

Оглавление

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	1
Глава 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ	3
Глава 3. РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.....	7
Глава 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	11
Глава 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	13
Глава 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.	17
Глава 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.	21
Глава 8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА.....	25
Глава 9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ.....	27

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО АГРОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ ПРИМОРСКОГО КРАЯ НА 2022-2024 ГОДЫ

Настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Приморского края на 2022-2024 годы (далее – Соглашение) заключено на краевом уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Соглашения между профсоюзами, работодателями и правительством Приморского края о регулировании социально-трудовых отношений на 2020-2022 годы, законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава Приморского края, законов и иных нормативных правовых актов Приморского края.

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в агропромышленном комплексе (далее – АПК) Приморского края.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения территориальных отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров в организациях агропромышленного комплекса Приморского края.

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств Приморского края (далее – Работодатели), действующие от лица и в интересах работодателей АПК;
- Приморская краевая организация Общероссийской общественной организации

Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее – Профсоюз), представляющая интересы работников организаций АПК;

- Министерство сельского хозяйства Приморского края, Государственная ветеринарная инспекция Приморского края (далее – Органы исполнительной власти), действующие от лица органов исполнительной власти.

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

1.3. 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.

1.4. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения, его права и обязанности переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.5. Стороны Соглашения образуют из числа своих представителей Отраслевую комиссию (далее – Отраслевая комиссия) по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами Соглашения разногласий. Состав Отраслевой комиссии указан в приложении № 1 к Соглашению.

1.6. Соглашение не ограничивает права работодателей в расширении социальных гарантий и льгот за счёт собственных средств.

Территориальные соглашения, коллективные и трудовые договоры не могут снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленный законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.7. В тех случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

В случае отсутствия в организациях АПК коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

1.8. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2024 года.

Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более 3 лет.

Соглашение может быть изменено, дополнено только по взаимному согласию сторон.

Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

1.9. Соглашение в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в министерство труда и социальной политики Приморского края (ст. 50 ТК РФ).

1.10. Стороны Соглашения в течение месяца со дня его уведомительной регистрации обеспечивают доведение настоящего Соглашения до органов управления муниципальных образований, до организаций всех организационно-правовых форм и форм собственности, относящихся к АПК Приморского края.

1.11. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

Глава 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны Соглашения.

Руководствуясь принципами социального партнерства, осознавая ответственность за устойчивое функционирование и развитие организаций и предприятий АПК, улучшение социально-экономической защищенности работников агропромышленного комплекса, обязуются содействовать:

- защите экономических интересов отечественных предприятий и организаций АПК;
- развитию многоукладности экономики, свободе предпринимательства, многообразию форм собственности и хозяйствования;
- росту уровня технологического, технического оснащения предприятий и организаций АПК;
- повышению:
качества и безопасности продукции АПК и обеспечению её конкурентоспособности;
эффективности взаимодействия социальных партнеров, равноправному социальному диалогу;
- воспроизводству и эффективному использованию земель сельскохозяйственного назначения;
- устойчивому развитию сельских территорий;
- совершенствованию экономических и социально-трудовых отношений в организациях АПК;
- созданию благоприятных условий для развития малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальное предпринимательство, как основы увеличения объемов производства, занятости населения, развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в рамках указанных организаций.
- реализации в Приморском крае государственных программ Приморского края.

2.1.1. Стороны Соглашения:

- участвуют в разработке и реализации законопроектов, касающихся развития АПК, социально-трудовых отношений между работодателями и работниками;
- осуществляют в соответствии с действующим законодательством:
контроль за процедурами банкротства в целях недопущения необоснованной ликвидации организаций, разработку и реализацию мероприятий по финансовому оздоровлению предприятий-должников, соблюдению трудовых прав работников указанных предприятий;
взаимодействие по вопросам реализации региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федеральных проектов, входящих в состав соответствующих национальных проектов;
- рассматривают на заседаниях Отраслевой комиссии исполнение мероприятий, направленных на реализацию государственных программ Приморского края в сфере АПК. Осуществляют контроль за использованием средств, выделяемых на реализацию указанных программ;

- разрабатывают и вносят предложения, направленные на снижение размера налоговых ставок, ставок таможенных пошлин и сборов на отдельные виды товаров и услуг, необходимые для развития агропромышленной отрасли Приморского края;
- отстаивают на всех уровнях экономические интересы края, способствующие развитию.

2.2. Органы исполнительной власти:

- обеспечивают:
 - реализацию Государственной программы Приморского края «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2020-2027 годы», включая бюджетное финансирование в полном объеме;
 - государственную политику в области ветеринарной службы и безопасность продукции животноводства, а также соблюдение карантина растений;
 - развитие социальной сферы сельских муниципальных образований; сокращение разрыва между городом и селом в уровне обеспеченности объектами социальной сферы и инженерной инфраструктуры; повышение престижности проживания в сельской местности и содействие решению общегосударственных задач в области миграционной политики;
- поддерживают:
 - экономически обоснованную ценовую политику в АПК и достижение паритетных ценовых отношений сельскохозяйственных товаропроизводителей со своими партнерами;
 - производство, имеющее существенное значение для социально-экономического устойчивого развития сельских территорий Приморского края;
 - сохранение льготного режима налогообложения сельскохозяйственного производства в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации;
 - развитие сельскохозяйственного производства на основе современных ресурсосберегающих и инновационных технологий;
 - традиционные подотрасли сельского хозяйства и формирование условий для развития новых подотраслей сельской экономики в районах;
- содействуют:
 - развитию системы сельскохозяйственной кредитной кооперации;
 - финансовому оздоровлению сельскохозяйственных товаропроизводителей;
- совершенствуют механизмы регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, включая сглаживание сезонных колебаний цен на зерно и продукты его переработки, разработку стандартов на сельскохозяйственную продукцию, а также увеличение доли российских продовольственных товаров в розничной торговле продовольственными товарами;
- способствуют повышению финансовой устойчивости сельского хозяйства за счет мер по расширению доступа сельскохозяйственных товаропроизводителей к финансовым ресурсам на льготных условиях и повышения удельного веса застрахованных площадей посевов в общей площади;
- развивают механизмы лизинговых поставок сельскохозяйственным товаропроизводителям машиностроительной продукции и племенного скота;
- стимулируют развитие крестьянских (фермерских) хозяйств, личных подсобных хозяйств граждан и других малых форм хозяйствования;
- оказывают:
 - содействие органам управления АПК муниципальных образований в разработке договоров и соглашений о сотрудничестве в сфере АПК;

