

**Саратовская областная организация Профессионального
союза работников агропромышленного комплекса
Российской Федерации**

Министерство сельского хозяйства Саратовской области

**Региональное объединение работодателей Саратовской области
«Агропромобъединение Саратовской области»**

**Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств,
сельскохозяйственных кооперативов и иных сельскохозяйственных
товаропроизводителей Саратовской области «Возрождение»**

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по агропромышленному комплексу Саратовской области
на 2022-2024 годы**

г. Саратов, 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

ГЛАВА I. Общие положения	3
ГЛАВА II. Обязательства Сторон в области производственных и экономических отношений	6
ГЛАВА III. Развитие рынка труда и содействие занятости работников	15
ГЛАВА IV. Рабочее время и время отдыха	20
ГЛАВА V. Оплата и нормирование труда	24
ГЛАВА VI. Социальные льготы, гарантии и компенсации	29
ГЛАВА VII. Охрана труда и здоровья, экологическая безопасность	32
ГЛАВА VIII. Молодежная политика	36
ГЛАВА IX. Развитие социального партнерства в агропромышленном комплексе и координация действий сторон Соглашения	39
ГЛАВА X. Гарантии прав выборных профсоюзных органов	43
ГЛАВА XI. Контроль за выполнением Соглашения	45

Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Саратовской области на 2022-2024 (далее - Соглашение) заключено на региональном уровне социального партнерства полномочными представителями работников, работодателей и регионального органа исполнительной власти, именуемыми в дальнейшем Сторонами, на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 г. № 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.

Соглашение устанавливает 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 Саратовской области (далее - АПК) и совместные действия Сторон по их реализации.

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 АПК.

Соглашение регулирует создание в АПК условий для производительного труда, повышения жизненного уровня и социальной защищенности работников.

ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Соглашения являются:

Саратовская областная организация Профсоюзного союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее Профсоюз), представляющая интересы работников организаций АПК.

Региональное объединение работодателей Саратовской области «Агропромобъединение Саратовской области» и Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств, сельскохозяйственных кооперативов и иных сельскохозяйственных товаропроизводителей Саратовской области «Возрождение», действующие от лица и в интересах работодателей АПК;

Министерство сельского хозяйства Саратовской области (далее – министерство), действующее как орган исполнительной власти области, осуществляющий государственное управление в агропромышленном комплексе Саратовской области, включающее в себя функции по реализации системы мер в области: растениеводства, животноводства, товарного рыбоводства, мелиорации земель, плодородия почв, формирования и функционирования рынка сельскохозяйственного сырья и продовольствия, пищевой и перерабатывающей промышленности, производства и оборота

этилового спирта из пищевого сырья, социального обустройства сельских территорий.

1.2. Стороны признают главной целью Соглашения рост благосостояния, доходов, социальной защищенности работников АПК за счет повышения эффективности производства, сохранения и развития человеческого капитала, увеличения объемов выпускаемой продукции, повышения доходов предприятий и организаций, и, как следствие, рост доходов работников АПК.

Стороны Соглашения проводят политику, способствующую развитию трудового потенциала, внедрению принципов достойного труда, социальной справедливости и ответственности.

1.3. Соглашение действует в отношении:

организаций - работодателей (далее - работодатели), находящихся в ведении министерства сельского хозяйства Саратовской области, а также работодателей-являющихся членами Регионального объединения работодателей Саратовской области «Агропромобъединение Саратовской области» и Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств, сельскохозяйственных кооперативов и иных сельскохозяйственных товаропроизводителей Саратовской области «Возрождение»;

работодателей организаций Саратовской области, которые не являются членами Регионального объединения работодателей Саратовской области «Агропромобъединение Саратовской области» и Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств, сельскохозяйственных кооперативов и иных сельскохозяйственных товаропроизводителей Саратовской области «Возрождение», но уполномочили указанные объединения от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение;

сторон социального партнерства, подписавших отраслевые Соглашения на региональном и территориальном уровне;

работодателей, осуществляющих деятельность в сфере АПК, не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования обращения о присоединении к настоящему Соглашению мотивированный письменный отказ присоединиться к нему в региональный орган исполнительной власти;

работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеуказанными работодателями;

других работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения;

1.4. Стороны Соглашения в своей деятельности руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, Саратовской области и настоящим Соглашением.

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

1.6. Стороны Соглашения принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства,

коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, конструктивного и делового сотрудничества, взаимопонимания и доверия, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.7. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам, касающимся хода выполнения Соглашения.

1.8. Стороны Соглашения образуют из числа своих представителей Отраслевую комиссию по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю над выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами Соглашения разногласий (далее – Отраслевая комиссия) в составе согласно приложению № 1 к настоящему Соглашению.

1.9. Стороны Соглашения признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников организаций АПК, независимо от членства в первичной профсоюзной организации, представляют и защищают первичные профсоюзные организации, а территориальных соглашений – территориальные организации профсоюза работников АПК.

1.10. Стороны, подписавшие Соглашение, в рамках своих полномочий принимают на себя обязательства Соглашения.

1.11. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей на основании статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации. После прохождения уведомительной регистрации Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Саратовской области на 2022-2024 годы Министерством организуется опубликование в средствах массовой информации Саратовской области письма-обращения к работодателям агропромышленного комплекса, не участвовавшим в заключении соглашения, с предложением присоединиться к нему. Если в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования настоящего обращения в Министерство сельского хозяйства Саратовской области (410012, г. Саратов, ул. Университетская, зд.45/51стр.1) работодателями, не участвовавшими в заключении Соглашения, не будет представлен мотивированный письменный отказ присоединиться к Соглашению, то Соглашение будет считаться распространенным на этих работодателей.

