

Заместитель Министра сельского хозяйства
Республики Калмыкия

Председатель Калмыцкой республиканской
организации Профсоюзного союза
работников агропромышленного комплекса
Российской Федерации

Н.А. Абушинов

В.М. Мудаев

«14» апреля 2021 г.

«11» марта 2021 г.

**Отраслевое соглашение
по агропромышленному комплексу Республики Калмыкия
на 2021-2023 годы**

**Отраслевое соглашение по
агропромышленному комплексу Республики
Калмыкия на 2021-2023 годы
зарегистрировано в Министерстве
социального развития, труда и занятости
Республики Калмыкия**

«__» _____ 20__ г.

Регистрационный номер _____

Министр социального развития, труда и
занятости Республики Калмыкия

_____ М.П. Ользятиева



г. Элиста

Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Республики Калмыкия на 2021-2023 годы (далее - Соглашение) заключено на региональном уровне социального партнерства полномочными представителями работников, работодателей, именуемыми в дальнейшем Сторонами, на основании Конституции Российской Федерации, Степного Уложения (Конституции) Республики Калмыкия, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

Соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в агропромышленном комплексе Республики Калмыкия (далее - АПК) и совместные действия Сторон по их реализации.

Сторонами Соглашения являются:

Калмыцкая республиканская организация Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Республики Калмыкия (далее - Профсоюз), представляющая интересы работников организаций АПК;

Министерство сельского хозяйства Республики Калмыкия (далее - Министерство), действующее на основании Положения о Министерстве сельского хозяйства Республики Калмыкия, утвержденное постановлением Правительства Республики Калмыкия от 2 сентября 2009 г. № 314.

Стороны признают главной целью Соглашения рост благосостояния, доходов и социальной защищенности работников АПК за счет повышения эффективности производства, сохранения и развития человеческого капитала.

Соглашение действует в организациях, учреждениях и на предприятиях (далее - организации), осуществляющих деятельность в сфере АПК, в том числе в следующих областях профессиональной деятельности: сельское хозяйство, ветеринария, пищевая и перерабатывающая промышленность, рыболовство и рыбоводство, аграрное образование и наука.

Соглашение служит основой для разработки и заключения коллективных и трудовых договоров. В случае отсутствия в организациях АПК коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

Стороны стремятся обеспечить соблюдение и уважение прав человека и прав трудящихся, закрепленных актами российского права.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует до 31 декабря 2023 г. включительно.

Глава 1. Экономические и производственные отношения

1.1. Главными направлениями совместной работы Сторон являются дальнейшее развитие республиканского АПК, повышение его эффективности и конкурентоспособности на региональном и российском рынках, создание условий для повышения уровня жизни работников АПК, развитие социальной, инженерной, транспортной инфраструктуры сельских территорий, научного и кадрового потенциала.

1.2. Стороны в период действия Соглашения в установленном порядке участвуют в реализации следующих отраслевых государственных программ: Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Республики Калмыкия, утвержденной постановлением Правительства Республики Калмыкия от 17 декабря 2018 г. № 384, Государственной программы Республики Калмыкия «Комплексное развитие сельских территорий», утвержденной постановлением Правительства Республики Калмыкия от 17 декабря 2019 г. № 367, Государственной программы Республики Калмыкия «Эффективное вовлечение в оборот земель сельскохозяйственного назначения и развитие мелиоративного комплекса Республики Калмыкия», утвержденной постановлением Правительства Республики Калмыкия 27 декабря 2021 г. № 494.

1.3. Стороны используют для достижения поставленных в государственных программах целей принцип государственно-частного партнерства и механизмы оказания предприятиям и организациям АПК мер государственной поддержки.

1.4. В целях реализации программ Стороны совместно участвуют в работе создаваемых при Министерстве оперативных штабов, рабочих групп, в проведении совещаний, круглых столов,

используя имеющиеся у них формы и методы организации работ.

1.5. Стороны разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные на:

устойчивый рост эффективности производства АПК, в том числе за счет совершенствования мер государственной поддержки, технической и технологической модернизации, развития научного и кадрового потенциала, повышения спроса на продукцию АПК;

переход к инновационной модели развития АПК, освоение прогрессивных ресурсосберегающих технологий, повышение производительности труда, создание высокопроизводительных рабочих мест;

сохранение и рост доходов организаций АПК;

обеспечение достойного уровня заработной платы и социальной защищенности работников АПК;

улучшение состояния охраны труда и экологической безопасности в организациях АПК;

стимулирование занятости и повышение качества жизни в сельских территориях;

развитие и внедрение отраслевой системы профессиональных квалификаций, повышение качества профессиональной подготовки и переподготовки кадров;

повышение активности и роли профсоюзных организаций и отраслевых объединений работодателей на всех уровнях социального партнерства.