научно-методическую и практическую помощь, товаропроизводителям всех форм собственности, по вопросам нормативно-правового обеспечения АПК, оформления кредитов, получения субсидий, реализации продукции;

- разрабатывают и реализуют меры государственной поддержки товаропроизводителей агропромышленного комплекса Приморского края;
- обращаются в иные органы государственной власти с предложениями по улучшению социально-экономической ситуации на селе;
- создают режим (в пределах своей компетенции) наибольшего благоприятствования организациям, сохраняющим и создающим рабочие места, инвестирующим средства в строительство жилья, участвующим в укреплении материальной базы учреждений здравоохранения, образования, культуры и спорта;
- направляют сторонам Соглашения имеющуюся информацию о планах реформирования и ликвидации краевых государственных и муниципальных учреждений и предприятий, относящихся к АПК;
- принимают меры:
 - для улучшения жилищных условий сельского населения;
 - к повышению инвестиционной привлекательности сельского хозяйства;
- при выделении мер государственной поддержки сельхозтоваропроизводителям любых форм собственности включают в состав комиссий представителей Профсоюза (по согласованию).

2.3. Профсоюз:

- добивается повышения уровня жизни и улучшения условий труда работников АПК путем взаимных консультаций и переговоров с Работодателями;
- участвует в формировании социально-экономической политики в АПК, разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов по социально-трудовым вопросам;
- принимает меры по созданию профсоюзных организаций в организациях малого и среднего предпринимательства с целью обеспечения социальной защиты работников через коллективно-договорные отношения.
- способствует укреплению трудовой дисциплины и организации соревновательного движения в коллективах организаций за повышение производительности труда и эффективности производства
 - содействует снижению социальной напряженности в организациях;
 - предлагает меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, сокращения численности или штатов;
- участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, организует и проводит коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников АПК;
- берет на себя обязательство не организовывать забастовок на срок действия Соглашения при условии выполнения Сторонами его положений.
- оказывает методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях, принимают участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;
- разрабатывает совместно с Органами исполнительной власти перечень минимума работ (услуг), необходимых во время забастовок.

2.4. Работодатели:

- содействуют:

эффективному использованию производственно-ресурсного потенциала отрасли;
созданию условий, обеспечивающих правовое оформление трудовых отношений и развитие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;

- участвуют в:

подготовке предложений по стабилизации работы организаций, поддержке краевых долгосрочных целевых программ и программ социально-экономического развития АПК;

развитии системы сельскохозяйственной кооперации, включая сельскохозяйственные производственные и сельскохозяйственные потребительские кооперативы, а также в создании их союзов и ассоциаций;

организации и проведения конференций, семинаров, симпозиумов, выставок и ярмарок;

рассмотрении коллективных трудовых споров и конфликтов;

- осуществляют:

комплекс мер, направленных на модернизацию АПК с целью комплексного освоения природных ресурсов и увеличения поставок конкурентоспособной продукции на внутренний и внешний рынки;

предпринимательскую деятельность на принципах социальной ответственности. Обеспечивают полное и своевременное перечисление налоговых платежей в бюджеты всех уровней, обязательные страховые взносы во все внебюджетные фонды;

- обеспечивают стабильную работу организаций, их устойчивое финансовое положение, повышение эффективности финансово-экономической деятельности организаций, формируют за счет использования всех источников финансирования стабилизационные фонды организаций, направляя их средства на обеспечение роста объемов производства;

- разрабатывают инвестиционные проекты и направляют инвестиции на техническое перевооружение производства, снижение энергоемкости выпускаемой продукции, создание новых рабочих мест, улучшение условий труда работников;

- ведут коллективные переговоры и заключают коллективные договоры в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Глава 3. РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны.

Считают создание достойных рабочих мест, обеспечение полной продуктивной и свободно избранной занятости, сокращение масштабов неформальной и нелегальной занятости одним из основных приоритетов агропромышленной политики в области трудовых отношений. С этой целью Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие, направленное на:

- развитие отраслевого рынка труда;
- совершенствование системы информации о рынке труда;
- совершенствование правового регулирования рынка труда и занятости;
- создание высокопроизводительных, безопасных, высокооплачиваемых рабочих мест;
- повышение качества действующих и ликвидацию непроизводительных рабочих мест;
- развитие и сохранение кадрового потенциала в отрасли;
- повышение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной

и территориальной мобильности;

- снижение занятости наемных работников без оформления трудовых отношений или регистрации собственного дела, стимулирование легальных трудовых отношений;
- реализацию возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, одиноких родителей, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, лиц с ограниченными физическими возможностями, лиц предпенсионного возраста;
- совершенствование регулирования привлечения на рынок труда иностранной рабочей силы с учетом принципа приоритетности трудоустройства граждан РФ;
- предотвращение массовых увольнений, необоснованных ликвидаций и репрофилирования организаций АПК, аграрных научных и образовательных организаций всех уровней;
- социально-экономическую поддержку работников, увольняемых в связи с сокращением штата и реструктуризацией производства.

3.1.1. Стороны совместно в целях дальнейшего развития рынка труда в АПК Приморского края:

- разрабатывают и внедряют систему мониторинга ситуации на отраслевом рынке труда;
- внедряют отраслевые профессиональные стандарты;
- разрабатывают меры экономического стимулирования работодателей, создающих новые рабочие места и (или) модернизирующих действующие рабочие места, участвующих в развитии профессионального образования и обучения;
- принимают участие в разработке отраслевой стратегии развития трудовых ресурсов и подготовки кадров для АПК;
- проводят мониторинг трудовой деятельности иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики в данной категории;
- проводят консультации о мерах, обеспечивающих приоритет трудоустройства национальных рабочих кадров на квалифицированные рабочие места, по вопросам установления допустимой доли иностранных работников.