1.12. Соглашение не ограничивает права работодателей в расширении социальных гарантий и льгот за счет собственных средств по их обеспечению.

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

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

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

1.14. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует по 31 декабря 2024 года. Стороны имеют право продлить Соглашение на срок не более 3 лет.

Соглашение может быть изменено, дополнено только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и пунктом 9.10. настоящего Соглашения.

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.

1.15. В период действия Соглашения стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьями 47 и 49 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.16. Стороны Соглашения обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Соглашения или подписании нового Соглашения за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.17. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в региональном органе исполнительной власти, осуществляющем нормативно-правовое регулирование в сфере труда.

1.18. Стороны Соглашения в течение месяца со дня его уведомительной регистрации обеспечивают доведение настоящего Соглашения до органов управления АПК администраций муниципальных районов, организаций-членов Регионального объединения работодателей Саратовской области «Агропромобъединение Саратовской области» и Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств, сельскохозяйственных кооперативов и иных сельскохозяйственных товаропроизводителей Саратовской области «Возрождение», территориальных профсоюзных организаций и размещают текст Соглашения на официальных сайтах Сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Адреса сайтов: www.sarprofark.ru и www.minagro.saratov.gov.ru.

Текст Отраслевого соглашения публикуется в Саратовской областной газете «Регион 64», адрес: 410056 г.Саратов, ул.Сакко и Ванцетти, 41 (www.gazeta64.ru).

ГЛАВА II. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Главными направлениями совместной работы Сторон являются дальнейшее развитие АПК, повышение его эффективности и конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках, создание условий для повышения уровня жизни работников АПК, развитие социальной,

инженерной, транспортной инфраструктуры сельских территорий, научного и кадрового потенциала.

2.2. Руководствуясь принципами социального партнерства, осознавая ответственность за устойчивое функционирование и развитие организаций и предприятий АПК, улучшение социально-экономической защищенности работников АПК Стороны в период действия Соглашения в установленном порядке участвуют в реализации отраслевых государственных программ:

Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 2012 г. №717, Государственной программы Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 мая 2019 г. №696, , Государственной программы эффективного вовлечения в оборот земель сельскохозяйственного назначения и развития мелиоративного комплекса Российской Федерации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2021 года № 731.

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

2.4. В целях реализации программ Стороны совместно участвуют в работе создаваемых на региональном и муниципальном уровнях при органах управления АПК оперативных штабов, рабочих групп, в проведении совещаний, круглых столов, используя имеющиеся у них формы и методы организации работ.

2.5. Стороны разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные на:

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

реализацию государственного регулирования развития АПК, создание благоприятных экономических и организационно-правовых условий для эффективного развития всех отраслей сельского хозяйства, товарного рыбоводства, сельскохозяйственных предприятий и предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности независимо от форм собственности;

формирование в АПК рыночных отношений, развитию предпринимательства, кооперации, агропромышленной интеграции, организации рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, его переработки, обеспечению защиты интересов сельских товаропроизводителей и предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности, в том числе при осуществлении внешнеэкономической деятельности;

развитие маркетинговой информационной системы, организации биржевой торговли сельскохозяйственной продукцией и материально-техническими ресурсами для АПК;

осуществление государственного управления и экономического регулирования деятельности мелиоративного и водохозяйственного строительного комплекса;

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

сохранение и рост доходов организаций АПК;

обеспечение устойчивой занятости и достойного уровня заработной платы и социальной защищенности работников АПК;

развитие социальной сферы села на территории области;

стимулирование занятости и повышение качества жизни в сельских территориях;

реализацию аграрной политики;

проведение единой научной и кадровой политики, содействие интеграции науки, образования и агропромышленного производства, организации подготовки специалистов в АПК;

содействие техническому и технологическому оснащению сельскохозяйственного производства и других отраслей АПК;

реализацию на территории области в установленном порядке мероприятий государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия;

реализацию региональной политики по поддержке садоводства и огородничества;

соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

улучшение состояния охраны труда и экологической безопасности в организациях и предприятиях АПК;

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

трудоустройство выпускников образовательных организаций всех уровней профессионального образования в организации и предприятия АПК;

развитие отраслевых систем добровольного пенсионного, медицинского и других видов социального страхования;

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

повышение эффективности взаимодействия социальных партнеров, равноправному социальному диалогу.

совершенствование экономических и социально- трудовых отношений в сфере АПК;

участие в реализации мероприятий государственных программ;

модернизация и переход к инновационной модели развития АПК, ускоренное освоение современных достижений науки и техники, позволяющих повышать производительность труда, снижать ресурсоемкость производства продукции;

обеспечение уровня доходности сельскохозяйственных товаропроизводителей, достаточного для расширенного воспроизводства сельскохозяйственной продукции и поддержания их финансовой устойчивости и конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках;

участие в формировании торговой политики региона в условиях импортозамещения, отвечающей интересам отечественных товаропроизводителей;

обеспечение эффективного использования средств федерального и областного бюджетов при оказании государственной поддержки сельскохозяйственным товаропроизводителям;

повышение финансовой устойчивости сельского хозяйства за счет мер по расширению доступа сельскохозяйственных товаропроизводителей к финансовым ресурсам на льготных условиях и повышению удельного веса застрахованных площадей посевов в общей площади;

совершенствование механизма регулирования рынка 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 местных сельхозтоваропроизводителей в розничной торговле продовольственными товарами;

научное обеспечение реализации мероприятий по развитию сельского хозяйства и регулированию рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия;

поддержка производства, имеющего существенное значение для социально-экономического устойчивого развития сельских территорий Саратовской области;