Глава 2. Оплата и нормирование труда

Стороны считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях повышение реальных доходов работников и доведение уровня номинальной заработной платы в сельском хозяйстве до уровня не менее 90 процентов от средней заработной платы в Республике Калмыкия за счет роста эффективности и объемов производства.

Стороны Соглашения считают необходимым разработать и реализовать меры, обеспечивающие право работников АПК на достойный труд и повышение уровня и качества жизни, в том числе в сельских территориях.

2.1. Стороны Соглашения проводят консультации по вопросам установления размеров тарифной ставки, оклада (должностного оклада) и иных форм постоянной части заработной платы в отдельных отраслях АПК.

2.2. При этом Стороны договариваются о том, что системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и согласовываются с коллегиальными выборными органами первичной профсоюзной организации.

2.3. Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не должен быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Республике Калмыкия.

2.4. Работодатели ориентируются на установление доли тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в структуре заработной платы на уровне не менее 70 процентов.

2.5. Стороны стремятся к тому, чтобы минимальная месячная заработная плата квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составляла не ниже 1,8 размера минимальной заработной платы, установленного в Республике Калмыкия. Под квалифицированным работником следует понимать работника, профессиональная квалификация которого подтверждена дипломом о среднем или высшем профильном профессиональном образовании, свидетельством зарегистрированного центра оценки квалификаций.

2.6. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Стороны стремятся к ежегодной индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.7. Порядок индексации заработной платы устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте. Размер индексации устанавливается локальным нормативным актом.

2.8. Увеличение фонда оплаты труда, в том числе при проведении индексации заработной платы работников рекомендуется преимущественно направлять на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов).

2.9. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом профессиональных стандартов.

2.10. Система оплаты труда работников республиканских бюджетных, автономных и казенных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая постановление Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. № 328 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы», на основании разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений с учетом Положения об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства сельского хозяйства Республики Калмыкия, утвержденного постановлением Правительства Республики Калмыкия от 27 июля 2017 г. № 254.

2.11. Работодатели:

обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;

производят своевременно расчеты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов на основании письменных заявлений работников;

при сменном режиме работы устанавливают доплату за работу в ночную смену (с 22:00 до 6:00) - не менее 25 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы. Могут производить в повышенном размере оплату труда за работу в вечернюю смену (с 18:00 до 22:00). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное и вечернее время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

производят введение, замену и пересмотр норм труда (норм выработки, норм времени, зон обслуживания, численности персонала) по мере внедрения прогрессивных технологий, новой техники и новой организации труда на основании локальных нормативных актов работодателя с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации;

извещают работников о введении новых норм труда не позднее чем за два месяца;

учитывают результаты профессионального обучения, результаты оценки профессиональных и деловых компетенций работников при повышении квалификационных разрядов работников;

сохраняют за работником, который в установленном законом порядке приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, средний заработок за весь период приостановления им исполнения трудовых обязанностей. Средний заработок за дни приостановки работы исчисляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.12. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенный размер оплаты труда:

минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени, - не менее 5 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени, - не менее 6 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда, - не менее 8 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом

мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном коллективным договором.

Денежная компенсация устанавливается при увеличении сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю на основании Соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору. При этом первые 2 часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы - не менее чем в двойном размере.

2.13. Профсоюз:

осуществляет контроль своевременности выплаты заработной платы и уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, перечисления членских профсоюзных взносов;

проводит мониторинг статистических данных по заработной плате.

Глава 3. Развитие рынка труда, содействие занятости работников

Стороны считают создание достойных рабочих мест, обеспечение полной и продуктивной занятости, сокращение масштабов неформальной занятости приоритетами агропромышленной политики в области социально-трудовых отношений.

3.1. Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие, направленное на:

развитие отраслевого рынка труда, создание высокопроизводительных, безопасных, высокооплачиваемых рабочих мест, оценку потребностей привлечения иностранной рабочей силы;

развитие и сохранение кадрового потенциала в отрасли;

социально-экономическую поддержку работников, увольняемых в связи с сокращением штата и реструктуризацией производства;

реализацию возможностей трудоустройства и сохранения занятости для молодежи, женщин, одиноких родителей, а также родителей, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, лиц с ограниченными физическими возможностями, лиц предпенсионного возраста.

