

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО АГРОПРОМЫШЛЕННОМУ
КОМПЛЕКСУ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
НА 2022-2024 ГОДЫ.**

г. Симферополь
2021

Настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Республики Крым на 2022-2024 годы (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, 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», Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2021-2023 годы, Конституции Республики Крым, Закона Республики Крым от 17.07.2014 № 28-ЗРК в редакции № 380-ЗКР/2017 «О социальном партнерстве в Республике Крым», Республиканского соглашения между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки коллективных и трудовых договоров в организациях агропромышленного комплекса (далее – АПК).

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- Республиканское объединение работодателей «Аграрный союз фермеров-работодателей Крыма» (далее – РОР «Крымагросоюз»), действующее от лица и в интересах работодателей АПК;

- работники АПК Республики Крым, в лице их представителя Межрегиональной организации Республики Крым и г. Севастополь Общероссийской общественной организации Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее – Профсоюз);

- Министерство сельского хозяйства Республики Крым (далее – Минсельхоз РК), действующее от лица региональных органов исполнительной власти.

1.1.1. Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанные с ними экономические отношения между работниками и работодателями, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в агропромышленном комплексе Республики Крым.

1.1.2. Стороны Соглашения признают в качестве главного приоритета обеспечение роста эффективности и конкурентоспособности хозяйствующих субъектов АПК и рост доходов работников АПК на основе повышения производительности труда, увеличения объемов и качества производимой продукции, совершенствования технологии производства продукции.

Стороны проводят политику, способствующую развитию человеческого потенциала, внедрению принципов достойного труда, социальной

справедливости и ответственности.

1.2. Соглашение действует в отношении:

1.2.1. Работодателей АПК:

- организаций, всех форм собственности находящихся в сфере ведения Министерства сельского хозяйства Республики Крым;

- подразделений учреждений аграрного образования;

- других работодателей независимо от формы собственности и организационно-правовой формы, осуществляющих деятельность в агропромышленном комплексе и присоединившихся к Соглашению в установленном законодательством порядке после его заключения;

- работодателей, не участвовавших в заключении Соглашения, осуществляющих деятельность в агропромышленном комплексе Республики Крым (включая животноводство, ветеринарию, растениеводство, карантин растений, мелиорацию земель, плодородие почв, регулирование рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, пищевую и перерабатывающую промышленность) и не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к настоящему Соглашению в Министерство труда и социальной защиты Республики Крым мотивированный письменный отказ присоединиться к нему. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, или иным представителем (представительным органом), избранным из числа работников работодателя в порядке, установленном федеральным законодательством (п. 2 ст.15-1 Закона Республики Крым от 17 июля 2014 года № 28-ЗРК в редакции № 380-ЗРК/2017).

1.2.2. Работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными Работодателями АПК.

1.2.3. Сторон социального партнерства, подписавших настоящее Отраслевое соглашение.

1.3. Соглашение не ограничивает права Работодателей в расширении социальных гарантий и льгот работникам за счет собственных средств. Коллективные договоры не могут снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

В случае отсутствия в организации коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

1.5. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников организаций АПК, независимо от членства в Профсоюзе, представляют и защищают первичные профсоюзные организации Профсоюза, а соглашений на районном уровне – территориальные организации Профсоюза.

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

1.8. Для ведения переговоров, разработки, подписания и внесения изменений в Соглашение сторонами Соглашения создана комиссия по разработке и подписанию Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Республики Крым (далее – Комиссия по соглашению).

1.9. Соглашение вступает в силу с 01.01.2022 и действует по 31 декабря 2024 года.

Соглашение может быть изменено, дополнено только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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.

1.10. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в Министерстве труда и социальной защиты Республики Крым.

1.11. Минсельхоз РК в течение месяца со дня его уведомительной регистрации обеспечивает доведение настоящего Соглашения до Сторон соглашения путем размещения текста Соглашения на официальном сайте Минсельхоза РК, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», «Крымская газета» и других печатных изданиях

Глава 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, осознавая ответственность за устойчивое функционирование и развитие хозяйствующих субъектов АПК, улучшение социально-экономической защищенности работников АПК, Стороны Соглашения обязуются содействовать:

- защите экономических интересов хозяйствующих субъектов АПК на территории Республики Крым;
- развитию многоукладности экономики, свободе предпринимательства, многообразию форм собственности и хозяйствования в АПК Республики Крым;
- росту уровня технологического и технического оснащения хозяйствующих субъектов АПК Республики Крым;
- повышению качества и безопасности продукции АПК и обеспечению ее конкурентоспособности;
- воспроизводству и эффективному использованию земель сельскохозяйственного назначения Республики Крым;

- устойчивому развитию сельских территорий;
- обеспечению устойчивой занятости, достойного уровня заработной платы и социальной защиты работников АПК Республики Крым;
- повышению уровня охраны труда и экологической безопасности в организациях АПК Республики Крым;
- обеспечению профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации, развитию профессиональных квалификаций;
- трудоустройству выпускников образовательных организаций всех уровней профессионального образования в хозяйствующих субъектах АПК;
- развитию отраслевых систем добровольного пенсионного, медицинского и других видов социального страхования;
- информированию работников АПК по вопросам нормативного правового регулирования пенсионного обеспечения, медицинского и санаторно-курортного лечения (льгот для сельхозработников);
- совершенствованию экономических и социально-трудовых отношений в организациях АПК;
- повышению эффективности взаимодействия социальных партнеров, равноправному социальному диалогу.