3.1.2. Стороны предпринимают все возможные меры, направленные на сдерживание массовых увольнений, рассматривают на заседаниях Отраслевой комиссии вопросы введения режима неполного рабочего времени в случае угрозы массового увольнения работников и вопросы массового высвобождения работников предприятий, расположенных в муниципальных образованиях с критической ситуацией на рынке труда, предприятий, имеющих важное стратегическое и экономическое значение для развития отдельной территории Приморского края, анализируют и обобщают причины массового высвобождения работников. В организациях, предполагающих высвобождение работников, обеспечивают работу выездных консультационных пунктов и мобильных центров занятости населения.

Стороны признают критериями массового увольнения (существенными изменениями занятости):

- ликвидацию организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 10 и более человек;
- увольнение работников в количестве 1% от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в муниципальных образованиях в Приморском крае с общей численностью занятых менее 3 тысяч человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:

- 10% и более от общей численности работающих в течение 30 календарных дней, если численность сокращаемых работников меньше 50 человек, в остальных случаях – 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 20% и более человек в течение 60 календарных дней, если численность сокращаемых работников меньше 200 человек, в остальных случаях – 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 30% и более человек в течение 90 календарных дней, если численность сокращаемых работников меньше 500 человек, в остальных случаях – 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.1.3. Содействуют обеспечению занятости участников Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей.

3.1.4. Осуществляют в пределах своей компетенции контроль за эффективностью использования объектов государственной собственности с целью сохранения и расширения объемов производства и объема экономически целесообразных рабочих мест.

3.1.5. Содействуют развитию трудового соревнования, чествованию человека труда, учреждению галерей, досок и книг почета, а также изобретательской и рационализаторской деятельности работников.

3.2. Органы исполнительной власти:

- формируют предложения о потребности в привлечении иностранных работников и по объемам квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в АПК Приморского края на основе принципов приоритетного права российских граждан на трудоустройство. В пределах своей компетенции осуществляют контроль за обоснованностью привлечения и использования иностранной рабочей силы, информируют Отраслевую комиссию о начале работы по подготовке предложений по определению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности;

- организуют контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленных квот;

- содействуют предпринимательской активности граждан. Создают экономические условия для развития предпринимательства, самозанятости.

3.3. Работодатели:

- реализуют меры по сохранению и развитию производства, рациональному использованию кадрового потенциала, созданию новых рабочих мест, обеспечению полной занятости работников;

- выполняют мероприятий по повышению квалификации и профессиональной подготовке кадров;

- развивают систему внутрипроизводственного обучения и переобучения работников профессиям, в которых испытывает потребность организация с учетом перспектив её развития;

- внедряют практику стажировки обучающихся и выпускников профессиональных образовательных организаций с целью их последующего трудоустройства на постоянные рабочие места;

- включают вопросы профессиональной этики в коллективные договоры учреждений, проводят информационную и разъяснительную работу в трудовых коллективах о принятии Кодексов этики и служебного поведения работников и необходимости их соблюдения;

- в случае угрозы массового увольнения, в том числе при ликвидации, реорганизации организации, её отдельных подразделений, изменения формы собственности, полной или

частичной приостановки производства, информируют профсоюзные органы, органы местного самоуправления Приморского края и Министерство труда и социальной политики Приморского края, не менее чем за 3 месяца до даты проведения соответствующих мероприятий, и совместно разрабатывают меры, направленные на поддержку увольняемых работников, в том числе путем предоставления одного свободного оплачиваемого дня или 8 часов оплачиваемого времени в течение недели с сохранением средней заработной платы для поиска нового места работы. В течение этого срока работодатели осуществляют меры, обеспечивающие за счет организаций трудоустройство высвобождаемых работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переобучении работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения;

- сохраняют за высвобождаемыми работниками в течение года со дня увольнения приоритетное право на прием на работу в случаях восстановления производственной деятельности, возникновения потребностей в дополнительной рабочей силе, создания новых рабочих мест в соответствующей организации;

- обеспечивают реализацию государственных гарантий по трудоустройству, включая квотирование рабочих мест в соответствии с действующим законодательством, для безработных граждан с низкой конкурентоспособностью на рынке труда, испытывающих трудности при трудоустройстве, включая инвалидов, женщин, имеющих малолетних детей;

- предоставляют высвобождаемым работникам предприятий-банкротов преимущественное право трудоустройства во вновь образуемые организации, создаваемые на базе имущества ликвидируемых предприятий, выделяя для этой цели не менее 70 процентов рабочих мест при соответствии их профессиональной и трудовой подготовки для вновь образуемой организации;

- при рассмотрении вопросов привлечения и использования иностранной рабочей силы отдают приоритет местным трудовым ресурсам;

- обеспечивают постепенное замещение рабочих мест, занятых иностранными гражданами, российскими гражданами при условии наличия у них соответствующего профессионального образования и квалификации;

- способствуют трудоустройству при ликвидации организации работников предпенсионного возраста, лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей-одиночек;

- оказывают содействие по привлечению работников предпенсионного возраста предприятий (организаций) к участию в мероприятии по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию в рамках регионального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография».

- разрабатывают программы кадрового восполнения организаций молодыми специалистами с уровнем среднего и высшего профессионального образования;

- принимают участие в договорных отношениях с учреждениями среднего и высшего профессионального образования по подготовке молодых специалистов с последующим трудоустройством. По решению работодателя, на основании предварительной заявки в учреждения среднего и высшего профессионального образования по подготовке молодых специалистов обеспечивают студентам прохождение производственной практики и получение дополнительной рабочей профессии в период их обучения.