развитие системы сельскохозяйственной кредитной кооперации;

сохранение льготного режима налогообложения сельскохозяйственных товаропроизводителей в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации;

повышение инвестиционной привлекательности сельского хозяйства области;

развитие механизмов лизинговых поставок сельскохозяйственным товаропроизводителям машиностроительной продукции и племенного скота;

применение новых технологий в растениеводстве, животноводстве и пищевой промышленности в целях сохранения природного потенциала и повышения безопасности пищевых продуктов, экологизации и биологизации агропромышленного производства;

создание системы технических регламентов и национальных стандартов на продукцию АПК в соответствии с международными стандартами;

поддержка и дальнейшее развитие сельскохозяйственной и несельскохозяйственной деятельности малых форм хозяйствования, сельскохозяйственной потребительской кооперации как важного фактора роста доходности сельскохозяйственных товаропроизводителей и обеспечения их доступа на агропродовольственный рынок, а также с целью создания дополнительных рабочих мест и улучшения качества жизни в сельской местности;

повышение уровня рентабельности в сельском хозяйстве для устойчивого развития;

развитие и модернизация материально-технической базы сельскохозяйственных потребительских кооперативов;

обновление технической базы агропромышленного производства на базе развития российского сельскохозяйственного машиностроения;

обеспечение экономически обоснованной ценовой политики в АПК и достижение паритетных ценовых отношений сельскохозяйственных товаропроизводителей со своими партнерами;

создание высокопроизводительных рабочих мест в АПК;

повышение уровня оплаты труда работников, снижение уровня бедности жителей сельской местности;

повышение уровня социальной защиты работников в АПК;

обеспечение занятости сельского населения с учетом территориального планирования размещения производительных сил;

расширение рынка труда в сельской местности и обеспечение его привлекательности;

развитие сельского и экологического туризма;

этнокультурное развитие, а также, сохранение и пополнение культурного наследия сельских поселений;

поддержание традиционных подотраслей сельского хозяйства и формирование условий для развития новых подотраслей сельской экономики в регионе;

создание условий для наращивания производства и импортозамещения мяса крупного рогатого скота и молочных продуктов;

создание и совершенствование законодательной базы для защиты экономических и социально-трудовых интересов работников сельского хозяйства, эффективного функционирования отраслевых союзов и ассоциаций;

регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства в организациях АПК области;

предотвращение утечки квалифицированных кадров из сельской местности;

формирование эффективной системы подготовки и повышения квалификации кадров, способных реализовывать задачи инновационной модели развития АПК;

совершенствование информационного и организационно-методического обеспечения социального партнерства.

2.6. Стороны Соглашения участвуют:

в реализации Федерального закона от 29 декабря 2006 года № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства», Государственной программы Саратовской области «Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия Саратовской области», регионального проекта «Создание системы поддержки фермеров и сельскохозяйственной потребительской кооперации».

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

2.7. Министерство сельского хозяйства Саратовской области:

участвует в установленном порядке в разработке нормативно-правовой базы по основным направлениям аграрной политики и мерах по ее осуществлению;

осуществляет организационно-методическое руководство в пределах компетенции и координацию работы по развитию национально-приоритетных сфер АПК;

осуществляет организационно-методическое руководство и координацию работ по включению в государственные программы объектов, предполагаемых к финансированию за счет средств областного бюджета, обеспечивает реализацию этих программ и эффективное использование бюджетных средств;

разрабатывает предложения по продовольственной, бюджетной, налоговой, кредитной, ценовой, инвестиционной, страховой, таможенной и социальной политике в агропромышленном производстве области;

осуществляет мониторинг информации о ценах на сельскохозяйственную продукцию и продовольствие;

организует научное, информационное и консультационное обеспечение развития АПК, пропаганду и внедрение передовых научно-технических достижений;

содействует развитию сельскохозяйственной производственной и потребительской кооперации, созданию ассоциаций и других интегрированных формирований в АПК;

осуществляет координацию деятельности подведомственных государственных учреждений области;

участвует в разработке мероприятий по усилению мотивации производительного труда;

осуществляет в пределах своей компетенции содействие развитию конкуренции в АПК;

разрабатывает перечень минимума работ (услуг), необходимых во время забастовок, и утверждает его по согласованию с Саратовской областной организацией Проффессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации;

оказывает содействие районным структурным подразделениям АПК в разработке и заключении договоров и отраслевых соглашений о сотрудничестве в сфере деятельности АПК;

информирует Стороны Соглашения о действующих и (или) готовящихся к принятию программ в сфере АПК, затрагивающих социально-трудовые права работников;

организует с участием Сторон Соглашения в установленном порядке проведение областных конкурсов профессионального мастерства «Лучший по профессии» и других мероприятий.

2.8. Региональное объединение работодателей Саратовской области «Агропромобъединение Саратовской области» и Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств, сельскохозяйственных кооперативов и иных сельскохозяйственных товаропроизводителей Саратовской области «Возрождение»:

координируют действия организаций, являющихся их членами, в вопросах реализации социальных и экономических программ, проведения политики занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования и пенсионного обеспечения работников;

ведут коллективные переговоры и заключают коллективные договоры в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации в организациях независимо от форм собственности и численности работающих в них;

участвуют в разработке нормативных правовых актов органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам АПК и социального развития села;

представляют законные интересы и защищают права своих членов в органах государственной власти и местного самоуправления;

способствуют созданию для сельхозтоваропроизводителей и работодателей равных с субъектами хозяйственной деятельности других отраслей экономики региона условий получения доходов, устранения причин и условий, ущемляющих социально-трудовые и связанные с ними экономические права занятых в сельском хозяйстве;

