

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-трудових 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 несвоечасної 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 техника (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 техника 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 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:

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.

2.20. Взаємодіяти з питань реалізації права працівників на своєчасну оплату праці з Державним агентством водних ресурсів України, роботодавцями та територіальними органами Державної служби України з питань праці.

2.21. Надавати консультації та правову допомогу працівникам – членам профспілок у захисті їх прав з питань оплати, представляти їх інтереси у комісіях з трудових спорів та судах.

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

Нормування праці

Сторони домовилися:

2.23. 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 у встановленому порядку організовують опрацювання відповідних нормативів і затверджують їх за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

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

2.25. 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.

2.26. 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.

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

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

2.29. Керівники водогосподарських організацій 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:

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

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

Розділ III

ГІДНІ УМОВИ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦЮЮЧИХ

Охорона та умови праці

Сторони домовилися:

3.1. Здійснювати обмін інформацією про виявлені факти порушень норм конвенцій Міжнародної організації праці, інших міжнародних договорів, учасником яких є Україна, та законодавства України щодо трудових та соціально-економічних прав працюючих та вживати заходів до усунення таких порушень.

3.2. З метою створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням в основу роботи покласти неухильне виконання Законів України «Про охорону праці» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та міжнародних актів, ратифікованих Україною та передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

3.3. Розробляти та впроваджувати заходи щодо запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам у водогосподарських організаціях, а також здійснювати контроль за їх виконанням.

3.4. Сприяти скороченню незадекларованої праці, у тому числі унеможливленню фактичного допуску працівників до роботи оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівників на неповний робочий час у разі фактичного виконання ними роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків.

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

3.6. Надавати допомогу в забезпеченні водогосподарських організацій кабінетів з охорони праці необхідною документацією, правилами, інструкціями, інформаційними матеріалами тощо.

3.7. Сприяти забезпеченню працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами.

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

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

3.10. 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.

3.11. Сприяти своєчасному розслідуванню нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві відповідно до Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337.

3.12. 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» та іншими нормативно-правовими актами.

3.13. Відповідно до статті 19 Закону України «Про охорону праці» бюджетним організаціям і установам передбачати щороку у розрахунках до кошторисів окремим розділом видатки на охорону праці.

3.14. Рекомендувати включати до колективних договорів державних 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.

3.15. 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.

3.16. Здійснювати постійний контроль та періодичний аналіз стану охорони праці, аварійності та травматизму у водогосподарських організаціях.

Сторони домовились рекомендувати під час укладання колективних договорів включення до них положень та механізмів їх реалізації щодо:

3.17. Оздоровлення працівників, які працюють у шкідливих та важких умовах праці.

3.18. Організації для працівників та уповноважених представників профспілок з охорони праці на підприємстві, в організації чи установі навчання з питань охорони праці, звільнення їх від основної роботи на строк навчання, визначений колективним договором, із збереженням для них за рахунок роботодавця середнього заробітку.

3.19. Права працівників відмовитися від виконання роботи, яка становить безпосередню і серйозну небезпеку для їх життя чи здоров'я, життя та здоров'я інших людей.

3.20. Організація спільної профілактичної роботи сторін соціального діалогу для попередження виробничого травматизму і професійних захворювань.

3.21. Організації санітарно-побутового забезпечення працівників (такого, як організація гарячого харчування, функціонування (обладнання) санітарно-побутових приміщень).

Керівники водогосподарських організацій зобов'язуються:

3.22. Вживати заходів для припинення виконання робіт у разі наявності безпосередньої загрози життю та здоров'ю працівників, у тому числі за поданням представників профспілок.

3.23. Згідно з вимогами Закону України «Про охорону праці» забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці, впровадити системи управління охороною праці, для чого:

вжити заходів щодо кадрового забезпечення водогосподарських 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.

3.24. 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 збільшеному розмірі).

3.25. Забезпечити працівників спеодягом, іншими засобами індивідуального захисту.

3.26. 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.

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

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

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

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

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

3.32. 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:

3.33. 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.

3.34. Здійснювати громадський контроль з делегуванням представників профкомів до складу комісій з проведення у водогосподарських організаціях атестацій робочих місць.