2.2. Стороны Соглашения участвуют:

• в реализации Федерального Закона от 29 декабря 2006 г. № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства», Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 2012 г. № 717, Концепции устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 2 февраля 2015 г. № 151-р, Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указа Президента Российской Федерации от 6 августа 2014 г. № 560 «О применении отдельных специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации», Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 30 января 2010 г. № 120, Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2016 г. № 350 «О мерах по реализации государственной научно-технической политики в интересах развития сельского хозяйства», постановления Правительства Российской Федерации от 25 августа 2017 г. № 996 «Об утверждении Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017-2025 годы», Указа Президента РФ от 16.04.2014 г. № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям», Федерального Закона от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 01.03.2018 г., Закона Республики Крым от 06.07.2015 г. № 134-

ЗРК/2015 «О развитии сельского хозяйства в Республике Крым», Закона Республики Крым от 09.01.2017 г. № 352-ЗРК/2017 «О стратегии социально-экономического развития Республики Крым до 2030 года», Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Республики Крым, утвержденной постановлением Совета министров Республики Крым от 13.12.2019 г. № 732;

- в разработке, принятии и реализации ведомственных программ развития АПК, социального развития сельских территорий, в формировании социально-экономической политики в АПК Республики Крым;

- в разработке и совершенствовании законодательной базы для защиты экономических и социально-трудовых интересов работников и работодателей АПК.

2.3. Минсельхоз РК:

- обеспечивает своевременное финансирование подведомственных бюджетных учреждений в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в бюджете Республики Крым;

- разрабатывает и реализует мероприятия по государственной поддержке сельского хозяйства Республики Крым в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в бюджете Республики Крым;

- разрабатывает и реализует меры по развитию социальной инфраструктуры села;

- организует совместно с Профсоюзом в установленном порядке проведение республиканских конкурсов профессионального мастерства, выставок;

- оказывает совместно с Профсоюзом содействие в формировании заявок на участие предприятий АПК в республиканском конкурсе на лучший коллективный договор;

- участвует в переговорах по разработке, заключению Соглашения, внесение изменений и дополнений в Соглашение, обеспечивает контроль за ходом его выполнения.

- принимает участие в решении социально-экономических проблем развития сельских территорий, путем улучшения качественных характеристик трудовых ресурсов в сельской местности, повышения уровня и качества жизни на селе, более полного использования имеющихся трудовых ресурсов, привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров, решения проблемы кадрового обеспечения сельскохозяйственной отрасли;

- обеспечивает развитие, поддержку сельскохозяйственной и несельскохозяйственной деятельности малых форм хозяйствования, субъектов малого предпринимательства, сельскохозяйственной потребительской кооперации и улучшение качества жизни в сельской местности;

- способствует участию представителей Сторон Соглашения в

разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

2.4. Профсоюз:

- координирует действия первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- способствует повышению уровня жизни и улучшению условий труда работников АПК;

- участвует в формировании социально-экономической политики в АПК, разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов по социально-трудовым вопросам;

- принимает участие в формировании отраслевой программы занятости, предлагает меры по социальной защите работников – членов Профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, сокращения численности или штатов;

- осуществляет профсоюзный контроль соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- защищает права и интересы членов Профсоюза 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;

- участвует в разработке и реализации политики по молодежным, гендерным и иным вопросам;

- принимает участие в организации и проведении спортивных, культурных и досуговых мероприятий и развитии санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха;

- содействует снижению социальной напряженности в организациях;

- участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, организует и проводит коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

- осуществляет контроль за соблюдением сроков выплаты заработной платы и социальных выплат.

- выступает с инициативой по заключению коллективных договоров

2.5. РОР «Крымагросоюз»:

- участвует в установленном порядке в разработке и реализации Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Республики Крым, а также в разработке и реализации ведомственных программ развития АПК Республики Крым;

- ведет (через своих представителей) коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению соглашений, участвует в формировании и деятельности соответствующих комиссий по

регулированию социально-экономических и трудовых отношений, примирительных комиссиях, трудовом арбитраже по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров;

- участвует в установленном порядке в разработке и (или) обсуждении проектов законов и иных нормативных правовых актов, разрабатываемых Минсельхозом РК, в разработке документов стратегического планирования;

- оспаривает от своего имени в установленном порядке нормативные акты, решения и (или) действия (бездействие) Минсельхоза РК, нарушающих права и охраняемые законом интересы РОР «Крымагросоюз» или создающих угрозу такого нарушения;

- направляет в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым своих представителей в состав общественных советов, постоянных и временных рабочих групп, комиссий, создаваемых при Минсельхозе РК по вопросам, затрагивающим охраняемые законом интересы работодателей в сфере социально-экономических и трудовых отношений;

- получает от профессиональных союзов и их объединений, Минсельхоза РК имеющуюся у них информацию по социально-трудовым вопросам, необходимой для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

- участвует в мониторинге и прогнозировании потребностей аграрного экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования.

- содействует расширению рынка труда в сельской местности и повышению его привлекательности, созданию новых рабочих мест, развитию самозанятости сельского населения, обеспечению высокой мотивации труда работников АПК Республики Крым;

- участвует в разработке и реализации кадровой политики АПК Республики Крым и проведении аккредитации профессиональных образовательных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров АПК Республики Крым;

- содействует совершенствованию имущественно-земельных отношений в Республике Крым, рациональному использованию лесных и внутренних водных ресурсов в интересах сельскохозяйственных товаропроизводителей;

- участвует в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства среди работников АПК Республики Крым.