3.2. Стороны считают необходимым развитие практики стажировок учащихся и студентов отраслевых образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования в целях получения опыта работы и последующего трудоустройства на постоянные рабочие места, содействуют развитию института наставничества.

3.3. Представители Сторон считают необходимым:

организации и проведения конкурсов профессионального мастерства в целях повышения престижа аграрных профессий и специальностей;

разрабатывать меры экономического стимулирования работодателей, создающих и модернизирующих рабочие места, участвующих в развитии профессионального образования и обучения, содействующих сохранению и развитию материально-технической базы отраслевых образовательных учреждений;

предпринимать меры, направленные на сдерживание массовых увольнений, недопущение необоснованной ликвидации и репрофилирования организаций АПК, аграрных научных и образовательных организаций.

3.4. Стороны признают существенными изменениями занятости (критериями массового увольнения):

высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства группы работников, занимающих равные должности (позиции) в одном обособленном структурном подразделении, если их число составляет 10 и более человек в течение 30 календарных дней;

высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства группы работников, занимающих равные должности (позиции) в различных обособленных структурных подразделениях, если их число составляет 10 и более человек в течение 30 календарных дней;

высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства работников, занимающих различные должности (позиции) и составляющих 10 процентов и более работников обособленного структурного подразделения в течение 30 календарных дней;

высвобождение работников в связи с закрытием обособленного структурного подразделения.

3.5. Для случаев существенного изменения занятости коллективными договорами.

соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с соответствующим выборным коллегиальным органом профсоюзной организации, в которых определены:

порядок переговоров или консультаций с коллегиальным представительным органом работников;

порядок информирования работников;

меры социальной поддержки работников.

3.6. В случаях существенных изменений занятости работодателя обеспечивают уведомление работника в письменной форме о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством Российской Федерации.

3.7. При прекращении трудового договора в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата, помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, работникам может выплачиваться дополнительное выходное пособие в порядке и размере, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом, соглашением сторон.

3.8. Работодатель может вводить режим дистанционной (удаленной) работы в соответствии с порядком, определенным статьями 312.1-312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, и на условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

Глава 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны Соглашения договорились, что баланс рабочего времени и времени отдыха работников формируется на основе положений действующего законодательства и учитывает необходимость оптимального сочетания трудовой деятельности работника и других сторон его жизни.

4.2. Режимы рабочего времени и времени отдыха в организациях устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и, как правило, являются приложением к коллективному договору.

4.3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций не может превышать 40 часов в неделю.

4.5. Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

4.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) при суммированном учете рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ) должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учетный период, установленного локальным нормативным актом.

4.7. Работникам, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

4.8. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени за день (смену) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, определяемых коллективными договорами, но во всех случаях не ниже 10 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время. В местностях, где в соответствии с законодательством Российской Федерации к заработной плате применяются районный коэффициент в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 6 августа 1971 г. № 315 «Об установлении коэффициентов к заработной плате работников предприятий и организаций, находящихся в пустынных и безводных районах на Черных землях и Кизлярских пастбищах» и (или) устанавливаются процентные надбавки к заработной плате, денежная компенсация выплачивается с учетом данных коэффициентов и процентных надбавок.

4.9. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работодатель и работник устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения работником трудовой функции дистанционно в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором. Порядок взаимодействия устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.10. Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.11. Работодатели устанавливают ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается коллективным договором с учетом результатов специальной оценки условий труда и составляет:

для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени, не менее 7 календарных дней;

для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени, не менее 8 календарных дней;

для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени, не менее 9 календарных дней;

для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда, не менее 10 календарных дней.

4.12. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора, локального нормативного акта, принимаемого с учетом мнения коллегиального выборного органа профсоюзной организации, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

4.13. На основании Соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, возможна замена денежной компенсацией части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающей 7 календарных дней, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.14. При введении в организации суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - 3 месяца.

4.15. В случае если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью 3 месяца, увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников устанавливается коллективным договором: по причинам сезонного характера - не более чем до 6 месяцев, по причинам технологического характера - не более чем до 1 года.

4.16. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется работодателем с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

В трудовом договоре в обязательном порядке указывается, что работник принимается на работу со сменным режимом работы. Если данный режим вводится в организации после заключения трудового договора с работником, то требуется письменное согласие работника.

4.17. Перерыв между двумя сменами не может быть менее 8 часов.

4.18. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

4.19. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.20. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работник имеет право на

неприкосновенность времени отдыха. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством.

4.21. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего 6 месяцев.