- обеспечивают исполнение требований статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции от 09 июня 2016 года) в части ежемесячного предоставления информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей в государственные учреждения службы занятости населения или посредством самостоятельного размещения данной информации в информационно-аналитической системе Общероссийская база

вакансий «Работа в России» (www.trudvsem.ru), интерактивного портала Министерства труда и социальной политики Приморского края (<https://soctrud.primorsky.ru/>);

- информируют профсоюз о создании и сокращении рабочих мест;
- при наличии финансовых средств предоставляют льготы и компенсации высвобождаемым работникам сверх установленных законодательством;
- не допускают нелегальных трудовых отношений;
- заключают с соответствующими организациями договоры коллективного страхования и пенсионного обеспечения работников на случай утраты работы при наличии финансовых возможностей;
- оказывают материальную помощь особо нуждающимся работникам, молодым специалистам, ветеранам труда;
- при вынужденном сокращении объемов производства приостанавливает наем новых работников на вакантные места, организует переобучение работников новым профессиям;
- работодатель может вводить режим дистанционной (удаленной) работы в соответствии с порядком, определенным ст.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.

3.4. Профсоюз:

- вносит предложения работодателям и органам исполнительной власти по вопросам стабилизации и сбалансированности рынка труда;
- осуществляет мониторинг рынка труда и профсоюзный контроль соблюдения действующего законодательства в области занятости населения, предоставления гарантий и компенсаций при высвобождении работников;
- оказывает бесплатную правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза и иным работникам, не являющимся членами профсоюза, но уполномочившим профсоюзную организацию на представление их интересов, включая проведение консультаций, дачу разъяснений по вопросам защиты трудовых и связанных с ними социально-экономических прав, занятости населения и социальной поддержки безработных граждан,
- содействует обеспечению социальных гарантий работников в вопросах организации занятости, приема на работу (службу), увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством. возмещения вреда, причиненного здоровью;
- принимает меры по включению в коллективные договоры организаций обязательств по материальной поддержке работников, подлежащих высвобождению, сохранению за ними на период трудоустройства действующих в организации социальных льгот и гарантий;
- осуществляет контроль соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в органах законодательной, исполнительной власти и местного самоуправления, в судебных органах и иных организациях, перед работодателями и их объединениями;
- организует подготовку и повышение квалификации кадров профсоюзного актива.

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.

Режим рабочего времени в организациях устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, составленными на основании Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

4.1.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем, а при наличии первичной профсоюзной организации – с учетом мнения её коллегиального выборного органа.

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

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

Для женщин, имеющих трех и более несовершеннолетних детей предусмотрены:

- сокращение продолжительности рабочей недели с сохранением среднего заработка до 39 часов;
- предоставление отпуска (по письменному заявлению) в летнее время;
- предоставление трех оплачиваемых дополнительных дней отпуска за рабочий год;
- предоставление возможности использования гибких форм занятости (в том числе домашний труд, частичная занятость, дистанционная занятость).

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

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 с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок.

4.1.4. 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.

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. 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.

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

При необходимости, Стороны готовят перечень сезонных работ в АПК, в том числе отдельных сезонных работ с указанием их максимальной продолжительности, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев.

4.1.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, а при наличии первичной профсоюзной организации – с учетом мнения её коллегиального выборного органа.

4.1.6. 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. 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.

4.1.7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Перерыв между двумя сменами не может быть менее 8 часов.

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

4.1.9. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.1.10. 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.

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.

4.1.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором.

4.2. Работодатели.

Обязаны уведомить 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 кодексом Российской Федерации.

4.2.1. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы

(должности) и среднего заработка.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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.

Работодатель должен известить под роспись работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

4.2.2. Для отдельных категорий работников устанавливается 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;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Продолжительность такого отпуска для лиц, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней, в других территориях, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не может быть менее трех дней.

4.2.3. 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.

4.2.4. 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.

4.2.5. Работодатели обязаны произвести работникам оплату отпуска, не позднее, чем за три дня до его начала.

Глава 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны Соглашения

Считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях – повышение реальных доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства и доведение уровня номинальной заработной платы в сельском хозяйстве до 90 процентов от уровня средней заработной платы в Приморском крае.

5.1.1. 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 работодателями в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и согласовываются с коллегиальными органами первичной профсоюзной организации, при её наличии.

Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом на региональном уровне.

5.1.2. 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 соответствующем субъекте Российской Федерации. Под квалифицированным работником следует понимать работника, профессиональная квалификация которого подтверждена дипломом о среднем или высшем профильном профессиональном образовании, свидетельством зарегистрированного центра оценки квалификаций.

5.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводится её ежегодная индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

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

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

5.1.6. 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.

5.1.7. Система оплаты труда работников федеральных 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, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

5.2. Органы исполнительной власти:

- осуществляют мониторинг выплаты заработной платы на предприятиях АПК, с целью выявления предприятий, имеющих задолженность по выплате заработной платы;
- информируют Отраслевую комиссию о состоянии выплаты заработной платы в организациях бюджетной сферы АПК Приморского края;
- разрабатывают меры для расширения рынка труда в сельской местности и обеспечения его привлекательности, развития самозанятости сельского населения.

5.3. Работодатели:

- ориентируются на установление доли тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в структуре заработной платы на уровне не менее 70 процентов;
- 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 в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- выплачивают заработную плату работникам не реже, чем каждые полмесяца.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным и (или) трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Выплата заработной платы руководителю организации производится одновременно с выплатой всем работникам организации. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы выплачивают денежную компенсацию в размерах, определенных коллективным договором, но не ниже предусмотренных статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, производят индексацию невыплаченной заработной платы в порядке, предусмотренном коллективными договорами.