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

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

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

Гуманітарні питання, молодіжна політика та соціальний захист працюючих

Сторони домовилися:

3.38. Підвищувати престижність робітничих професій та технічних спеціальностей серед молоді як фундаментальних в розвитку національної економіки.

3.39. Проводити щороку оздоровлення і відпочинок дітей із залученням додаткових джерел фінансування, у тому числі збереження мережі та відновлення роботи дитячих закладів оздоровлення та відпочинку.

3.40. Забезпечити реалізацію Державної програми забезпечення молоді житлом на 2013-2020 роки з метою отримання молоддю пільгових довгострокових кредитів на будівництво (реконструкцію) і придбання житла шляхом залучення всіх можливих джерел фінансування та спрощення умов участі молоді у державній програмі пільгового довгострокового кредитування молодих сімей та одиноких молодих громадян на будівництво (реконструкцію) і придбання житла.

3.41. Сприяти покращенню соціальних гарантій особам, які навчаються, та молоді у частині рівня стипендіального забезпечення, оздоровлення, забезпечення житлом, працевлаштування та надання першого робочого місця.

3.42. Створювати належні умови для розвитку фізичної культури і спорту працівників.

3.43. Сприяти участі працівників у спортивно-масових заходах.

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

3.45. Цією Угодою рекомендується передбачити в колективних договорах додаткові, порівняно з чинним законодавством, соціально-трудова пільги, гарантії і компенсації в межах коштів державних 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;
- 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;
- виділення коштів на здешевлення лікування працівників;
- надання одноразової допомоги молодим сім'ям, а також працівникам, які повернулися на підприємство після демобілізації з армії, АТО(ООС) та іншим;
- посилення соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб;
- проведення гендерного аудиту та за його результатами складення планів гендерної рівності.

3.46. Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» через комісію із соціального страхування водогосподарських організацій здійснювати призначення та контроль за правильним нарахуванням і своєчасною виплатою матеріального забезпечення застрахованим та соціальних послуг.

3.47. Включати до колективних договорів водогосподарських 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:

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

Розділ IV

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

З метою визначення та узгодження позицій Державного агентства водних ресурсів України та Профспілки працівників АПК під час прийняття рішень з трудових, соціальних, економічних питань.

Сторони домовилися:

4.1. Здійснювати соціальний діалог з питань формування та реалізації державної соціальної політики, економічної політики, регулювання трудових відносин у формах обміну інформацією, консультацій, колективних переговорів, узгоджувальних процедур.

4.2. Забезпечувати представництво відповідно до своїх повноважень та відстоювати інтереси водогосподарських організацій і їх працівників у органах влади.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. Здійснювати безоплатно обмін наявною у Сторін інформацією, документами і матеріалами, статистичними даними з питань цієї Угоди для виконання взятих на себе зобов'язань та контролю за реалізацією Угоди іншими сторонами.

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

4.8. Здійснювати систематичне висвітлення у засобах масової інформації або на офіційних вебсайтах домовленостей, досягнутих під час проведення консультацій і переговорів сторін соціального діалогу, та оприлюднення інформації про стан виконання взятих на себе зобов'язань.

Розділ V

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПЛОК

Сторони домовилися:

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 організацій через колективні договори гарантуватимуть:

5.1. 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 організацій, у доступних для працівників місцях.

5.2. 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.

5.3. Відраховування 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.

5.4. Надання профспілковим організаціям будинків, приміщень, споруд для проведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи.

Будинки, приміщення, споруди, в тому числі орендовані, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників водогосподарських організацій та членів їх сімей, а також оздоровчі табори можуть передаватися на договірних засадах у користування профспілковим організаціям цього підприємства, установи або організації.

5.5. Надання працівникам водогосподарських 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.

5.6. Надання працівникам, обраним до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на державному підприємстві, соціальних

пільг та заохочень у обсягах, не нижчих ніж це передбачено для відповідної категорії працівників госпрозрахункового підприємства.

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

5.8. 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.

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

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

5.11. 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 діяльності водогосподарських організацій та інше.

5.12. 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.