4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения коллегиального выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.23. Для отдельных категорий работников в установленном законом порядке предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для лиц, работающих в территориях, где установлен районный коэффициент в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 6 августа 1971 г. № 315 «Об установлении коэффициентов к заработной плате работников предприятий и организаций, находящихся в пустынных и безводных районах на Черных землях и Кизлярских пастбищах» и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого не может быть менее 3 дней.

Глава 5. Социальные льготы, гарантии и компенсации

5.1. Стороны Соглашения признают, что социальные льготы, гарантии и компенсации являются мерой социальной поддержки работников.

5.2. Работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами или локальными нормативными актами, вправе установить:

единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в зависимости от тяжести причиненного вреда (по одному из оснований); для возмещения морального вреда семье, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве;

выплату средней заработной платы по основному месту работы и сохранение рабочего места (должности) работникам, направленным работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы;

выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, соглашений на срок, определяемый коллективными договорами, продолжительностью не более 3 месяцев;

организацию профессионального переобучения (при необходимости) и повышения квалификации женщинам, возвращающимся из отпуска по беременности и родам;

сохранение работникам средней заработной платы на период участия в конкурсах профессионального мастерства;

финансирование мероприятий по развитию физической культуры, досуга и отдыха в организациях;

осуществление добровольного медицинского страхования работников, негосударственного пенсионного обеспечения с учетом финансово-экономического положения организаций;

могут предоставлять единовременные выплаты работникам при уходе в отпуск, при увольнении в связи с выходом на пенсию, при награждении государственными и отраслевыми наградами, при рождении ребенка, при возникновении ущерба в результате стихийного бедствия;

полную или частичную оплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников, в первую очередь занятых во вредных условиях труда;

адресную финансово-экономическую поддержку детского оздоровительного отдыха, содержания детей в детских дошкольных образовательных учреждениях;

материальную помощь в случае рождения ребенка, нуждающимся неработающим пенсионерам-ветеранам организации, в случае смерти работника - членам семьи.

5.3. Перечень социальных льгот, гарантий и компенсаций для работников АПК может быть расширен в коллективных договорах и соглашениях по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Глава 6. Охрана труда и здоровья, экологическая безопасность

6.1. Стороны Соглашения считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из приоритетов в целях сохранения человеческого капитала, улучшения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в организациях АПК.

6.2. Стороны Соглашения:

взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

содействуют организации и укреплению служб охраны труда организаций АПК;

оказывают консультативную помощь организациям АПК в разработке и реализации программ улучшения условий и охраны труда работников;

содействуют развитию экономических механизмов мотивации работодателей к улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма.

6.3. Работодатели:

обеспечивают работников рабочими местами, соответствующими требованиям и стандартам безопасного труда;

организуют обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, по замещению рабочих мест с вредными условиями труда;

обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда;

организуют проведение специальной оценки условий труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций. Гарантии и компенсации работникам, непосредственно занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором и локальным нормативным актом;

обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

принимают меры по медико-санитарному обслуживанию и оздоровлению работников за счет средств организаций, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний;

предоставляют работникам спецодежду, спецобувь, современные сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Калмыкия. Могут выдавать работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом;

проводят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по медицинским рекомендациям в соответствии с действующим законодательством, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

предоставляют работнику с его письменного согласия и в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, другую имеющуюся у работодателя работу, не

противопоказанную работнику по состоянию здоровья, в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, организуют его профессиональную переподготовку;

обеспечивают обучение (переобучение) специалистов по охране труда в лицензированных организациях;

расследуют и ведут учет (в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Работодатели совместно с коллегиальными выборными органами первичных профсоюзных организаций:

разрабатывают и заключают соглашение по охране труда, обеспечивают выполнение включенных в него мероприятий;

создают комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу, обеспечивают необходимой нормативно-технической документацией;

организуют обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации;

предусматривают в коллективном договоре меры, обеспечивающие уполномоченным по охране труда, доверенным лицам Профсоюза возможность выполнять свои общественные обязанности в рабочее время с сохранением заработной платы;

обеспечивают участие представителей Профсоюза, уполномоченных по охране труда в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах;

организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.5. К коллективному договору могут прилагаться:

план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на производстве с указанием объема средств, необходимых для их выполнения по годам;

список профессий и должностей работников, которым по результатам специальной оценки условий труда установлены размеры повышения оплаты труда, продолжительность рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

перечень производств, профессий, должностей работников, которым выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты, а на работах с особо вредными условиями труда - лечебно-профилактическое питание;

перечень работ и производственных факторов, на которых работникам выдаются бесплатно смывающие и обезвреживающие средства, нормы их выдачи;

перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты и нормы их выдачи;

список уполномоченных по охране труда, доверенных лиц Профсоюза, количество часов оплачиваемого свободного времени, предоставляемых уполномоченным по охране труда, доверенным лицам Профсоюза для исполнения возложенных на них функций, порядок их оплаты.

