

ГАЛУЗЕВА УГОДА
у сфері гідротехнічної меліорації земель
між Державним агентством України
з розвитку меліорації, рибного господарства
та продовольчих програм і Профспілкою працівників
агропромислового комплексу України
на 2024 – 2028 роки

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Галузева угода (далі - Угода) укладена відповідно до законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» між Державним агентством України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм (далі – Держрибагентство), з однієї сторони, і Профспілкою працівників агропромислового комплексу України (далі – Профспілка), з іншої сторони (далі – Сторони).

Угоду укладено на 2024-2028 роки.

Угода набирає чинності з дня її підписання і діє до укладення нової або відповідно до прийнятого Сторонами рішення про продовження терміну дії цієї Угоди.

Угода укладена з метою спрямування спільних зусиль Сторін на забезпечення підвищення ефективності роботи бюджетних установ та організацій, що входять до сфери управління Держрибагентства та здійснюють свою діяльність у сфері гідротехнічної меліорації земель (далі – водогосподарські організації), реалізацію на цій основі професійних, трудових і соціально-економічних гарантій працівників.

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

У разі зміни складу, структури, найменування Держрибагентства чи Профспілки, чинність Угоди зберігається на весь період, на який її укладено.

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 України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм у триденний строк з дня підписання Угоди, змін і доповнень до неї подає їх на повідомну реєстрацію.

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 у сфері гідротехнічної меліорації земель та експлуатації державних водогосподарських

об'єктів комплексного призначення, міжгосподарських зрошувальних і осушувальних систем, для найбільш ефективного її функціонування та забезпеченню належного рівня трудових відносин та доходів працівників.

1.2. Створювати умови для залучення довгострокових фінансових ресурсів для розвитку гідротехнічної меліорації земель, експлуатації державних водогосподарських об'єктів комплексного призначення, міжгосподарських зрошувальних і осушувальних систем.

Державне агентство України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм спільно з керівниками водогосподарських організацій зобов'язуються:

1.3. Вживати заходів щодо підвищення ефективності діяльності, запобігання скороченню обсягів надання послуг;

1.4. Створювати умови та надавати можливість для забезпечення участі представників Профспілки в діяльності водогосподарських організацій згідно з чинним законодавством.

Профспілка зобов'язується:

1.5. Брати участь, через своїх представників, в діяльності водогосподарських організацій в частині їх соціальної сфери, організаційних заходах щодо удосконалення та підвищення мотивації праці.

1.6. Інформувати водогосподарські організації про заходи, які проводитимуться Профспілкою і зачіпають їх інтереси.

1.7. 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.

У сфері трудових відносин

Сторони домовилися:

1.8. Регулювання трудових і соціально-економічних відносин на галузевому, виробничому рівнях здійснюється відповідно до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та на засадах рівності прав і можливостей, не допускається пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

1.9. 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.

1.10. 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.

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

1.12. Нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень.

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

1.13. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється згідно з чинним законодавством для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень, а також для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці та у інших випадках, передбачених чинним законодавством.

У колективному договорі може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу за рахунок власних коштів водогосподарських організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

1.14. Для працівників водогосподарських організацій устанавлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з додержанням установленої тривалості робочого тижня.

1.15. Тривалість роботи напередодні святкових і неробочих днів, крім працівників зазначених у пункті 1.13 Угоди, скорочується на одну годину.

1.16. При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу.

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

1.17. У водогосподарських організаціях за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом, неповний робочий день або неповний робочий тиждень, відповідно до КЗпП.

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

Кожна зміна виконує роботу згідно з графіком змінності, що затверджується на строк не менший ніж на 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).

1.19. Надурочні роботи (понад встановлену норму тривалості робочого дня) можуть застосовуватись 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 для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

1.20. Для працівників водогосподарських організацій може запроваджуватись дистанційна робота та переведення на простій відповідно до вимог КЗпП.

1.21. Тривалість щорічної основної 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.

1.22. Працівникам з ненормованим робочим днем обов'язково надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 7 календарних днів (список посад і професій працівників з ненормованим робочим днем у водогосподарських організаціях – додаток 1 до 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.

1.23. 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.

1.24. 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, зайнятість працівників в яких дає 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).