5.13. 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 водогосподарській організації або їх обслуговують.

5.14. 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.

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

5.16. Дотримання прав Профспілки, її організацій і виборних органів, невтручання у статутну діяльність Профспілки, забезпечення норм Конвенції Міжнародної організації праці № 87 «Про свободу асоціації та захист прав на організацію» та законодавства України.

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

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

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

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Сторони домовилися:

1. Здійснювати контроль за виконанням Угоди один раз на рік.
2. Сприяти приведенню норм та положень колективних договорів у відповідність з цією Угодою.
3. Вирішувати спірні питання та проблеми, що виникають під час виконання цієї Угоди, шляхом проведення консультацій і переговорів.
4. Здійснювати обмін інформацією з питань, які є предметом Угоди.
5. Розмістити Угоду на офіційних вебсайтах Сторін.
6. 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.

7. Угода підписана у трьох примірниках, кожен з яких має однакову юридичну силу, які зберігаються у кожної зі Сторін Угоди та Міністерстві розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України.

Галузеву угоду підписали:

від

**Державного агентства водних
ресурсів України**

В.о. Голови Агентства



М.ХОРЄВ

21.02.2020 р.

від

**Профспілки працівників
агропромислового комплексу
України**

Голова Профспілки



С.САМОСУД

21.02.2020 р.

Додаток 1
до Галузевої угоди між Державним агентством
водних ресурсів України
та Профспілкою працівників
агропромислового комплексу України
на 2020-2022 роки

**Мінімальні коефіцієнти міжрозрядних співвідношень тарифних ставок
робітників підприємств**

Розряди робіт	I	II	III	IV	V	VI
Міжрозрядні тарифні коефіцієнти	1,0	1,1	1,22	1,36	1,55	1,8

Мінімальні коефіцієнти співвідношень годинних тарифних ставок водіїв автотранспортних засобів

1. Вантажні автомобілі

	Коефіцієнт співвідношення до мінімального розміру годинної ставки робітника I розряду
1	2
I група: Бортові автомобілі та автомобілі – фургони загального призначення вантажністю (тонн):	
до 1,5	1,29
вище 1,5 до 3	1,33
вище 3 до 5	1,39
вище 5 до 7	1,47
вище 7 до 10	1,53
вище 10 до 20	1,61
вище 20 до 40	1,74
вище 40 до 60	1,92
II група: Спеціалізовані і спеціальні автомобілі: самоскиди, цистерни, фури, контейнеровози, технічної допомоги, автокрани, автонавантажувачі та інші, сідельні тягачі з причепами вантажністю (тонн):	
до 1,5	1,33
вище 1,5 до 3	1,39
вище 3 до 5	1,47
вище 5 до 7	1,53
вище 7 до 10	1,61
вище 10 до 20	1,74
вище 20 до 40	1,92
вище 40 до 60	2,12
вище 60	2,35
III група: Автомобілі по перевезенню цементу, ядохімікатів, трупів, безводного аміаку, аміачної селітри, загниваючого сміття, асенізаційних вантажів вантажністю (тонн):	
до 1,5	1,39
вище 1,5 до 3	1,47
вище 3 до 5	1,53
вище 5 до 7	1,61
вище 7 до 10	1,74
вище 10 до 20	1,92
вище 20 до 40	2,12
вище 40 до 60	2,35

2. Легкові автомобілі (у тому числі спеціальні)

Клас автомобіля, робочий об'єм двигуна (у літрах):	Коефіцієнт співвідношення до мінімального розміру годинної ставки робітника I розряду
Особливо малий - до 1,8	1,29
Середній - від 1,8 до 3,5	1,33
Великий - понад 3,5	1,39

3. Автобуси (у тому числі спеціальні)

Габаритна довжина автобусів (у метрах):	Коефіцієнт співвідношення до мінімального розміру годинної ставки робітника I розряду
Особливо малий: до 5	1,35
Малий: від 5 до 7,5	1,41
Середній: від 7,5 до 9, 5	1,74
Великий: понад 9,5	1,92

Примітка: тарифні ставки водіїв автомобілів, переобладнаних для перевезення людей, водіїв бурових установок на базі автомобілів встановлюються на один пункт вище за вантажність базового автомобіля.