- погашают задолженность за предыдущие периоды в соответствии с графиками, согласованными с профсоюзными организациями, создают условия для недопущения задержки выплаты заработной платы в дальнейшем;

- производят индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен в порядке и размерах, установленных коллективными договорами;

- не допускают использования форм оплаты труда, не предусмотренных действующим законодательством, применения систем оплаты труда, противоречащих действующему законодательству;

- обеспечивают ежегодное повышение заработной платы работников малых и средних предприятий не ниже среднеевропейского уровня в целях повышения социальной защищенности работников, занятых в малом и среднем предпринимательстве;

- при сменном режиме работы:

- устанавливают в соответствии с законодательством доплату за работу в ночную смену (с 22 часов до 6 часов) – не менее 25 процентов часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы;

- могут оплачивать в повышенном размере работу в вечернюю смену (с 18 часов до 22 часов). Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в вечернее время устанавливается 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 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;

- 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.

- через коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры либо иные локальные нормативные акты, согласованные с коллегиальными органами первичных профсоюзных организаций, а при их отсутствии – с иными представительными органами работников устанавливают:

- систему и формы оплаты труда;

- систему доплат и надбавок, учитывающих квалификацию, характер условий и режимов труда;

- системы премирования;

- сроки и порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы;

- порядок выплат пособий и компенсаций;

- порядок выплаты денежной компенсации в случае задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;

- порядок оплаты вынужденного простоя;

- сроки выплаты заработной платы.

5.4. Профсоюз:

- осуществляет контроль своевременности выплаты заработной платы и уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

- принимает меры по включению в коллективные договоры предприятий:

- положений по оплате труда и материальному стимулированию работников организаций;

- обязательств по росту заработной платы, дополнительных льгот и гарантий в сфере трудовых отношений, условия о приостановке работы в связи с задержкой более чем

на 15 дней выплаты заработной платы и оплаты времени простоя в этих случаях в размере не менее среднего заработка за весь период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

- проводит мониторинг статистических данных по заработной плате. Результаты мониторинга ситуации по выплате заработной платы регулярно рассматриваются на заседании Отраслевой комиссии. На заседания Отраслевой комиссии могут приглашаться стороны социального партнерства регионального уровня, представители работодателей и работников;

- обеспечивает оказание бесплатной методической и практической помощи членам профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, а также при обращении в досудебные и судебные инстанции, отстаивают их интересы в органах суда и прокуратуры;

- участвует:

- в выявлении, предупреждении и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) в сфере оплаты труда;

- в работе по совершенствованию нормирования труда и систем его оплаты на предприятиях.

Глава 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. Стороны:

Признают, что социальные льготы, гарантии и компенсации являются мерой социальной поддержки работников.

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

Стороны Соглашения рекомендуют Сторонам социального партнерства на территориальном уровне, а также работодателям и профсоюзным организациям при заключении соответствующих соглашений и коллективных договоров рассматривать возможность выделения средств на:

- 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;

- оказание единовременной материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;

- в случае гибели (смерти) работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, вследствие исполнения им трудовых обязанностей, возмещение всех расходов, связанных с ритуальными услугами;

- выплату средней заработной платы по основному месту работы и сохранение рабочего места (должности) работникам, направленным работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение 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 Сторонами Соглашения, 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;
- выплату компенсаций в размере не ниже минимальной заработной платы работающим инвалидам труда при предоставлении им путевок на лечение согласно медицинскому показанию;
- оказание материальной помощи при рождении детей;
- единовременную выплату при выходе работника на пенсию;
- бесплатное или частично оплачиваемое содержание детей в ведомственных детских дошкольных учреждениях, оздоровительных лагерях и санаториях;
- предоставление оплачиваемых, исходя из тарифной ставки (оклада) работника, дней отдыха на предусмотренный в коллективном договоре срок в случаях:
 - собственной свадьбы;
 - свадьбы детей;
 - смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);
- предоставление оплачиваемого выходного дня в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс) без матери;
- предоставление краткосрочного оплачиваемого отпуска не менее 2 дней отцу при выписке ребёнка из роддома
- материальную помощь нуждающимся неработающим пенсионерам-ветеранам организации;
- оплату расходов на ритуальные услуги в случае смерти работника, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации;
- единовременную выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными и отраслевыми наградами;
- выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- негосударственное пенсионное обеспечение работников;
- финансирование мероприятий по развитию физической культуры, досуга и отдыха;
- повышенные льготы и гарантии работающим женщинам - матерям-одиночкам и женщинам, находящимся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- полную или частичную оплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников, в первую очередь, занятых во вредных условиях труда.

6.2. Работодатели:

- осуществляют своевременно и в полном объеме уплату налоговых и страховых платежей в бюджетную систему, страховых взносов от несчастных случаев на производстве - в Фонд социального страхования Российской Федерации;
- обеспечивают своевременную и качественную подготовку и предоставление в Пенсионный фонд Российской Федерации индивидуальных сведений на работников, расчетов по начисленным и уплаченным страховым взносам в Пенсионный фонд Российской Федерации и Фонды медицинского страхования, а также реестров застрахованных лиц, за которых перечислены дополнительные страховые взносы;
- содействуют функционированию в организациях комиссии по пенсионным вопросам;
- реализуют меры по закреплению молодых работников на производстве, поддержке молодежных инициатив;

- предоставляют возможность переподготовки, трудоустройства с установлением льготных условий и режима работы работникам, временно потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием и вернувшимся к трудовой деятельности;

- признают, что освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором;

- гарантируют работнику, получившему статус предпенсионера согласно ст. 5 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», рабочее место до выхода на пенсию, а также возможность ежегодного использования двух оплачиваемых выходных дней для прохождения диспансеризации.