Конкретна тривалість щорічних додаткових відпусток встановлюється 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, а відпусток за особливий характер праці – залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

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

1.26. 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.

1.27. 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.

1.28. Відпустки без збереження заробітної плати можуть надаватися у випадках та на умовах, встановлених чинним законодавством.

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

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

1.30. 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.

1.31. 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:

1.32. Аналізувати стан та перспективи використання трудових ресурсів; здійснювати прогнозування попиту і пропозиції робочої сили та вносити, у разі необхідності, відповідні пропозиції до регіональних програм зайнятості; доводити до відома державних служб зайнятості інформацію про наявність вакантних робочих місць, умови працевлаштування.

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

1.34. У разі розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП:

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 масового вивільнення працівників (стаття 48 Закону України «Про зайнятість населення») 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.

1.35. У разі невідворотності масового вивільнення працівників з підстав, передбачених пунктом 1 частини першої 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.

1.36. 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.

1.37. При визначенні нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів враховувати лише ту кількість місць, яка не пов'язана 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:

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

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

1.40. 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.

1.41. 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.

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

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

Розділ II ОПЛАТА ПРАЦІ

Сторони домовилися:

2.1. Фонд оплати праці водогосподарських організацій формується в межах бюджетних коштів, виділених на оплату праці за загальним та спеціальним фондами.

2.2. У водогосподарських організаціях 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.

2.3. 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.

2.4. Присвоєння, підвищення та перегляд кваліфікаційних розрядів робітникам та кваліфікаційних категорій професіоналам і фахівцям здійснюється згідно з чинним законодавством.

2.5. З метою конкретизації питань оплати праці і матеріального стимулювання працівників водогосподарських організацій, що належать до сфери управління Держрибагентства, розробляються та затверджуються у встановленому порядку, як додаток до колективного договору положення про порядок виплати доплат і надбавок, умови та розміри преміювання.

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

2.7. У періоди між підвищенням розмірів заробітної плати здійснюється індексація заробітної відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення».

2.8. 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.

2.9. 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».

2.10. Державне агентство України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм 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:

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

2.12. 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.

2.13. Взаємодіяти з питань реалізації права працівників на своєчасну оплату праці з Державним агентством України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм, роботодавцями та територіальними органами Державної служби України з питань праці.

2.14. 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.

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

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 без 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 необхідну допомогу водогосподарським організаціям щодо забезпечення кабінетів охорони праці необхідними міжгалузевими, галузевими та іншими нормативно-правовими актами з охорони праці, документацією, інформаційними матеріалами тощо.

3.7. Сприяти забезпеченню працівників спецодягом, спецвзуттям, 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. 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.

3.15. 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:

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

3.17. 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.

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

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

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

Керівники водогосподарських організацій зобов'язуються:

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

3.22. Згідно з вимогами Закону України «Про охорону праці» забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці, впровадити у водогосподарських організаціях 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 усіх видів інструктажів, щорічного спеціального навчання і перевірки знань працівників, зайнятих на роботах з підвищеною небезпекою, або там де є потреба у професійному доборі, навчання і перевірки знань для посадових осіб, не рідше ніж один раз на три роки.

3.23. 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).

3.24. Забезпечити працівників, які зайняті на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

3.25. Забезпечити організацію своєчасної обов'язкової оцінки та врахування виробничих ризиків на робочих місцях для забезпечення працівників додатковими засобами індивідуального захисту, залежно від характеру та умов виконуваних робіт.

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/чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року та обов'язкового виконання оздоровчих заходів відповідного Заключного акту.

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

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

3.31. За бажанням працівника 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:

3.32. 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.

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

3.34. 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.

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

3.36. 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:

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

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

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

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

3.41. Сприяти участі працівників у спортивно-масових заходах.

3.42. 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.

Профспілка зобов'язується:

3.44. 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 України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм 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 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 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 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 України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм, 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 виборним профспілковим працівникам, після закінчення їх повноважень, попередньої роботи (посади) або іншої рівноцінної роботи (посади) за їх згодою.

5.7. 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.

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

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

5.10. 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.

5.11. 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.

5.12. 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.

5.13. 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.