Глава 3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ

3.1. Стороны считают одним из основных приоритетов

агропромышленной политики в области трудовых отношений - создание достойных рабочих мест, обеспечение полной продуктивной и свободно избранной занятости, сокращение масштабов неформальной и нелегальной занятости.

3.2. С этой целью Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие, направленное на:

- создание эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда и достойной заработной платой;
- совершенствование системы информирования о состоянии рынка труда;
- повышение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной и территориальной мобильности;
- совершенствование правового регулирования рынка труда и занятости;
- совершенствование регулирования привлечения на рынок труда иностранной рабочей силы с учетом принципа приоритетности трудоустройства граждан РФ;
- расширение возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными физическими возможностями;
- недопущение снижения занятости наемных работников без оформления трудовых отношений, стимулирование легальных трудовых отношений;
- предотвращение массовых увольнений, необоснованных ликвидаций и репрофилирования организаций АПК, аграрных научных и образовательных организаций всех уровней;
- социально-экономическую защиту увольняемых в связи с сокращением штата работников и реструктуризацией производства;
- совершенствование системы государственных гарантий от безработицы;
- проведение предварительных консультаций с Профсоюзом по вопросам реорганизации и ликвидации государственных унитарных предприятий Республики Крым, находящихся в ведении Минисельхоза РК, на которых действуют первичные организации Профсоюза.

3.3. В целях дальнейшего развития рынка труда в АПК Стороны совместно:

- разрабатывают и внедряют систему мониторинга ситуации на отраслевом рынке труда;
- формируют предложения по объему контрольных цифр приема граждан на обучение по профессиям, специальностям и направлениям подготовки за счет бюджетных ассигнований;
- разрабатывают меры экономического стимулирования работодателей, создающих новые рабочие места и (или) модернизирующих действующие рабочие места, участвующих в развитии профессионального образования и обучения;
- осуществляют мероприятия по разработке отраслевой стратегии

развития трудовых ресурсов и подготовки кадров для АПК;

- содействуют развитию материально-технической базы отраслевых и муниципальных образовательных организаций;

- осуществляют меры, направленные на обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации кадров для АПК;

- разрабатывают и реализуют меры, способствующие расширению возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, лиц, испытывающих трудности в поиске работы, а также трудоустройству и занятости инвалидов;

- разрабатывают меры, направленные на предотвращение необоснованных ликвидаций и репрофилирования хозяйствующих субъектов АПК, аграрных научных и образовательных организаций всех уровней, предотвращение массовых увольнений;

- разрабатывают и реализуют меры по снижению занятости наемных работников без оформления трудовых отношений или регистрации собственного дела, стимулирования легальных трудовых отношений;

- 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.

3.4. По согласованию с Профсоюзом Работодатели:

- вводят режим неполного рабочего времени в порядке, установленном действующим законодательством;

- при необходимости производят разделение рабочего дня на части;

- принимают решение о массовом высвобождении работников, массовым высвобождением считается одновременное сокращение десяти и более процентов от общей численности работников организации;

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодателя обязаны в письменной форме сообщить об этом выборным органам первичных профсоюзных организаций и в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, либо при принятии решения о ликвидации организации – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В течение этих сроков работодатели осуществляют меры, обеспечивающие за счет организаций переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переквалификации работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата на весь срок

обучения.

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. Режим рабочего времени в организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящим соглашением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а в случае её отсутствия, иного представительного органа работников, в порядке, установленном трудовым законодательством. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, трудовым договором.

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

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

4.5. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (3-й - класс), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

4.6. 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 один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными условиями труда - три месяца.

4.7. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором, либо иным локально нормативным актом, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, по причинам сезонного характера – не более чем до шести месяцев, по причинам технологического характера – не более чем до одного года.

4.7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим

днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.9. Работодатель обязан уведомить работника, в письменной форме, о предстоящих изменениях условий трудового договора определенных сторонами, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации. Данные изменения, с согласия работника, оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.10. Дистанционная работа:

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается работодателем по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, коллективным договором, локальным нормативным актом.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени дистанционного работника.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, либо иного представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору - может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе, также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

4.11. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

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

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней за работу на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены: к вредным (3-й класс) условиям труда;

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

4.13. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность закрепляются в коллективных договорах и правилах внутреннего трудового распорядка.

4.14. 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 повышение реальных доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства и доведение уровня реальной заработной платы в агропромышленном комплексе до среднереспубликанского уровня по экономике.

5.2. 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, при наличии первичной профсоюзной организации – с ее коллегиальными выборными органами и являются приложением к коллективным договорам.

5.3. Работникам государственных бюджетных учреждений Республики Крым заработная плата устанавливается в соответствии с нормативно-правовыми актами Республики Крым, регулирующими вопросы оплаты труда в бюджетных учреждениях, в размере не менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации за полностью отработанную норму времени и выполнение нормы труда (трудовые обязанности).

5.4. В организациях внебюджетного сектора минимальная тарифная

ставка (оклад) устанавливается по подотраслям, видам производств агропромышленного комплекса Республики Крым и рассчитывается следующим образом:

- минимальная тарифная ставка (оклад) рабочего, выполняющего простую работу, не требующую квалификации, за полностью отработанную норму времени и выполнение нормы труда (трудовые обязанности), рекомендуется в размере не менее величины минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ) установленного на текущий период умноженного на отраслевой коэффициент, установленный в соответствии с **Приложением 1** данного Соглашения (далее – **тарифная ставка (оклад) рабочего 1 разряда, выполняющего простую работу**).