Додаток 2
до Галузевої угоди між Державним
агентством водних ресурсів України
та Профспілкою працівників
агропромислового комплексу України
на 2020-2022 роки

**Мінімальні коефіцієнти міжпосадових
співвідношень місячних посадових окладів керівників,
професіоналів та фахівців підприємств**

Назва посад	Коефіцієнти міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів до розміру посадового окладу техника без категорії
1	2
Директор підприємства	Оклад встановлюється за контрактом
Головний інженер підприємства	2,5
Головні професіонали усіх спеціальностей, начальник виробництва	2,3
Начальник відділу	2,2
Начальник лабораторії	1,9
Провідні професіонали усіх спеціальностей	1,8
Професіонали усіх спеціальностей:	
I категорії	1,7
II категорії	1,6
без категорії	1,5
Начальник цеху, дільниці	2,2
Техніки і фахівці усіх спеціальностей:	
I категорії	1,2
II категорії	1,1
без категорії	1

Додаток 3
до Галузевої угоди між Державним
агентством водних ресурсів України
та Профспілкою працівників
агропромислового комплексу України
на 2020-2022 роки

**Мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень
місячних посадових окладів керівників інших структурних підрозділів,
фахівців, технічних службовців та місячних окладів робітників підприємств
(наскрізні посади і професії)**

Назва посад (професій)	Коефіцієнт співвідношень до мінімальної тарифної ставки робітника I розряду
1	2
Керівники, фахівці, технічні службовці	
Завідувачі: канцелярії, центрального складу; старший товарознавець	1,6
Завідувач бюро; старші: касир, інспектор, табельник, стенографіст I категорії, оператор комп'ютерного набору, товарознавець	1,47
Завідувач: архіву, господарства, складу, копіювально- розмножувального бюро; касир, інспектор, стенографіст II категорії, друкарка I категорії	1,41
Експедитор, діловод, табельник, кресляр, обліковець, друкарка, архіваріус, секретар-друкарка, секретар керівника, паспортист	1,12
Робітники	
Машиніст із прання та ремонту спецодягу; водії: електро- та автовізка, транспортно-прибиральної машини і самохідних механізмів; роздавальник нафтопродуктів, комірник, копіювальник та інші	1,27
Садівник, підсобний робітник, прибиральник виробничих приміщень та інші	1,12
Гардеробник, двірник, каштелян, склопротиральник, кур'єр, ліфтер, опалювач, вантажник, натирач підлоги, робітник з благоустрою, сторож, прибиральник службових приміщень, прибиральник територій, швейцар та інші	0,95

Додаток 4
до Галузевої угоди між Державним агентством
водних ресурсів України і Профспілкою
працівників агропромислового комплексу
України на 2020-2022 роки

ПЕРЕЛІК І РОЗМІРИ ДОПЛАТ ТА НАДБАВОК
до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників
державних підприємств

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
ДОПЛАТИ:	
За суміщення професій (посад)	доплати одному працівнику не обмежуються максимальним розмірам і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщеної посади працівника
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	розмір доплати одному працівнику не обмежуються і визначаються наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці – 4, 8 і 12 відсотків тарифної ставки (окладу) за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – 16, 20 і 24 відсотків тарифної ставки (окладу)
За інтенсивність праці	до 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
	підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді (до 10, понад 10, понад 25 осіб) конкретний розмір доплати: визначається галузевою угодою залежно від розміру ставки розряду, присвоєного бригадиру якщо чисельність ланки становить більше ніж п'ять осіб, ланковим встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадира
За роботу у вечірній час – з 18 до 22 годин (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в такий час
За роботу у нічний час	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За ненормований робочий день (водіям легкових і спеціальних автомобілів)	до 40 відсотків тарифної ставки за відпрацьований час
За науковий ступінь (якщо діяльність працівників за профілем збігається з науковим ступенем)	доктора наук - 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати); кандидата наук - 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати)
За поділ робочого дня (зміни) на частини (водіям на перевезенні людей)	до 40 відсотків тарифної ставки за кожний день праці в такому режимі
За використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів	10 відсотків посадового (місячного) окладу