способствуют налаживанию взаимовыгодных связей между организациями АПК, их объединению в отраслевые, территориальные и другие формирования в целях увеличения объемов производства и реализации сельхозпродукции;

принимают меры по организационному укреплению своих территориальных органов, совершенствованию их работы по выполнению уставных функций;

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

оказывают помощь крестьянским (фермерским) и личным подсобным хозяйствам в укреплении их экономики, материально-техническом обеспечении, реализации продукции, социальной защите;

организуют обучение представителей малого предпринимательства в сфере АПК современным методам ведения хозяйства, использования финансовых инструментов, передовым сельскохозяйственным технологиям в рамках сотрудничества с российскими и зарубежными организациями, правовой, информационной, консультативной и другой помощи;

оказывают помощь отраслевым, территориальным союзам и ассоциациям в решении социальных вопросов на селе;

организуют проведение семинаров по использованию современных методов ведения хозяйства, участия в организации выставок и ярмарок, оказании информационной, консультативной и другой помощи;

участвуют в рассмотрении коллективных трудовых споров и конфликтов.

2.9. Саратовская областная организация Проффессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации:

координирует действия первичных и районных профсоюзных организаций:

добивается повышения уровня жизни и улучшения условий труда работников АПК;

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

представляет интересы работников в социальном партнерстве в сфере труда, ведет коллективные переговоры, заключает коллективные договоры и соглашения, осуществляет контроль их выполнения;

принимает участие в формировании отраслевой программы занятости, предлагает меры по социальной защите работников-членов первичных профсоюзных организаций, 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;

участвует в пределах компетенции в осуществлении контроля по соблюдению законов, иных нормативных правовых актов о приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения, представляет работников в комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества;

защищает права и интересы членов первичных профсоюзных организаций 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;

осуществляет правовую защиту трудящихся в вопросах приема, перевода и увольнения, изменения условий трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, трудовой дисциплины, материальной ответственности, трудовых гарантий и компенсаций;

оказывает бесплатную юридическую помощь членам первичных профсоюзных организаций по вопросам занятости и социальных гарантий безработным;

участвует в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы оплаты и охраны труда, социального страхования, экологической безопасности, профессиональных пенсионных систем и другие вопросы;

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

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

организует подготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров;

содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в организациях АПК;

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

принимает на себя обязательство не организовывать забастовок на срок действия Соглашения при условии выполнения Сторонами его положений.

2.10. Стороны Соглашения:

принимают участие в разработке законопроектов, нормативных правовых актов, касающихся развития АПК и социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, сотрудничают в обмене информацией, передовым опытом и проведении общественных мероприятий по вопросам АПК;

создают условия для формирования в АПК системы страхования и негосударственного пенсионного обеспечения;

доводят настоящее Соглашение до органов местного самоуправления, членов Регионального объединения работодателей Саратовской области «Агропромобъединение Саратовской области», Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств, сельскохозяйственных кооперативов и иных сельскохозяйственных товаропроизводителей Саратовской области «Возрождение», первичных профсоюзных организаций АПК для руководства, реализации и контроля;

оказывают методическую помощь в заключение коллективных договоров в организациях всех организационно-правовых форм, принимают участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров.

ГЛАВА III. РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Стороны Соглашения 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.

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

- развитие отраслевого рынка труда, создание высокопроизводительных, современных эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда и достойной заработной платой, повышение качества действующих и ликвидацию непроизводительных рабочих мест, оценку потребностей привлечения иностранной рабочей силы;

- развитие и сохранение кадрового потенциала в отрасли;

- совершенствование системы информации о рынке труда;

- совершенствование правового регулирования рынка труда и занятости;

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

- снижение занятости наёмных работников без оформления трудовых отношений или регистрации собственного дела, стимулирование легальных трудовых отношений;

- предотвращение массовых увольнений, необоснованных ликвидаций и перепрофилирования организаций АПК, аграрных научных и образовательных организаций всех уровней;

- социально-экономическую защиту увольняемых в связи с сокращением штата работников и реструктуризацией производства и лиц предпенсионного возраста;

- смягчение последствий спада производства, реструктуризации организаций;

- совершенствование системы государственных гарантий от безработицы.

3.2. Стороны Соглашения:

- разрабатывают и реализуют план совместных мероприятий по созданию и развитию отраслевой системы профессиональных квалификаций АПК, который включает:

- формирование системы кадрового обеспечения предприятий АПК и мониторинг её исполнения;

- актуализацию профессиональных стандартов.

3.3. Стороны совместно развивают практики стажировок учащихся и студентов отраслевых образовательных учреждений высшего и среднего

профессионального образования в целях получения опыта работы и последующего трудоустройства на постоянные рабочие места, содействуют развитию института наставничества.

3.4. В целях дальнейшего развития рынка труда в АПК министерство сельского хозяйства Саратовской области совместно с Ассоциацией крестьянских (фермерских) хозяйств, сельскохозяйственных кооперативов и иных сельскохозяйственных товаропроизводителей Саратовской области «Возрождение»:

участвуют в реализации региональной политики в области содействия занятости населения и развития кадрового потенциала;

разрабатывают мероприятия по обеспечению конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда, обеспечение жильем, организацию отдыха, соблюдения льгот и гарантий;

разрабатывают предложения по повышению производительности труда;

разрабатывают и осуществляют мероприятия по привлечению молодых специалистов и обеспечению их занятости в АПК, адаптации молодых работников на производстве;

принимают участие в мониторинге ситуации на рынке труда, разработке и реализации активных мер по содействию занятости населения области.