5.5. Работодателями внебюджетного сектора регулирование системы оплаты труда осуществляется следующим образом:

- наименование профессий, перечень и тарификация основных видов работ (трудовых действий), присвоение квалификационных разрядов производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, действующих профессиональных стандартов, по результатам решений аттестационных комиссий, центров оценки квалификации;

- оплата труда работников дифференцируется в зависимости от сложности выполняемой работы и профессионально-квалификационного уровня и фиксируется в коллективном договоре, трудовом договоре или ином локальном нормативном акте организации;

- расчетная норма продолжительности рабочего времени ежегодно определяется в соответствии с производственным календарем на соответствующий год;

5.6. Работодатели обеспечивают минимальный размер заработной платы за полностью отработанную норму времени и выполнение нормы труда (трудовые обязанности), (без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)) в соответствии с Федеральным Законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

5.7. Работодателями внебюджетного сектора, не относящимися к субъектам малого и среднего предпринимательства в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», а при наличии финансовых возможностей и у субъектов малого и среднего предпринимательства **устанавливаются:**

- межкатегорийные коэффициенты по видам работ в соответствии с **Приложением 2** данного Соглашения;

- межразрядные тарифные коэффициенты к тарифной ставке (окладу) I разряда - в соответствии с **Приложением 3** данного Соглашения;

- коэффициенты соотношений минимальных размеров месячных

должностных окладов руководителей, специалистов и служащих организаций агропромышленного комплекса Республики Крым к тарифной ставке (окладу) I разряда рабочего основного производства – в соответствии с **Приложением 4** данного Соглашения;

- коэффициенты соотношений дневных тарифных ставок водителей автомобильного транспорта организаций агропромышленного комплекса к тарифной ставке (окладу) рабочего 1 разряда, выполняющего простую работу - в соответствии с **Приложением 5** данного Соглашения;

- доплаты и надбавки к тарифным ставкам и должностным окладам, их перечень, размеры и условия выплаты устанавливаются в коллективном договоре с учетом гарантий и норм, в соответствии с **Приложением 6** данного Соглашения.

При сдельной системе оплаты труда сдельные расценки устанавливаются исходя из установленных разрядов работ, тарифных ставок (окладов) и норм выработки.

Организация индексирует заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги за предыдущий календарный год в Республики Крым в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работодатели ориентируются на установление доли тарифной ставки/ должностного оклада в заработной плате на уровне не менее 70 процентов.

Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

5.8. 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 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.

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) 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 или другим локальным актом;

- 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.

Выплата заработной платы руководителю организации производится одновременно с выплатой ее всем работникам организации.

5.9. Введение, замена и пересмотр норм труда, условий оплаты труда производятся работодателями с извещением работников не позднее, чем за два месяца, а при наличии первичной профсоюзной организации – с учетом мнения её коллегиального выборного органа.

5.10. Профсоюз:

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

- проводит мониторинг статистических данных по заработной плате;

- предоставляет аналитические данные по заработной плате социальным партнерам.

5.11. Результаты мониторинга ситуации по выплате заработной платы регулярно рассматриваются на заседании Комиссии по вопросам задолженности по оплате труда, занятости, уменьшения теневой занятости на предприятиях агропромышленного комплекса Республики Крым (далее - Комиссия). На заседания Комиссии могут приглашаться стороны социального партнерства регионального уровня, представители работодателей и работников.

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 коллективных договорах по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Стороны Соглашения рекомендуют Сторонам социального партнерства при заключении соответствующих коллективных договоров рассматривать возможность выделения средств на:

- выплату компенсаций в размере не ниже минимальной заработной платы работающим инвалидам труда при предоставлении им путевок на лечение согласно медицинским показаниям;

- 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;

- 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, отраслевыми и профсоюзными наградами;

- выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;

- 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.

- гарантировать возможность пользоваться лечебными учреждениями работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штата, не менее двух лет после увольнения, а их детям – детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работающими в данной организации;

- при наличии денежных средств перечислять средства на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий в размере не менее 0,5% от фонда оплаты труда.

6.2. Работодатели предоставляют гарантии и компенсации работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующими законами и иными нормативными правовыми актами и обеспечивают:

- выплату средней заработной платы по основному месту работы и сохранение рабочего места (должности) работникам, направленным работодателем или вышестоящей профсоюзной организацией на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы. При направлении на повышение квалификации в другую местность работнику компенсируются связанные с этим расходы в порядке и размерах, установленных для компенсации командировочных расходов;

- выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, соглашений на срок, определяемый Сторонами Соглашения, но не более трех месяцев;

- 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 единовременного пособия и возмещение в денежной форме морального вреда семье, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве на условиях, определенных коллективным договором.

- Прохождение диспансеризации:

В порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки, медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Работодатель вправе учитывать диспансеризацию работника при организации периодических медицинских осмотрах, тем самым сокращая расходы на проведения таких осмотров.

Глава 7. ОХРАНА ТРУДА

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, в организациях АПК стороны Соглашения:

- взаимодействуют в области охраны труда;
- оказывают методическую помощь субъектам хозяйствования АПК Республики Крым в разработке и реализации целевых программ по улучшению безопасных условий и охраны труда работников;
- содействуют укреплению служб охраны труда организаций АПК Республики Крым;
- распространяют передовой отечественный и зарубежный опыт работы

по улучшению безопасных условий труда;

- принимают участие в подготовке отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда и мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- принимают участие по организации и проведению совместных конференций, конкурсов, совещаний, семинаров, выставок, дней охраны труда и иных мероприятий в сфере охраны труда.