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
НАДБАВКИ:	
За високу професійну майстерність (робітникам)	диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів):
	для робітників III розряду - 12 відсотків
	для робітників IV розряду - 20 відсотків
	для робітників V розряду - 25 відсотків
	для робітників VI розряду - 30 відсотків
За високі досягнення у праці	до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки)
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки)
За складність, напруженість у роботі	до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки)
Трактористам-машиністам за класність	
I класу	20 відсотків відрядного заробітку (тарифної ставки)
II класу	10 відсотків відрядного заробітку (тарифної ставки)
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям II класу - 10 відсотків, I класу - 25 відсотків установленної тарифної ставки за відпрацьований час
За почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР «заслужений»	20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати)
	надбавки за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР «заслужений» встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з почесним званням

Додаток 5
до Галузевої угоди між Державним агентством
водних ресурсів України
та Профспілкою працівників
агропромислового комплексу України
на 2020-2022 роки

Умови, диференційовані показники та розміри преміювання за підсумками роботи за квартал керівників державних підприємств.

Диференційовані показники преміювання	Розміри преміювання (відсоток посадового окладу)	Умови преміювання
1. Виконання плану робіт, надання послуг відповідно до договорних зобов'язань	100	Преміювання керівників підприємств здійснюється за звітний квартал за таких умов: ➤ виконання планового показника чистого прибутку (нульовий результат чистого прибутку не є показником прибутковості діяльності підприємства); ➤ відсутність простроченої кредиторської
2. Виконання планового показника «чистий прибуток»: від 100% до 115% включно понад 115% до 125% включно понад 125%	110 120 130	

3. Виконання планового показника «обсяг сплати податків та інших обов'язкових платежів і зборів»: від 100% до 115% включно понад 115% до 125% включно понад 125%	20 30 40	заборгованості; ➤ своєчасність сплати податків та інших обов'язкових зборів; ➤ відсутність узгоджених штрафних санкцій до підприємства з боку фіскальних органів; ➤ недопущення наявності залишків бюджетних асигнувань за відсутності фінансових зобов'язань;
4. Відсутність простроченої кредиторської заборгованості	30	➤ забезпечення виконання вимог, установлених чинним законодавством, з питань забезпечення режиму секретності, охорони праці, протипожежної безпеки; відсутність випадків травм, каліцтв, поранень, смерті працівників підприємств, пов'язаних з виконанням ними службових обов'язків; ➤ створення належних умов праці для працівників

Додаток 6

до Галузевої угоди між Державним агентством водних ресурсів України та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2020-2022 роки

Умови, диференційовані показники та розміри преміювання за підсумками роботи за рік керівників державних підприємств, які належать до сфери управління Державного агентства водних ресурсів України

Диференційовані показники преміювання	Розміри преміювання (кратність посадових окладів)	Умови преміювання
1. Ріст рентабельності реалізованої продукції (товарів, послуг) до передбаченої фінансовим планом: до 1% включно понад 1% до 5% включно понад 5%	1 3 6	Преміювання керівників підприємств здійснюється за звітний рік за таких умов: ➤ виконання планового показника чистого прибутку (нульовий результат чистого прибутку не є показником прибутковості діяльності підприємства); ➤ відсутність простроченої кредиторської заборгованості; ➤ своєчасність сплати податків та інших обов'язкових зборів; ➤ відсутність узгоджених штрафних санкцій до
2. Ріст чистого прибутку до передбаченого фінансовим планом не менш як на: від 5% до 10% включно понад 10% до 25% включно понад 25%	1 3 6	

3. Збільшення обсягів виробленої продукції (товарів, послуг) порівняно з попереднім роком (у порівнянних цінах): на 5% включно понад 5% до 15% включно понад 15%	1 3 6	➤ підприємства з боку фіскальних органів; недопущення наявності залишків бюджетних асигнувань за відсутності фінансових зобов'язань; ➤ забезпечення виконання вимог, установлених чинним законодавством, з питань забезпечення режиму секретності, охорони праці, протипожежної безпеки; відсутність випадків травм, каліцтв, поранень, смерті працівників підприємств, пов'язаних з виконанням ними службових обов'язків;
4. Зменшення дебіторської заборгованості за основними видами діяльності: від 10% до 20% включно понад 20% до 30% включно понад 30%	1 3 6	➤ створення належних умов праці для працівників

Додаток 7

до Галузевої угоди між Державним агентством водних ресурсів України та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2020-2022 роки

Умови, диференційовані показники та розміри матеріальної винагороди за ефективне управління державним майном керівників державних підприємств.