3.5. Региональное объединение работодателей Саратовской области «Агропромобъединение Саратовской области»:

инициирует в рамках развития национальной системы квалификаций разработку проектов профессиональных стандартов (квалификационных характеристик) с учетом мнения Профсоюза работников АПК РФ;

формирует профессиональные и отраслевые советы развития квалификаций с участием всех сторон социального партнерства.

3.6. Работодатели в установленном порядке:

соблюдают трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, условия Коллективного договора, соглашения и трудовые договоры;

ведут коллективные переговоры согласно статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации;

заключают коллективные договоры в порядке, установленном статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации;

принимают меры, направленные на создание и сохранение рабочих мест, смягчение негативных последствий их сокращения, информирует первичную профсоюзную организацию о создании и сокращении рабочих мест;

обеспечивают предоставление отчетности «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;

обеспечивают соблюдение установленного законодательством режима рабочего времени и времени отдыха;

способствуют трудоустройству при ликвидации организации работников, которым осталось три года до момента возникновения права на пенсию; в семье которых один из супругов имеет статус безработного; одиноких родителей (иных законных представителей ребенка);

обеспечивают приоритетное предоставление вновь созданных рабочих мест работникам, высвобожденным ранее из данной организации, с учетом их образования, квалификации и деловых качеств;

обеспечивают высвобождаемым работникам организаций, признанных банкротами, преимущественное право трудоустройства во вновь образуемых на базе их имущества организациях;

создают условия труда в соответствии с действующими нормами трудового законодательства и предоставляют работу по специальности выпускникам образовательных организаций, обучавшимся по договорам или направлениям организаций и прибывшим для работы в эти организации;

разрабатывают и реализуют мероприятия, предусматривающие сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

принимают меры, направленные на создание и сохранение рабочих мест, смягчение негативных последствий от их сокращения;

информируют выборные органы первичных профсоюзных организаций о сокращении рабочих мест;

в связи с внедрением профстандартов приводят квалификации работников в соответствии с требованиями профстандартов;

проводят обучение и переобучение работников за счет средств работодателя с целью приведения квалификации работника в соответствие с профстандартами;

организуют внутрипроизводственное обучение работников организаций, а также опережающее профессиональное обучение работников, подлежащих высвобождению;

оказывают материальную помощь особо нуждающимся работникам, молодым специалистам, ветеранам труда;

при наличии финансовых средств, предоставляют льготы и компенсации высвобождаемым работникам сверх выплат, установленных законодательством Российской Федерации и действующих в регионе;

заключают с органами страхования договоры коллективного страхования работников на случай утраты работы;

включают в коллективные договоры обязательства по сохранению и созданию новых рабочих мест, по развитию персонала (подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала, опережающее обучение высвобождаемых работников, обеспечение условий для привлечения и работы молодых специалистов), дополнительным гарантиям высвобождаемым работникам (расширение перечня работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе, предоставление оплачиваемого времени для поиска работы);

принимают участие в договорных отношениях с учреждениями профессионального образования по подготовке молодых специалистов с последующим трудоустройством, обеспечивают прохождение производственной практики для студентов и учащихся, развивают институт наставничества;

вводят режим неполного рабочего времени. Предельный уровень сокращения установленного законодательством фонда рабочего времени, а также порядок компенсации работникам потерь в заработной плате устанавливается в Коллективном договоре с учетом действующего законодательства. При введении режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатели обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий;

при необходимости производят разделение рабочего дня на части;

при принятии решения о массовом увольнении работников, работодатели в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации проводят мероприятия с обязательным уведомлением выборных органов первичных профсоюзных организаций. Массовым увольнением считается одновременное сокращение десяти и более процентов от общей численности работников организации;

при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатели 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 и указать должности, профессии, специальности и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до проведения соответствующих мероприятий. В течение этого срока 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;

на условиях со финансирования содействуют организации рабочих мест для временного трудоустройства граждан, в том числе оплачиваемых общественных работ, стажировки безработных граждан, граждан, ищущих работу, находящихся под угрозой массового высвобождения;

своевременно информируют органы государственной службы занятости о наличии вакантных рабочих мест (должностей) с заработной платой не ниже минимального размера оплаты труда.

3.7. Работодатели с участием выборных органов первичных профсоюзных организации:

разрабатывают программы социальной адаптации работников, подлежащих сокращению.

обеспечивают выполнение мероприятий по повышению квалификации и профессиональной подготовке кадров, при вынужденном сокращении объемов производства приостанавливают наем новых работников на вакантные места;

организует переобучение высвобождаемых работников новым профессиям;

с учетом финансово-экономического состояния организаций разрабатывают программы социальной адаптации работников, подлежащих сокращению.

При расторжении трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата работников в коллективных договорах могут предусматриваться выплаты работникам единовременных пособий, предоставление других социальных льгот и гарантий сверх установленных законодательством.

3.8. Представители Сторон:

участвуют в работе аттестационных комиссий различного уровня;

организуют и проводят конкурсы профессионального мастерства в целях повышения престижа аграрных профессий и специальностей;

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

предпринимают меры на сдерживание массовых увольнений, недопущение необоснованной ликвидации и перепрофилирования организаций АПК.

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

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

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

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

высвобождение работников в связи с закрытием обособленного структурного подразделения.

3.10. Для случаев существенного изменения занятости, коллективными договорами, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с соответствующим выборным коллегиальным органом профсоюзной организации, в которых определены:

порядок переговоров или консультаций с коллегиальным представительным органом работников;

порядок информирования работников;

меры социальной поддержки работников.

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

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

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

ГЛАВА IV. 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 коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, составленными на основании Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

4.3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем, а при наличии первичной профсоюзной организации - с учетом мнения её выборного органа и являются приложением к Коллективному договору.