7.2. Работодатели обеспечивают:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны 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;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством, при наличии профсоюзной организации – с ее представителем; принятие мер по защите работников от воздействия вредных и/или опасных производственных факторов;

- финансирование мероприятий по охране труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению безопасных условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг); условиями коллективного договора указанные средства могут устанавливаться в повышенном размере;

- обеспечение разработки и утверждения инструкций по охране труда для работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа, а также наличие комплекта нормативно – правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности предприятия и своевременное проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда, проведение у работников

внепланового инструктажа и внеочередную проверку знаний по охране труда, не зависимо от срока проведения предыдущей проверки. Для руководителей и специалистов, а также членов комитетов (комиссий) по охране труда – в учебных центрах; для работников - комиссией, организованной работодателем. При этом, осуществляется проверка знаний только тех законодательных и нормативных правовых актов, которые ввелись впервые и/или в которые были внесены изменения. Лицам, ответственным за разработку инструкций по охране труда, программ обучения по охране труда, программ первичных инструктажей на рабочем месте, необходимо осуществить внеплановый пересмотр данных локальных нормативных актов на предмет внесения в них соответствующих изменений;

- гарантирование повышенных компенсаций за работу с вредными условиями труда, закрепленных в данном Соглашении, коллективном договоре и \или других локально нормативных актах;

- предоставление работникам специальной одежды, специальной обуви, современных сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средств в соответствии с нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Допускается выдача сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств сверх норм, на основании коллективного договора и/или других локальных нормативных актов;

- проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников организации в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) 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.

- проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников занятых на работах с вредными условиями труда в центрах профпатологии 1 раз в пять лет.

- обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

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

- обучение, переобучение, повышение квалификации специалистов по охране труда в лицензированных организациях;

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

- при дистанционном формате работы Работодатели обеспечивают учет работы в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

7.3. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, работодатели устанавливают:

7.3.1. дополнительный оплачиваемый отпуск:

- для работников, условия труда которых отнесены к 1,2 степени 3 класса вредности, не менее 7 календарных дней;
- для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени 3 класса вредности, не менее 8 календарных дней;
- для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени 3 класса вредности, не менее 9 календарных дней;

На основании настоящего 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. Расчет денежной компенсации производится в том же порядке, как и основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.3.2. Повышенный размер оплаты труда:

- минимальный размер повышения оплаты труда для 1,2 степени 3 класса составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для соответствующих видов работ с нормальными условиями труда;
- для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени 3 класса вредности, составляет не менее 5 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для соответствующих видов работ с нормальными условиями труда;
- для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени 3 класса вредности, составляет не менее 6 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для соответствующих видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

7.4. Работодатель проводит мероприятия по модернизации оборудования и внедрению новых прогрессивных технологий, направленные на улучшение условий труда.

7.5. Работодатель обеспечивает беспрепятственную работу представителей Профсоюза по вопросам охраны труда. Представляет необходимую информацию для анализа состояния охраны труда на предприятии, своевременно информирует о принятых мерах по устранению выявленных нарушений.

7.6. Работодатели совместно с Профсоюзом:

- создают комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу, а также проводят обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда. Состав Комитета (комиссии) создается на паритетной основе;
- проводят обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. 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, по трудовым спорам, специальной оценке условий труда, аварийным ситуациям.
- организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.7. К коллективному договору могут прилагаться:

- план мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников 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;
- 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;
- положения, стимулирующие работу уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда, для исполнения возложенных на них функций и порядок их оплаты.

7.8. 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.

7.9. Профсоюз:

- осуществляет профсоюзный контроль соблюдения законодательства об охране труда;
- проводит мониторинг и анализ причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- инициирует включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах;
- защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- принимает меры по увеличению числа избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и в организации в целом;
- обеспечивает включение уполномоченных (доверенных) лиц по охране в состав Комитета (комиссии) по охране труда;
- проводит информационно-разъяснительную работу среди работников о необходимости соблюдения правил и норм безопасных условий труда на производстве; формирование ответственной позиции работников по соблюдению требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровью коллег.
- осуществляет профсоюзный контроль в области охраны труда, окружающей среды и экологической безопасности, препятствует принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь и здоровье работников;
- в случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требует от работодателя немедленного устранения этих нарушений. При невыполнении требований по устранению этих нарушений, требует приостановление работ (на рабочих местах, в производственных помещениях, участках, цехах, и других структурных подразделениях или на предприятии в целом);
- обеспечивает участие своих представителей в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- представляет интересы членов профсоюза при рассмотрении вопросов в комиссиях по охране труда, по расследованию несчастных случаев, по проверке знаний требований охраны труда, по проведению специальной оценки условий труда, по трудовым спорам.

Глава 8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Стороны Соглашения считают необходимым осуществлять меры, направленные на закрепление молодежи в организациях АПК в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала отрасли.

8.1. К молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет (включительно).

8.2. Стороны Соглашения считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики:

- 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, в том числе путем заключения целевых договоров на обучение;

- 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,

- проведение мероприятий, способствующих повышению социальной активности молодежи АПК;

- проведение 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;

- 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.

8.3. Минсельхоз РК:

- разрабатывает и реализует программы, способствующие закреплению молодых специалистов в организациях АПК;

- содействует деятельности региональных комиссий по поддержке молодых специалистов агропромышленного комплекса;

- оказывает молодым специалистам АПК информационную и методическую помощь по получению государственных субсидий и грантов на поддержку начинающих фермеров и на развитие семейных животноводческих ферм в рамках реализации Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Республики Крым, утвержденной постановлением Совета министров Республики Крым от 13.12.2019 г. № 732.

