.

2.2. На державних 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.

2.3. Керівники державних підприємств вживають заходи щодо удосконалення структури заробітної плати. Частка основної (тарифної) заробітної плати у середній не може бути меншою за 70 відсотків.

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

2.5. У водогосподарських організаціях, що фінансуються з державного бюджету, розмір основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат встановлюються відповідними актами Кабінету Міністрів України.

Обсяг коштів спеціального фонду державного бюджету на оплату праці, розмір заробітної плати в межах цих коштів визначаються в колективному договорі та кошторисах згідно з чинним законодавством.

##### 2.6. На державних підприємствах:

2.6.1. Розмір основної заробітної плати (окладу) некваліфікованого робітника (працівника) за повністю виконану норму робочого часу, який працює у нормальних умовах праці, повинен становити не менше ніж 95 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) робітника (працівника) I розряду.

2.6.2. Мінімальний розмір тарифної ставки робітника 1-го розряду за повністю виконану норму робочого часу у нормальних умовах праці встановлюється у розмірі мінімальної заробітної плати станом на 1 січня календарного року.

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

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

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

2.6.6. 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;

2.6.7. 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;

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

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

2.8. Розвиток системи підтвердження кваліфікації за робітничими професіями за результатами неформального навчання.

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

2.10. З метою конкретизації питань оплати праці і матеріального стимулювання працівників водогосподарських організацій, що належать до сфери управління Державного агентства водних ресурсів України,

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; форми та системи оплати праці; тарифні сітки, схеми посадових окладів; розміри та порядок виплати доплат і надбавок, умови та розміри преміювання;

- положення про виплату винагороди за підсумками роботи за рік (для державних підприємств), до державних і професійних свят, ювілейних дат та інше.

2.11. На державних підприємствах, що належать до сфери управління Державного агентства водних ресурсів України, керівникам встановлюються диференційовані показники та розміри преміювання за підсумками роботи за квартал (додаток 5), за рік (додаток 6), а також диференційовані показники та розміри матеріальної винагороди за ефективне управління державним майном (додаток 7).

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

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

2.14. 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».

2.15. Оплата праці працівників водогосподарських організацій 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.

**2.16. Керівники водогосподарських організацій 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 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».

2.17. Державне агентство водних ресурсів України здійснює 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 несвоечасної 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:**

2.18. Здійснювати громадський контроль за додержанням вимог законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати.

2.19. Інформувати керівників водогосподарських організацій про виявлені порушення, вносити подання про їх усунення. Проводити обговорення проблем на засіданнях виборних органів Профспілки із запрошенням представників водогосподарських організацій.

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