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

4.5. Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочего времени составляет не более 36 в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

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

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

4.8. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени за день (смену), может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, определяемых коллективными договорами, но во всех случаях не ниже 10 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время.

4.9. 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 и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причине сезонного и (или) технологического характера работ для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, по причине сезонного характера – не более чем до шести месяцев, по причине технологического характера – не более чем до одного года.

4.10. 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.

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

4.12. 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 выборного органа.

4.13. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации). График сменности составляется работодателем с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации и является 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 согласие работника, так как происходит изменение существенных условий трудового договора.

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

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

Графики сменности должны отражать требование статьи 110 Трудового кодекса Российской Федерации о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.14. 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.

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

4.16. Стороны Соглашения договорились при необходимости подготовить перечень сезонных работ в АПК, в том числе отдельных сезонных работ с указанием их максимальной продолжительности, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего 6 месяцев.

4.17. 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.

4.18. 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 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.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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 (подкласс 3.2), не менее 7 календарных дней;

для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3), не менее 8 календарных дней;

для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4), не менее 9 календарных дней;

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

4.20. 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.

4.21. 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.

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

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

4.24. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность и источники финансирования закрепляются в Коллективных договорах и правилах внутреннего трудового распорядка.

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

ГЛАВА V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны Соглашения, считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях – повышение реальных доходов работников организации и доведение номинальной заработной платы в сельскохозяйственных организациях до уровня не менее 90 процентов от средней заработной платы по Саратовской области за счет роста эффективности и объемов производства. Принимают меры по ежегодному росту заработной платы в предприятиях и организациях внебюджетного сектора агропромышленного комплекса на уровне не ниже 10 процентов отраслевого показателя заработной платы по области и обеспечению уровня заработной платы работников сельскохозяйственных предприятий не менее 3 прожиточных минимумов трудоспособного населения области.

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

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

5.3. При этом Стороны договариваются о том, что системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников, определяются организациями самостоятельно, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальных нормативных актах и согласовываются с коллегиальными выборными органами первичных профсоюзных организаций.

5.4. Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), не должен быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в регионе, на который начисляются все надбавки и доплаты.

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

5.6. 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, установленной в регионе. Под квалифицированным работником следует понимать работника, профессиональная квалификация которого подтверждена дипломом о среднем или высшем профильном профессиональном образовании, свидетельством зарегистрированного центра оценки квалификаций, соответствием по профстандартам.

5.7. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводится её ежегодная индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, одновременно для всех категорий работников.

5.8. Порядок индексации заработной платы устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте в соответствии со статьями 130, 134 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер индексации устанавливается локальным нормативным актом.

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

5.10. 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, по результатам решений аттестационных комиссий, центров оценки квалификации.

5.11. В случаях, когда финансово-экономическое положение отдельных организаций не позволяет обеспечить им применение минимального размера оплаты труда предусмотренного настоящим Соглашением, при подписании коллективного договора в организации стороны могут принимать решение о других его размерах, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

5.12. Оплата труда работников дифференцируется в зависимости от сложности выполняемых работ и профессионально-квалификационного уровня и фиксируется в коллективном договоре, трудовом договоре или ином локальном нормативном акте организации.

5.13. Система оплаты труда работников в организациях, находящихся на бюджетном финансировании (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, регулируется Законом Саратовской области от 31 октября 2008 года № 262-ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» и Положениями по оплате труда работников государственных учреждений, утверждаемых Правительством области, а также иными нормативными правовыми актами, 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», на основании разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

5.14. Работодатели:

обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

выплачивают заработную плату работникам не реже, чем каждые полмесяца. Локальные нормативные акты организации или Коллективный договор изменить данную норму закона, которая имеет императивный характер, не могут. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным и 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;

стремятся к соотношению в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% работников с самой высокой заработной платой не более чем 1:10, за исключением организаций, попадающих под действие постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

При сменном режиме работы:

устанавливают в соответствии с законодательством и коллективным договором доплату за работу в ночную смену (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере 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);

конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в вечернее и ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми 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;

осуществляют мероприятия по обеспечению дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников;

несут персональную ответственность за задержку выплаты заработной платы;

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

работы исчисляется в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

предоставляют гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными актами;

для обеспечения полной и своевременной выплаты, причитающейся работникам заработной платы в организациях (за исключением финансируемых из бюджета) создает целевой резервный фонд заработной платы в размерах и порядке, предусматриваемых коллективным договором.

5.15. Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются трудовыми договорами с ними. Выплата премий и других поощрительных выплат руководящим работникам организации осуществляется за счет прибыли организации, оставшейся после уплаты установленных действующим законодательством налогов и прочих платежей и при отсутствии задолженности по заработной плате работникам.

5.16. При определении фонда оплаты труда в сельскохозяйственных организациях рекомендуется использовать методические рекомендации «Расчет уровня оплаты труда для животноводства и растениеводства, основанных на средних удельных затратах в каждой из отраслей, соотношения фонда оплаты труда и объема реализации продукции», разработанные ФГБОУ ВО «Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И.Вавилова» и «Расчет арендной платы по договорам аренды земельных участков из земель сельхозназначения, находящихся в общедолевой собственности», разработанные ФГБНУ «Поволжский научно-исследовательский институт экономики и организации агропромышленного комплекса».

5.17. 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.

5.18. Профсоюзные организации:

в целях защиты прав и интересов работников АПК осуществляют контроль своевременности выплаты заработной платы и уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, перечисления членских профсоюзных взносов;

проводят мониторинг статистических данных по заработной плате для последующего рассмотрения на заседаниях Отраслевой комиссии, созданной в соответствии с пунктом 9.8. Соглашения.