- 8.4. Работодатели совместно с коллегиальными выборными органами первичных профсоюзных организаций:

- 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.

8.5. Работодатели:

- предоставляют возможности молодым работникам для обучения в профильных образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами;

- заключают с профильными образовательными организациями договоры сотрудничества о подготовке молодых специалистов, а также работников рабочих специальностей, в соответствии с которыми гарантируют им трудоустройство по специальности, проведение производственной практики и стажировки обучающихся;

- обеспечивают создание 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.

8.6. Профсоюз:

- организует работу Молодежного совета Профсоюза;

- организует и проводит мероприятия для председателей молодежных советов организаций, а также молодых профсоюзных активистов;

- контролирует предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи;

- принимает участие в разработке и реализации федеральных и отраслевых молодежных программ;

- 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 совместно:

9.1.1. Проводят согласованную политику по формированию сторон

социального партнерства:

- по созданию объединений работодателей в муниципальных образованиях Республики Крым;

- по созданию профсоюзных организаций в хозяйствующих субъектах всех форм собственности, в том числе в организациях с участием иностранного капитала и в организациях, применяющих труд иностранных работников.

9.1.2. Содействуют заключению отраслевых территориальных соглашений в сфере социально-трудовых отношений.

9.1.3. Проводят работу по повышению социальной ответственности бизнеса, вовлечению российских сетевых компаний и транснациональных компаний, осуществляющих деятельность на территории Республики Крым, в систему социального партнерства.

9.1.4. Официально информируют друг друга о принимаемых решениях и правовых актах по проблемам, включенным в Соглашение, а также по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними экономических и иных отношений.

9.1.5. Взаимно обеспечивают представителям сторон возможность принимать участие на всех уровнях в рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов.

9.1.6. Содействуют развитию практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в хозяйствующих субъектах Республики Крым.

9.1.7. Принимают меры к рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социально-трудовых отношений.

9.2. Стороны считают необходимым обеспечить в предстоящий период дальнейшее развитие системы социального партнерства, повышение его эффективности. В этих целях обеспечивают полный охват организаций коллективно-договорным регулированием, повышение качества заключаемых коллективных договоров, их социальную направленность, изучают, обобщают и распространяют опыт коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

9.3. Стороны обязуются реализовать меры, направленные на создание и повышение роли отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9.4. Минсельхоз РК обязуется обеспечить участие представителей Профсоюза и Работодателей в работе координационных и совещательных органов, создаваемых при Минсельхозе РК, районных управлениях сельского хозяйства.

9.5. Решения, касающиеся изменения условий труда, заработной платы, сокращения производства, закрытия организаций, находящихся в управлении Минсельхоза РК, которые послужили причиной увольнения работников, и те, которые изменяют состояние правовой и социально-экономической защиты работников, принимаются Минсельхозом РК по согласованию с Профсоюзом

и Работодателями.

9.6. Минсельхоз РК, управления агропромышленного развития районных государственных администраций обеспечивают создание благоприятной среды для эффективной деятельности организаций Профсоюза работников АПК РФ и организаций работодателей АПК, в том числе:

- обеспечивают участие руководителей районных организаций Профсоюза работников АПК и руководителей районных организаций работодателей АПК в семинарах, совещаниях, круглых столах, проводимых управлениями агропромышленного развития районных государственных администраций;

- принимают эффективные меры к взысканию с организаций, где действуют первичные организации Профсоюза АПК РФ, задолженности по удержанным, но не перечисленным на счета профкомов членским профсоюзным взносам;

- информируют первичные, районные организации Профсоюза и работодателей по важнейшим вопросам деятельности Минсельхоза РК и рассматриваемых проектов законодательных актов, касающихся агропромышленного комплекса Республики Крым.

9.7. Минсельхоз РК и Работодатели гарантируют невмешательство в деятельность Профсоюза, соблюдение прав профсоюзов в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствуют созданию и функционированию Профсоюза в организациях агропромышленного комплекса.

9.8. Стороны договорились, что увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей и членов выборных профсоюзных органов организации – только по предварительному согласию вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Глава 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ СОГЛАШЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется представителями Сторон – Отраслевой комиссией.

10.2. Выполнение Соглашения с предоставлением сторонами необходимой информации рассматривается по итогам полугодия и года на заседаниях Отраслевой комиссии. Информация о результатах доводится до сведения работодателей и органов Профсоюза.

10.3. Разногласия при толковании условий Соглашения или их невыполнение рассматриваются Отраслевой комиссией в сроки,

предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.

10.4. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.5. Стороны Соглашения в течение месяца со дня его подписания обеспечивают доведение Соглашения до заинтересованных лиц, в том числе размещая текст Соглашения в официальных средствах массовой информации, на интернет-сайтах.

Заместитель Председателя
Совета министров Республики
Крым - министр сельского
хозяйства
Республики Крым

Председатель
Межрегиональной
организации Республики
Крым Общероссийской
общественной организации
Профессиональный союз
работников
агропромышленного
комплекса
Российской Федерации

Председатель
Республиканского
объединения работодателей
«Аграрный союз фермеров-
работодателей Крыма»


Рюмшин А.В.


Шевцов А.С.


Саблин Н.И.