- предусматривают для предпенсионеров возможность установления неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, переход на дистанционную работу или домашний труд при невозможности сохранения постоянного рабочего места вследствие изменения организационных или технологических условий труда. В целях создания особых условий труда для предпенсионеров предусматривает в коллективных договорах установление ограничения на сверхурочную работу;

- при наличии финансовых возможностей в соответствии с условиями коллективных договоров предусматривают:

- выделение средств для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, проведение оздоровительной, культурно-массовой и физкультурной работы;

- выделение средств на дополнительное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работающих и членов их семей;

- дополнительные по сравнению с установленными законодательством компенсационные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- медицинское обслуживание, санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с частичной компенсацией его стоимости вышедшим на пенсию ветеранам организаций;

- предусматривают в коллективных договорах сроки и порядок информирования работников о результатах финансово-экономической деятельности предприятия;

- в коллективных договорах и соглашениях могут предусматривать меры материального стимулирования и поддержки способной и талантливой молодежи в организациях, а также работников, повышающих свою квалификацию.

6.3 Работодатели совместно с Профсоюзом:

- проводят профилактические мероприятия по противодействию распространения наркомании и алкоголизма среди работников организации;

- содействуют:

- проведению дополнительной вакцинации работников за счет средств организации;
- формированию здорового образа жизни сотрудников;

- проведению массовых информационных мероприятий о вреде потребления табака и иной никотинсодержащей продукции.

6.4 Профсоюз:

- представляет свои предложения по вопросам, касающимся социально-трудовой

сферы, в органы государственной власти и органы местного самоуправления;

- определяет совместно со сторонами социального партнерства и контролируют через коллективные договоры и соглашения социальные нормативы, гарантии, льготы и компенсации для работников организаций на уровне, не ниже установленных государством, а также отраслевыми тарифными соглашениями;

- разъясняет работникам порядок формирования пенсионных прав граждан в соответствии с Федеральными Законами от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховой пенсии» и от 28 декабря 2013 года № 424-ФЗ «О накопительной пенсии» и участвуют в комиссиях;

- проводит работу по:

- увеличению членства в профсоюзах, созданию профсоюзных организаций на предприятиях для обеспечения защиты социальных прав и интересов работников;

- включению в коллективные договоры и соглашения положений о заключении работодателями договоров дополнительного медицинского страхования своих работников со страховыми организациями на срок не менее одного года, с целью усиления социальной защиты работников, развития системы профилактики заболеваний;

- разрабатывает рекомендации для включения в коллективные договоры и соглашения мероприятий, направленных на защиту прав и интересов членов профсоюзов и их семей, а также дополнительных льгот и гарантий;

- организует:

- проведение юридической консультации;

- работу комиссий по пенсионным вопросам, проводят на предприятиях разъяснительную работу по вопросам пенсионной реформы с привлечением специалистов Пенсионного фонда Российской Федерации;

- обучение профсоюзного актива действующему пенсионному законодательству и практике его применения, в том числе через средства массовой информации профсоюзных организаций;

- осуществляет профсоюзный контроль:

- своевременности и полноты уплаты страхователями страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, своевременности предоставления страхователями в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведений о начисленных страховых взносах и страховом стаже застрахованных лиц в организациях, в которых работают члены данного профсоюза;

- за предоставлением в органы Пенсионного фонда РФ индивидуальных сведений на уволенных работников в целях гарантии пенсионного обеспечения при ликвидации организации;

- содействует:

- застрахованным лицам в осуществлении защиты при обращении в судебные органы в связи с нарушением их пенсионных прав страхователями;

- созданию и функционированию в организациях молодежных объединений;

- осуществляет контроль за правильностью установления наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное назначение пенсий;

- оказывает материальную помощь членам профсоюзов за счет собственных средств, добиваются оказания материальной помощи членам профсоюза и работникам, не являющимся членами профсоюза, из средств работодателя в соответствии с коллективными договорами организаций.

Глава 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

7.1. Стороны Соглашения

Считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из основных приоритетов своей деятельности. С целью улучшения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в организациях АПК стороны Соглашения:

- взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;
- оказывают методическую помощь организациям АПК в разработке и реализации целевых программ улучшения условий и охраны труда работников;
- распространяют передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий труда, экологической безопасности;
- принимают участие в подготовке отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда и мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма.

- содействуют:
 - укреплению служб охраны труда организаций АПК;
 - развитию экономических механизмов мотивации работодателей к улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма;
 - ратификации конвенции Международной организации труда № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» и ее реализации;

проведению массовых информационно-просветительских и пропагандистских кампаний, направленных на продвижение Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), а также ценностей здорового образа жизни, занятий физической культурой и спортом;

- принимают на себя обязательства обеспечения работников организаций, осуществляющих свою деятельность на территории Приморского края, правом на дополнительные гарантии в связи с прохождением вакцинации от COVID-19, в т.ч два выходных дня с сохранением заработной платы. Порядок предоставления дополнительных гарантий (стимулирующих мер) работникам, проходящим вакцинацию от COVID-19, определяется коллективным договором.

7.1.1. Стороны соглашения рекомендуют прилагать к коллективным договорам:

- 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 – лечебнопрофилактическое 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 (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда, количество часов оплачиваемого свободного времени, предоставляемых уполномоченным (доверенным) лицам для исполнения возложенных на них функций и порядок их оплаты.

7.1.2. Осуществляют сотрудничество по продвижению Концепции «нулевого травматизма» с целью реализации одной из ключевых задач в области

охраны труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности.

Проводят анализ причин производственного травматизма и профзаболеваемости. Содействуют внедрению программ «нулевого травматизма», устанавливающих общие организационно-технические мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, в целях профилактики и предупреждения производственного травматизма.

7.2. Работодатели:

7.2.1. Обеспечивают:

- на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям и стандартам безопасного труда, и принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- выполнение в организациях законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, соблюдение режима труда и отдыха работников;
- необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, по замещению рабочих мест с вредными условиями труда;
- проведение специальной оценки условий труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций;
- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 марта 2012 г. № 181н) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг); условиями коллективного договора указанные средства могут устанавливаться в повышенном размере;
- проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- повышенные компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- предоставление работникам специальной одежды, специальной обуви, современных сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации; Могут выдавать работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом;
- 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;
- дополнительные медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.
- 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; обязательное

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

- 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;

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

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

- расследование и учет (в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- горячее питание для работников, а также горячее и лечебно-профилактическое питание работников, занятых на работах с вредными и особо вредными условиями труда, в том числе льготное и бесплатное, по нормам, предусмотренным трудовым законодательством, коллективным договором.