ГЛАВА VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны Соглашения 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.

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

единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в зависимости от тяжести причиненного вреда;

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 работников на пенсию;

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;

негосударственное пенсионное обеспечение работников, в том числе через Акционерное общество «Негосударственный пенсионный фонд «АПК-

Фонд» в соответствии с принимаемыми в организациях положениями о негосударственном пенсионном обеспечении работников, с учетом финансово-экономического положения организации;

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;

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

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

предоставление оплачиваемых, исходя из тарифной ставки, должностного оклада (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 дополнительных социальных гарантий в сфере социальной поддержки семьи, материнства и детства;

предоставление оплачиваемого дня в День знаний (1 сентября) одному из родителей либо иному законному представителю ребенка, воспитывающих детей – школьников младших классов (1-4 класс);

предоставление различных видов социальной помощи работникам (надбавки к пенсиям, бесплатные или частично оплачиваемые путевки на санаторно-курортное лечение, компенсация расходов на лечение и др.);

различные виды материальной помощи работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий (кредиты, субсидии, снижение оплаты услуг и жилья и др.);

дополнительное добровольное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, медицинское страхование, а также другие виды страхования за счет работодателей;

выплата «подъемных» молодым специалистам.

в случае гибели (смерти) работника, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, в результате исполнения им трудовых обязанностей, возмещение всех расходов, связанных с ритуальными услугами;

за работниками, высвобождаемыми из организации в связи с сокращением численности или штата, не менее двух лет после увольнения гарантируется сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы в соответствии с

заключенными Коллективными договорами (соглашениями), а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям – детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работающими в данной организации;

различные виды страхования работников.

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

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, но не более трех месяцев;

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

выплату компенсаций и предоставление льгот женщинам, работающим в сельской местности;

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

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

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

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

своевременное исчисление и уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

введение индивидуального (персонифицированного) учета для начисления пенсий.

6.4. Работодатели предоставляют повышенные льготы и гарантии женщинам, работающим в АПК:

- при повышении квалификации и профессиональной переподготовке по другим специальностям;

при работе по гибкому графику;

матерям, воспитывающим ребенка без супруга;

находящимся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком.

6.5. Работодатели:

оказывают содействие работникам организации в улучшении их жилищных условий и направляют часть прибыли, оставшейся в распоряжении организации, на оказание помощи для индивидуального и кооперативного строительства и участие в долевом строительстве;

принимают меры по сохранению и профильному использованию объектов социальной сферы для организации досуга и оздоровления работников и их семей;

оказывает материальную помощь при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях, нуждающимся неработающим пенсионерам-ветеранам организации в размерах, установленных коллективным договором;

предоставляет краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребёнка из роддома.

6.6. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

предусматривают в коллективных договорах выделение средств на оплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, в первую очередь занятых во вредных условиях труда, а также на отдых и оздоровление детей в детских оздоровительных лагерях и санаториях;

предусматривают в коллективных договорах финансирование из фондов организаций мероприятий по созданию условий для досуга и отдыха работников, развития физкультуры и спорта.

6.7. Перечень социальных льгот может быть расширен в коллективных договорах и соглашениях по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

6.8. Стороны Соглашения осуществляют взаимодействие в области информирования работников АПК по вопросам нормативного правового регулирования пенсионного обеспечения в Российской Федерации.

ГЛАВА VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

7.2. Стороны Соглашения:

взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

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

содействуют организации и укреплению службы охраны труда организаций АПК;

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

распространяют передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и труда, экологической безопасности;

7.3. Работодатели:

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

обеспечивают выполнение в трудовых коллективах законодательных и иных нормативных актов по охране труда, соблюдение режима труда и отдыха работников;

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

финансируют мероприятия 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 0,25 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Условиями коллективного договора указанные средства могут устанавливаться в повышенном размере;

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

обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда или введение должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, при численности работников превышающей 50 человек;

гарантируют повышенные компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустраимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

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

внедрение мероприятий по механизации работ, в том числе, предусматривающие облегчение труда женщин при перемещении тяжестей;

проводят обязательные предварительные медицинские осмотры (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;

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

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

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

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

предоставляют органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля информации, необходимой для осуществления ими своих полномочий;

обеспечивают выполнение предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

7.5. К коллективному договору прилагаются:

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

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

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

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

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

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

7.6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения работ с вредными или опасными

условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

7.7. Стороны Соглашения принимают участие в подготовке нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда и мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма.

7.8. Саратовская областная организация Проффессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации:

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

осуществляет профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда в организациях, соблюдения законодательства об охране труда;

проводит мониторинг практики применения законодательства о специальной оценке условий труда;

анализирует причины производственного травматизма;

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

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

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

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.

ГЛАВА VIII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

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

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

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

проведение профориентационной работы с молодежью в учебных заведениях всех уровней профессионального образования в целях создания положительного позитивного образа работника сельского хозяйства и закрепления молодых специалистов в отрасли;

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

содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;

создание условий для прохождения производственной практики обучающимися из числа молодежи в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования;

разработка и реализация программ по адаптации молодежи на производстве и поддержка при трудоустройстве детей-сирот в организациях АПК;;

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;

проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи, предупреждению негативных явлений среди учащейся и работающей молодежи, способствование укреплению нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы;

разработка и реализация мероприятий по строительству жилья для молодых семей, работающих и проживающих в сельской местности, с использованием средств организаций за счет средств, предусмотренных федеральным бюджетом, и внебюджетных источников, в том числе с предоставлением жилья в рассрочку на условиях льготного кредитования и привлечением молодежи к строительству или приобретению собственного жилья в сельской местности;

проведение мероприятий, направленных на содействие трудовой занятости молодежи;

развитие института наставничества;

содействие снижению уровня безработицы среди молодежи.