06 декабря 2021 года

6 декабря 2021 года

 2021 года

Приложение 1
к Отраслевому соглашению
по агропромышленному комплексу
Республики Крым на 2022-2024гг.

**Коэффициенты по подотраслям, видам производств
агропромышленного комплекса Республики Крым (отраслевые
коэффициенты) к минимальному размеру оплаты труда
установленному на текущий период**

Подотрасли, виды производств	Коэффициенты
Кондитерская, маслобойно-жировая, парфюмерно-косметическая, спиртовая, ликеро-водочная, пивоваренная, безалкогольная, дрожжевая, крахмалопаточная, плодоовощная, соляная (кроме добычи соли), чайная, пищевконцентратная, мясная (кроме заводов, цехов, участков по первичной переработке скота и производству технических фабрикатов), маслосыродельная и молочная промышленность, районные и городские пищекомбинаты, предприятия по обработке свекловичных семян, прочие пищевкусовые производства	1,1
Сахарная (включая свеклоприемные пункты, входящие в состав сахарных заводов), табачно-махорочная и клеежелатиновая промышленность, заводы, цехи, участки по первичной переработке скота и технических фабрикатов, заводы по производству белковой колбасной оболочки	1,16
Мукомольно-крупяная, комбикормовая промышленность, элеваторы, хлебоприемные пункты, базы, предприятия сельхозмукомолья	1,1
Хлебопекарная, макаронная промышленность, винодельческая	1,16
Сельское хозяйство	1,1
Жилищно-коммунальное хозяйство (непроизводственные виды работ и услуг, посадка, уход за зелеными насаждениями, их защита)	1,21
Бытовое обслуживание населения (картонажные и переплетные работы), торговля и общественное питание	1,10

Приложение 2
к Отраслевому соглашению
по агропромышленному комплексу
Республики Крым на 2022-2024гг.

Межкатегорийные коэффициенты по видам работ

Виды работ (профессий)	Формы оплаты	Коэффициенты соотношения тарифных ставок (окладов) рабочего I разряда к тарифной ставке рабочего первого разряда на ручных работах не требующих квалификации в растениеводстве
1	2	3
Трактористы-машинисты ¹ :		
I группа	Сдельная	1,4-1,6
	Повременная	1,2-1,4
II группа	Сдельная	1,6-1,8
	Повременная	1,3-1,5
III группа	Сдельная	1,7-1,9
	Повременная	1,4-1,6
Механизированные погрузочно-разгрузочные работы	Сдельная	1,6-1,8
	Повременная	1,3-1,5
Ручные работы не требующие квалификации в растениеводстве	Сдельная	1,2-1,5
	Повременная	1,0-1,3
Ручные работы не требующие квалификации в животноводстве	Сдельная	1,3-1,5
	Повременная	1,1-1,4
Рабочие занятые на станочных работах по обработке металла и др.материалов	Сдельная	1,7-1,9
	Повременная	1,4-1,6
Рабочие занятые на ремонте оборудования, на ремонтно-строительных работах и на работах в специализированных цехах в сельском хозяйстве	Сдельная	1,6-1,8
	Повременная	1,3-1,5

¹ Примечание: Для горных и предгорных регионов Республики Крым, может применяться повышающий коэффициент 1,2-1,4

Приложение 3
к Отраслевому соглашению
по агропромышленному комплексу
Республики Крым на 2022-2024 гг.

**Межразрядные тарифные коэффициенты
к тарифной ставке (окладу) рабочего I разряда**

Межразрядный тарифный коэффициент	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
	1,00	1,09	1,21	1,36	1,55	1,8

Приложение 4
к Отраслевому соглашению
по агропромышленному комплексу
Республики Крым на 2022-2024гг.

Коэффициенты соотношений минимальных размеров месячных должностных окладов руководителей, специалистов и служащих организаций агропромышленного комплекса Республики Крым к тарифной ставке (окладу) рабочего I разряда основного производства

Должности	Коэффициент
Руководителей	2,8 - 4,5
Специалистов	1,3 - 2,7
Служащих	1,1 - 1,29

Должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с квалификационными характеристиками должностей работников сельского хозяйства и общепромышленными квалификационными характеристиками должностей работников, занятых на предприятиях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

Общепромышленные квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 г. № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.02.2012 № 126н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства».

Порядок применения единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.02.2004 г. № 9 «Об утверждении порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

*Величина коэффициента устанавливается с учетом масштаба

производства, масштаба управления, эффективности производства, объема налоговых отчислений в бюджеты всех уровней и прочих критериев, применимых к конкретной должности в организации.

Приложение 5
к Отраслевому соглашению
по агропромышленному комплексу
Республики Крым на 2022-2024гг.

**Коэффициенты соотношений дневных тарифных ставок водителей
автомобильного транспорта организаций агропромышленного
комплекса к тарифной ставке (окладу) рабочего первого разряда,
выполняющего простую работу**

Грузоподъемность автомобилей (в тоннах)	I группа	II группа	III группа
		Бортовые автомобили , автомобили -фургоны общего назначения	Специализированные и специальные автомобили: самосвалы, цистерны, фургоны, рефрижераторы, контейнеровозы, пожарные, техпомощи, поливомоечные, подметалоуборочные, автокраны, автопогрузчики и другие седельные тягачи с прицепами
до 1,5	1,4-1,7	1,5-1,8	1,5-1,9
от 1,5 до 3	1,5-1,8	1,55-1,9	1,6-2,0
от 3 до 5	1,55-1,85	1,65-1,95	1,7-2,1
от 5 до 7	1,6-1,9	1,7-2,0	1,8-2,2
от 7 до 10	1,7-2,0	1,8-2,1	1,9-2,3
от 10 до 20	1,8-2,1	1,9-2,2	2,1-2,4
от 20 до 40	1,9-2,2	2,0-2,3	2,41
от 40 до 60	2,0-2,3	2,4-2,7	
свыше 60		2,6—2,9	