7.2.2. 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;

- 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 (доверенным) лицам 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.

7.2.3. Реализуют в организациях мероприятия по модернизации оборудования, внедрению прогрессивных технологий, направленные на улучшение условий труда, снижение ручного и тяжелого физического труда.

7.2.4. Стимулируют работников к ведению здорового образа жизни, занятиям физической культурой и спортом, в том числе путем разработки и внедрения в организациях корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте.

Содействуют проведению физкультурных и спортивных мероприятий по реализации комплекса «Готов к труду и обороне».

7.2.5. Включают в коллективные договоры организаций мероприятия по поддержанию здоровья на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИД и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ;

проводят информационную и разъяснительную работу по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» с целью раннего выявления ВИЧ/СПИД», добровольное и конфиденциальное консультирование и тестирование на ВИЧ на рабочих местах;

включают тематику профилактики ВИЧ/СПИД в трудовых коллективах в программу

инструктажей по охране труда;

включают тематические листовки по вопросу профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в список раздаточных материалов при приеме на работу.

7.2.6. Предусматривают в коллективных договорах периодичность информирования работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, средствах индивидуальной защиты.

7.2.7. Соглашаются, что 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.

7.2.8. Проводят анализ причин производственного травматизма и профзаболеваемости.

Разрабатывают и внедряют программы «нулевого травматизма». Организуют непрерывное повышение квалификации специалистов и руководителей в сфере охраны труда.

7.3. Профсоюз:

- осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда;
- инициирует включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах;
- проводит:
 - мониторинг причин производственного травматизма;
 - разъяснительную работу среди работников, 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;
- защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечивает выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и в организации в целом;
- осуществляет профсоюзный контроль в области охраны окружающей среды и экологической безопасности, препятствует принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь и здоровье граждан;
- содействует работодателям и их представителям в создании в организациях здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил охраны труда. Поддерживает организационные и дисциплинарные меры работодателей по профилактике производственного травматизма, повышению ответственности персонала за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, а также требований технологического процесса.

7.4. Органы исполнительной власти:

- разрабатывают и контролируют реализацию краевых мероприятий по предупреждению и ликвидации заразных и иных болезней, проводят совместно с заинтересованными организациями научные исследования по проблемам ветеринарии;
- обеспечивают:
 - защиту населения от болезней, общих для человека и животных, за исключением вопросов, решение которых отнесено к ведению Российской Федерации;

организацию и эффективную деятельность ветеринарной службы Приморского края;

- оказывают работодателям и работникам консультационно-методическую помощь в части разработки и внедрения программ «нулевого травматизма», устанавливающие общие организационно-технические мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, в целях профилактики и предупреждения производственного травматизма.

Осуществляет контроль выполнения программ «нулевого травматизма» в рамках проведения государственных экспертиз условий труда в целях оценки фактических условий труда работников.

Глава 8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. Стороны Соглашения.

Считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики:

- закрепление молодежи в организациях АПК;
- содействие повышению профессиональной квалификации, служебному росту, правовой и социальной защищенности молодежи в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала отрасли;
- проведение:
 - профориентационной работы с молодежью в образовательных организациях всех уровней профессионального образования в целях создания положительного позитивного образа работника сельского хозяйства и закрепления молодых специалистов в отрасли;
 - мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи;
 - физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы, в целях предупреждения негативных явлений среди учащейся и работающей молодежи, укрепления нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации досуга;
- содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- обеспечение участия представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению соглашений всех уровней и коллективных договоров;
- содействие трудовой занятости молодежи, привлечению и закреплению молодежи в организациях АПК, развитию студенческих трудовых отрядов;
- реализацию мер по социально-трудовой адаптации молодежи и поддержке при трудоустройстве детей-сирот в организации АПК;
- разработку и реализацию программ по адаптации молодых работников на производстве, по развитию института наставничества.

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

8.2. Органы исполнительной власти:

- содействуют деятельности региональных комиссий по поддержке молодых специалистов АПК;
- оказывают молодым специалистам АПК информационную и методическую помощь по получению государственных субсидий и грантов на поддержку фермеров и на развитие семейных животноводческих ферм.

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

- вправе создавать молодежные советы и содействовать их работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности организации;
- формируют в коллективном договоре специальный раздел по молодежной политике и предусматривают в нем финансирование программ работы с молодежью;
- разрабатывают комплексные и целевые программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации;
- проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;
- поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;
- финансируют и создают условия для организации молодежного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

8.4. Работодатели:

- предоставляют льготы молодым работникам для обучения в профильных образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами;
- 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;
- заключают с профильными образовательными организациями договоры сотрудничества о подготовке молодых специалистов и рабочих, в соответствии с которыми гарантируют им трудоустройство по специальности, о проведении производственной практики и стажировки обучающихся, о поощрении мастеров производственного обучения, о развитии материально-технической базы образовательных организаций;
- обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования;
- гарантируют трудоустройство работникам, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной службы по призыву;
- оказывают материальную помощь молодым работникам, 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.

8.5. Профсоюз:

- обеспечивает работу Молодежного совета Профсоюза;
- организует и проводит обучение председателей молодежных советов и комиссий организаций, молодых профсоюзных активистов;
- контролирует предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи;
- принимает участие в разработке и реализации отраслевых молодежных программ;
- проводит мероприятия, акции по повышению социальной активности молодежи;
- устанавливает именные стипендии обучающимся в образовательных организациях

высшего и среднего профессионального образования за отличную успеваемость и общественную работу.

Глава 9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

9.1. Стороны Соглашения, определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства в АПК Приморского края реализацию принципов равноправия Сторон и считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития, по вопросам регулирования трудовых отношений, а также гарантируют безусловное выполнение обязательств Соглашения.