6.6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

6.7. Профсоюз:

инициирует включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах;

осуществляет контроль состояния условий и охраны труда в организации;

защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

анализирует причины производственного травматизма;

проводит мониторинг практики применения законодательства о специальной оценке условий труда;

организует выборы уполномоченных по охране труда, доверенных лиц Профсоюза в каждом структурном подразделении и в организации в целом;

проводит среди работников разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции работников по соблюдению требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровью коллег.

Глава 7. Молодежная политика

7.1. Стороны Соглашения вправе взаимодействовать в области молодежной политики: принимать участие в закреплении молодежи в организациях АПК, содействовать повышению профессиональной квалификации, служебному росту, правовой и социальной защищенности молодежи в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала отрасли.

К молодежи относятся лица в возрасте от 14 до 35 лет.

7.2. Стороны способствуют в разработке и реализации мер по:

формированию системы дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодежи в организациях АПК;

созданию условий для прохождения производственной (технологической) практики обучающимися из числа молодежи в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования на предприятиях и в организациях АПК;

проведению профориентационной работы с молодежью в образовательных организациях всех уровней профессионального образования;

развитию института наставничества.

7.3. Работодатели совместно с выборными коллегиальными органами первичных профсоюзных организаций вправе:

создавать молодежные советы и содействовать их работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности организации;

формировать в коллективном договоре специальный раздел по молодежной политике и предусматривать в нем финансирование программ работы с молодежью;

разрабатывать целевые программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации;

проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодежи;

создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности;

проводить для молодежи профильные научно-прикладные конференции по актуальным проблемам производства, развитию новых технологий и внедрению инноваций;

поощрять работников из числа молодежи, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

проводить физкультурно-оздоровительные, спортивные и культурно-массовые мероприятия в целях предупреждения негативных явлений среди молодежи, укрепления нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации досуга.

7.4. Работодатели:

предоставляют льготы работникам из числа молодежи для обучения в профильных образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами;

содействуют участию представителей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров;

заключают с профильными образовательными организациями договоры сотрудничества с целью подготовки молодежи как специалистов и рабочих, в соответствии с которыми гарантируют им трудоустройство по специальности, о проведении производственной практики и стажировки, о поощрении мастеров производственного обучения, о развитии материально-технической базы образовательных организаций;

обеспечивают соблюдение квот на рабочие места для выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования из числа молодежи;

гарантируют трудоустройство молодежи, ранее работавшей в организации, после прохождения военной службы по призыву;

оказывают материальную помощь работникам из числа молодежи, возвратившимся в организацию после прохождения военной службы по призыву, на условиях, определяемых

коллективным договором;

предусматривают повышенную оплату труда работникам, осуществляющим наставничество (наставникам) на условиях, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом организации;

производят ежемесячную доплату к стипендии на условиях и в размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом, обучающимся из числа молодежи в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, направленным организацией на учебу.

Глава 8. Развитие социального партнерства и координация действий Сторон Соглашения

8.1. Стороны Соглашения стремятся к реализации принципов представительного, равноправного, добросовестного и ответственного социального диалога.

Стороны считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

8.2. Стороны стремятся взаимодействовать на основе принципов социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, развивать систему отраслевого социального партнерства.

Глава 9. Гарантии прав выборных органов профсоюзных организаций

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом профсоюза, настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров.

9.2. Стороны Соглашения не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций.

9.3. Стороны обращают внимание на обязанность работодателей:

соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций;

создавать условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации;

предоставлять профсоюзным органам по их запросу необходимые нормативные документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы работников;

ежемесячно перечислять по личным письменным заявлениям членов Профсоюза профсоюзные взносы, а по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, - денежные средства из заработной платы и их перечисление безналичным путем на счет профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором;

не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза;

содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и корпоративных информационных ресурсов для широкого информирования работников о деятельности Сторон Соглашения;

включать представителей коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий по коллективным трудовым спорам, финансовому оздоровлению, реорганизации и ликвидации организации.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

9.4. Работодатель вправе выделять денежные средства на оплату труда председателя первичной профсоюзной организации в размерах, установленных коллективным договором.