Водители легковых автомобилей

Класс автомобиля	Рабочий объем двигателя (в литрах)	Коэффициенты
Особо малый и малый	до 1,8	1,4-1,7
Средний	от 1,8 до 3,5	1,5-1,8
Большой	от 3,5	1,55-1,85

Водители автобусов

Класс автомобиля	Габаритная длина автобуса (в метрах)	Коэффициенты
Особо малый	до 5	1,5-1,8
Малый	от 5 до 6,5	1,55-1,85
	от 6,5 до 7,5	1,80-2,1
Средний	от 7,5 до 9,5	1,9-2,2
Большой	от 9,5 до 11	2,0-2,3
	от 11 до 12	2,3-2,6
	от 12 до 15	2,4-2,7
	свыше 15	2,5-2,8

Водители мотоциклов и мотороллеров	1,1-1,4
---	----------------

Приложение 6
к Отраслевому соглашению
по агропромышленному комплексу
Республики Крым на 2022-2024 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ
доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам
работников организаций агропромышленного комплекса Республики
Крым

Наименование доплат и надбавок	Размеры доплат и надбавок
ДОПЛАТЫ	
За совмещение профессий, должностей (кроме руководителей предприятий, их заместителей, главных специалистов, руководителей структурных подразделений, отделов, цехов, служб и заместителей)	Доплаты одному работнику максимальными размерами не ограничиваются и определяются наличием полученной экономии по тарифным ставкам и окладам, совмещаемых работником с учетом объема дополнительно выполняемых работ
За расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ	Доплаты одному работнику максимальными размерами не ограничиваются и определяются наличием полученной экономии по тарифным ставкам и окладам, которые могли бы выплачиваться при нормативной численности работников с учетом объемов дополнительно выполняемых работ
За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	До 100% тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника с учетом объемов дополнительно выполняемых работ
За работу с вредными условиями труда	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с опасными (или) вредными условиями труда, составляет: - для 1,2 степени 3 класса - 4 % - для 3 степени 3 класса - 5 % - для 4 степени 3 класса - 6 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов

	<p>работ с нормальными условиями труда.</p> <p>Конкретные размеры устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором</p>
За интенсивность труда рабочих	До 12 % тарифной ставки
За работу в ночное время (с 22 ⁰⁰ до 6 ⁰⁰)	<p><u>В хлебопекарной промышленности:</u></p> <p>Не менее 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время</p>
За работу в вечернее время (с 18 ⁰⁰ до 22 ⁰⁰)	До 25 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в вечернее время
За руководство бригадой (бригадиру не освобожденному от основной работы)	С численностью рабочих: до 10 человек – 15%, от 11 до 25 человек – 25%, свыше 25 человек – 40 % тарифной ставки. Звеньевым, если численность звена превышает 5 человек, устанавливается доплата в размере 50 % соответствующей доплаты бригадиру
За научную степень кандидата или доктора наук	Соответственно до 15% и до 25 % (к должностному окладу)
За почетное звание «Заслуженный» или спортивное звание	<p>1. До 20% должностного оклада, тарифной ставки.</p> <p>2. Доплаты производятся в случае, если деятельность работника по профилю совпадает с наличием степени, Почетным или спортивным званием</p>

За ненормированный рабочий день для водителей легковых автомобилей	25% месячной тарифной ставки (оклада)
За период освоения новых производств (технологий)	Повышение сдельных расценок до 20%
НАДБАВКИ	
«Отличник аграрного образования и науки» I и II ступеней	Соответственно до 10% и до 5 % должностного оклада (тарифной ставки)
За высокое профессиональное мастерство	Дифференцированные надбавки к тарифным ставкам: - для рабочих III разряда – 12 %; - для рабочих IV разряда – 16 %; - для рабочих V разряда – 20 %; - для рабочих VI разряда и более высоких разрядов – 24 %
За интенсивный труд, особый характер работы или за высокие достижения в труде	До 50 % должностного оклада (тарифной ставки)
За выполнение особо важной работы (на срок её выполнения)	До 50 % должностного оклада (тарифной ставки)
За классность водителя	II класса – 10% тарифной ставки I класса – 25% тарифной ставки
За классность трактористам-машинистам	За работу на механизированных работах, которые оплачиваются по тарифным ставкам трактористов: I класс – 20%; II класс – 10%
За стаж работы	От 2 до 5 лет – 8%; от 5 до 10 лет – 10%; от 10 до 15 лет – 13%; свыше 15 лет – 16%

Примечание:

1. Указанные доплаты и надбавки устанавливаются для работников внебюджетного сектора.

2. В организациях, которые финансируются из бюджета, перечень и размеры указанных надбавок устанавливаются соответствующим органом исполнительной власти.

Заместитель Председателя Совета
министров Республики Крым-
министр сельского хозяйства
Республики Крым
Рюмшин А.В.

Председатель
Межрегиональной
организации Республики
Крым и г. Севастополь
Профессионального
союза работников
агропромышленного
комплекса Российской
Федерации
Шевцов А.С.

Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью 38 листов

Председатель
Республиканского объединения
работодателей «Аграрный союз
фермеров-работодателей Крыма»

Саблин Н.И.