9.2. Стороны принимают на себя обязательства развивать систему отраслевого социального партнерства на региональном и территориальном уровнях, взаимодействовать на основе принципов социального партнёрства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

9.3. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации стороны обязуются обеспечивать условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

9.4. В целях повышения результативности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений Стороны Соглашения договорились:

- обеспечивать:
 - выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации;
 - рост числа коллективных договоров путем вовлечения в переговорные процессы более широкого круга работодателей и работников;
- принимать меры по совершенствованию нормативных правовых актов и договорной базы социального партнерства;
- способствовать развитию системы отраслевого социального партнерства на региональном и территориальном уровнях;
- разрабатывать рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в АПК;
- не допускать в период действия Соглашения принятия нормативных правовых актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников за исключением случаев, предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации;
- проводить работу по повышению социальной ответственности предпринимательской деятельности, действующих в агропромышленном комплексе, вовлечению организаций всех организационно-правовых форм в систему социального партнерства;
- оказывать методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях-участниках настоящего Соглашения, принимать участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;
- осуществлять мониторинг и анализ опыта заключения соглашений на территориальном уровне, а также практики работы сторон социального партнерства;
- предоставлять друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки проектов последующих соглашений;
- принимать меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров в организациях, противодействию правонарушениям в сфере трудовых отношений;

- содействовать созданию условий для информирования граждан о значимых мероприятиях, проводимых Сторонами Соглашения и обеспечивать регулярную публикацию в средствах массовой информации материалов, посвященных развитию социального партнерства на отраслевом уровне и проблемах социально-трудовых отношений в АПК;

- проводить совещания, конференции, круглые столы, создавать разделы или страницы на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», посвященные теме социального партнерства;

- профсоюз в целях укрепления социального партнерства награждает руководителей организаций АПК, успешно решающих вопросы эффективного развития производства и социального партнерства, Почетными грамотами, а также ходатайствует перед Центральным Комитетом Общероссийской общественной организацией «Профессиональный союз работников АПК РФ» о награждении их нагрудным знаком «За развитие социального партнерства».

9.5. Стороны соглашения разрабатывают мероприятия по экономическому стимулированию работодателей и их объединений, активно участвующих в развитии социального партнерства, реализации мер по линиям приоритетных направлений.

9.6. Стороны обязуются реализовывать меры, направленные на повышение роли Отраслевой комиссии и договорились:

- включать в состав рабочих групп и комиссий на региональном и в территориальных органах АПК представителей социального партнерства;

- проводить консультации:

 - по уточнению структуры и содержания соглашений и коллективных договоров;

 - по совершенствованию механизмов контроля выполнения соглашений и коллективных договоров;

 - по обеспечению ответственности сторон при заключении коллективных договоров, соглашений;

 - и разрабатывать предложения по внесению изменений в правовую базу коллективно-договорного регулирования социально-трудовых и, связанных с ними, экономических отношений.

9.7. Каждая из Сторон в 3-месячный срок после подписания настоящего Соглашения разрабатывает и представляет в Отраслевую комиссию план мероприятий, необходимых для реализации принятых обязательств, с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение членов Отраслевой комиссии;

9.8. Стороны принимают на себя обязательство два раза в год разрабатывать единый план первоочередных мероприятий краевой Отраслевой комиссии по реализации Соглашения.

9.9. Рабочие группы краевой Отраслевой комиссии один раз в полугодие готовят на основе представляемых Сторонами сведений и анализа реализации Соглашения информацию о ходе выполнения Соглашения, а также вносят предложения о её рассмотрении на заседаниях краевой Отраслевой комиссии.

9.10. Краевая Отраслевая комиссия не реже одного раза в год рассматривает ход выполнения положений Соглашения.

9.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения вносятся в Соглашение в следующем порядке:

9.12. Сторона, проявившая инициативу по внесению изменений и/или дополнений, направляет в Отраслевую комиссию в письменной форме предложение о начале переговоров с перечнем конкретных изменений;

9.13. После получения соответствующего предложения одной из Сторон переговоры Сторон должны быть начаты в течение одного месяца;

9.14. Изменения вносятся в Соглашение по решению Отраслевой комиссии.

СОГЛАШЕНИЕ ПОДПИСАЛИ:

Президент
Ассоциации крестьянских
(фермерских) хозяйств
Приморского края



Председатель
Приморской краевой
организации
Общероссийской
общественной организации
Профессиональный союз
работников
агропромышленного
комплекса Российской
Федерации

Т.Н. Данчук



Министр
сельского хозяйства
Приморского края

А.А. Бронц



И.о. руководителя
Государственной
ветеринарной инспекции
Приморского края

И.К. Медведев



ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Отраслевому соглашению
по агропромышленному комплексу
Приморского края на 2022-2024 годы

СОСТАВ

Отраслевой комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением отраслевого Соглашения по агропромышленному комплексу Приморского края на 2022-2024 годы, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникших между сторонами Соглашения разногласий.

От лица работодателей:

Раченков Алексей Юрьевич	Президент ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств Приморского края
Дубовцева Наталья Ивановна	Директор ООО «ДЭМ-Лазурное КСП»
Буханистая Галина Федоровна	руководитель филиала Федерального государственного бюджетного учреждения "Российский сельскохозяйственный центр" по Приморскому краю

От лица работников организаций агропромышленного комплекса:

Данчук Тамара Николаевна	Председатель Приморской краевой организации Профсоюза работников АПК РФ
Орлов Анатолий Александрович	Председатель Октябрьской районной организации Профсоюза работников АПК РФ
Слободян Надежда Ивановна	Председатель первичной профсоюзной организации Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приморская государственная сельскохозяйственная академия»

От лица органов исполнительной власти:

Бронц Андрей Александрович	Министр сельского хозяйства Приморского края
Медведев Илья Константинович	И.о.руководителя государственной ветеринарной Инспекции Приморского края
Ушевой Александр Сергеевич	Начальник отдела административной работы и технического обеспечения Министерства сельского хозяйства Приморского края