Диференційовані показники матеріальної винагороди	Розміри матеріальної винагороди (кратність посадових окладів)	Умови матеріальної винагороди
1. Ріст чистого прибутку до передбаченого фінансовим планом не менш як на: від 5% до 10% включно понад 10% до 25% включно понад 25%	1 2 3	Виплата матеріальної винагороди керівникам підприємств здійснюється за звітний рік за таких умов: ➤ виконання всіх наказів і розпоряджень органу управління; ➤ відсутність простроченої заборгованості з виплати заробітної плати працівникам підприємств; ➤ виконання планового показника чистого прибутку (нульовий результат чистого прибутку не є показником прибутковості діяльності підприємства); ➤ відсутність простроченої кредиторської
2. Збільшення обсягів виробленої продукції (товарів, послуг) порівняно з попереднім роком (у порівняльних цінах): на 5% включно понад 5% до 15% включно понад 15%	1 2 3	

понад 20% до 30% включно понад 30%	1 2 3	заборгованості; ➤ своєчасність сплати податків та інших обов'язкових зборів; ➤ відсутність узгоджених штрафних санкцій до підприємства з боку фіскальних органів; ➤ недопущення наявності залишків бюджетних асигнувань за відсутності фінансових зобов'язань; ➤ забезпечення виконання вимог, установлених чинним законодавством, з питань забезпечення режиму секретності, охорони праці, протипожежної безпеки; відсутність випадків травм, каліцтв, поранень, смерті працівників підприємств, пов'язаних з виконанням ними службових обов'язків.	1
4. Забезпечення зростання середньої заробітної плати не менше ніж на 15 % порівняно з відповідним періодом попереднього року			

Примітка: виплата матеріальної винагороди здійснюється за рахунок відрахувань до фонду матеріального заохочення від фактично отриманого чистого бутку, плановий розподіл якого передбачений фінансовим планом. Винагорода виплачується один раз на рік за підсумками фінансово-господарської діяльності підприємства на підставі даних бухгалтерської та статистичної звітності за погодженням із органом управління.

СПИСОК

посад і професій працівників з ненормованим робочим днем у водогосподарських організаціях, установах та на підприємствах

1. Керівники, їх заступники, головні бухгалтери та їх заступники організацій, підприємств та установ.
2. Начальники, завідувачі та інші керівники структурних підрозділів організацій, підприємств, установ, партій, відділень, цехів, майстерень, відділів, дільниць, лабораторій, кабінетів, секторів, груп, виробництв, баз і інше та їх заступники.
3. Головні: інженери, економісти, технологи, енергетики, механіки, гідротехніки, геологи, гідрогеологи, гідрологи, геодезисти, диспетчери та інші.
4. Провідні: інженери всіх спеціальностей, економісти, бухгалтери, ревізори, гідротехніки, геологи, гідрологи, геодезисти та інші.
5. Інженери всіх спеціальностей, економісти, бухгалтери, ревізори, юрисконсульти, гідротехніки, гідрологи, геодезисти, інспектори, інструктори, агролісомеліоратори, іхтіологи, техніки всіх спеціальностей, майстри дільниць, механіки гаражів.
6. Завідувачі: канцелярії, складу, бюро, архіву, господарства, комори схову, дитячого садка (дитячих ясел), бібліотеки; касири, експедитори, секретарі, секретарі-друкарки, друкарки, діловоди, архіваріуси, копіювальники, коменданти будинків.
7. Водії легкових автомобілів.

і прошито, пронумеровано та скріплено
печаткою

срок дії 8944
В.о. Голови Державного агентства

(*41*) арк.

М.Хорєв