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

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

5.16. Трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України «Про медіацію» з урахуванням особливостей, передбачених КЗпП.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

Сторони домовилися:

1. Здійснювати контроль за виконанням Угоди згідно з Регламентом здійснення контролю за виконанням Угоди (додаток 2 до Угоди).
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 та зберігається у кожній зі Сторін Угоди та Міністерстві економіки України.

Угоду підписали:

від

Державного агентства України з розвитку меліорації, рибного господарства та продовольчих програм

Т.в.о. Голови



І.КЛИМЕНОК

2024 р.

від

Профспілки працівників агропромислового комплексу України

Голова



С.САМОСУД

«01» Березня 2024 р.

Додаток 1
до Галузевої угоди у сфері
гідротехнічної меліорації земель між
Державним агентством України з
розвитку меліорації, рибного
господарства та продовольчих програм
та Профспілкою працівників
агропромислового комплексу України
на 2024-2028 роки

СПИСОК

посад і професій працівників з ненормованим робочим днем у водогосподарських організаціях

1. Керівники та їх заступники, головні бухгалтери та їх заступники.
2. Начальники, завідувачі та інші керівники структурних підрозділів, відділень, філій, цехів, майстерень, відділів, дільниць, лабораторій, секторів, груп, виробництв, баз, інших підрозділів та їх заступники.
3. Головні: інженери, економісти, технологи, енергетики, механіки, гідротехніки, геологи, гідролози, 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, юрисконсультанти, гідротехніки, гідрологи, геодезисти, інспектори, інструктори, агролісомеліоратори, іхтіологи, техніки всіх спеціальностей, майстри дільниць, механіки гаражів.
6. Завідувачі: канцелярії, складу, господарства та інші; касири, експедитори, секретарі керівника (організації, підприємства, установи), офісні службовці (друкування), діловоди, архіваріуси, копіювальники, коменданти будинків.
7. Водії автотранспортних засобів.

Додаток 2
до Галузевої угоди у сфері гідротехнічної
меліорації земель між Державним
агентством України з розвитку меліорації,
рибного господарства та продовольчих
програм та Профспілкою працівників
агропромислового комплексу України
на 2024-2028 роки

РЕГЛАМЕНТ **здійснення контролю за виконанням Угоди**

1. Контроль за виконанням Угоди здійснюється робочими комісіями, які вели переговори щодо її укладення (далі – робочі комісії).
2. Кожна Сторона самостійно визначає оцінку стану виконання положень Угоди.
3. Засідання робочих комісій з підбиття підсумків виконання Угоди проводиться один раз на рік після прийняття Сторонами узгодженого рішення щодо дати і місця його проведення.
4. Засідання робочих комісій Сторін з підбиття підсумків виконання Угоди є правоможним, якщо в ньому беруть участь не менше 3 повноважних представників від кожної Сторони.
5. З метою визначення стану виконання зобов'язань (домовленостей) Сторін за підсумками роботи у відповідному звітному періоді застосовуються розроблені та узгоджені Сторонами критерії оцінки виконання положень Угоди.
6. Матеріали до розгляду на засіданні робочих комісій з підбиття підсумків виконання Угоди готує відповідальний член комісії на основі інформації Сторін ("Перелік положень Угоди, оцінка виконання яких узгоджена сторонами", "Перелік положень Угоди, в оцінці виконання яких є розбіжності").
7. Матеріали надсилаються представникам Сторін електронною поштою відповідальними членами робочих комісій.
8. Прийняття рішень щодо оцінки виконання положень Угоди здійснюється шляхом голосування кожною Стороною окремо. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало не менше полонини осіб від кожної сторони.
9. Рішення робочих комісій оформлюється протоколом, який підписується особами, що вели засідання.
10. До протоколу вносяться прийняті рішення щодо оцінки стану виконання положень Угоди.
11. З метою інформування про результати засідань кожна зі Сторін оприлюднює відповідні матеріали.
12. За результатами підбиття підсумків виконання Угоди кожна зі Сторін забезпечує реалізацію взятих зобов'язань та виконання рішень робочих комісій.

13. У разі необхідності кожна зі Сторін має право звертатися до іншої Сторони з питань реалізації Угоди, ініціювати проведення консультацій. Зазначене звернення є обов'язковим для розгляду Стороною, якій воно подане.