8.3. Министерство сельского хозяйства области:

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

оказывает консультации молодым специалистам по вопросам получения государственной поддержки в рамках Закона Саратовской области от 28.10.2011г. № 148- ЗСО «О государственной поддержке кадрового потенциала агропромышленного комплекса Саратовской области»;

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.

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

формируют в Коллективном договоре специальный раздел по молодежной политике и предусматривают в нем финансирование программ работы с молодежью;

создавать молодежные советы и содействовать их работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности организаций всех форм собственности;

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

проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;

устанавливать именные стипендии обучающимся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования за отличную успеваемость;

проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодежи;

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

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

поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

финансировать и создавать условия для организации молодежного досуга, в том числе физкультурно-оздоровительных, спортивных и культурно-массовых мероприятий в целях предупреждения негативных явлений среди молодежи.

8.5. Работодатели:

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

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 учреждений;

обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования;

содействуют участию представителей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров;

гарантируют трудоустройство работникам, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной службы по призыву;

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

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

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

8.6. Саратовская областная организация Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации;

организует работу Молодежного совета Профсоюза;

проводит обучение председателей молодёжных советов (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 региональных 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.

8.7. Стороны рекомендуют оформлять договоренности по вопросам обеспечения защиты прав и интересов обучающихся в подведомственных Минсельхозу России образовательных организациях высшего профессионального образования в виде соглашений, прилагаемых к Коллективным договорам образовательных организаций.

ГЛАВА IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

9.1 Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства в АПК реализацию принципов представительного, равноправного, добросовестного и ответственного социального диалога.

Стороны гарантируют безусловное выполнение обязательств Соглашения и считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по вопросам регулирования трудовых отношений.

9.2. Стороны Соглашения обязуются взаимодействовать на основе принципов социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, развивать систему отраслевого социального партнерства на всех уровнях.

9.3. В целях повышения результативности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений Стороны Соглашения обязуются:

обеспечивать безусловное выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся участия в подготовке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативно-правовых актов в отрасли по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

принимать меры по совершенствованию нормативной правовой и договорной базы социального партнерства;

содействовать развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях всех форм собственности;

продолжить работу по повышению социальной ответственности субъектов предпринимательской деятельности, действующих в АПК, вовлечению организаций всех организационно-правовых форм в систему социального партнерства;

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;

обеспечивать рост числа территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров путем вовлечения в переговорные процессы более широкого круга работодателей и работников;

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;

проводить мониторинг и анализ опыта работы Сторон социального партнерства по заключению соглашений на территориальном уровне;

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;

разрабатывать совместные типовые документы и рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в АПК;

принимать меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров в организациях, противодействовать правонарушениям в сфере трудовых отношений;

информировать работников о значимых мероприятиях, проводимых Сторонами Соглашения, и размещать в средствах массовой информации

материалы о развитии социального партнерства и состоянии социально-трудовых отношений в АПК области;

обеспечивать участие представителей Сторон в работе совещаний, межведомственных комиссий, круглых столов, рабочих групп и других мероприятий, касающихся социального партнерства;

создавать разделы или страницы на официальных сайтах Сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», посвященные теме социального партнерства.

9.4. Стороны Соглашения представляют свои предложения о внесении изменений в законодательные акты, направленные на повышение заинтересованности в участии работодателей и их объединений в системе социального партнерства в сфере труда.

9.5. Областная организация Профсоюза работников АПК РФ и Региональное объединение работодателей Саратовской области «Агропромобъединение Саратовской области» в целях укрепления социального партнерства ежегодно награждают руководителей организаций АПК, успешно решающих вопросы эффективного развития производства и социального партнерства нагрудным знаком «За развитие социального партнерства».

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

9.7. Стороны признают, что на переговорах по заключению Коллективных договоров интересы всех работников организации представляют и защищают первичные профсоюзные организации, а региональных и территориальных соглашений – региональная и территориальные профсоюзные организации Профсоюза.

9.8. Представители Сторон в месячный срок после подписания Соглашения создают Отраслевую комиссию для контроля, реализации и корректировки обязательств по Соглашению (далее – Отраслевая комиссия), обеспечивают её работу в соответствии с Положением об Отраслевой комиссии (далее – Положение). Положение и Состав Отраслевой комиссии утверждается Сторонами Соглашения.

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

включить в состав групп и комиссий при региональных и территориальных органах АПК представителей социального партнерства;

обсудить вопрос о формировании единой открытой базы отраслевых соглашений, заключенных на региональном и территориальном уровнях социального партнерства, а также региональных соглашений о минимальной заработной плате;

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

проводить консультации по уточнению структуры и содержания соглашений и коллективных договоров;

проводить консультации по совершенствованию механизмов контроля выполнения соглашений и коллективных договоров;

проводить консультации по обеспечению ответственности сторон при заключении коллективных договоров, соглашений.

9.10. Каждая из Сторон в двухмесячный срок после подписания Соглашения разрабатывает и представляет в Отраслевую комиссию план мероприятий, необходимых для реализации принятых обязательств, на основании которого Отраслевая комиссия утверждает единый план первоочередных мероприятий по реализации Соглашения.

9.11. Отраслевая комиссия ежегодно рассматривает ход выполнения единого плана мероприятий по реализации Соглашения.

9.12. Изменения и дополнения вносятся в Соглашение в следующем порядке:

Сторона-инициатор внесения изменений и (или) дополнений направляет в Отраслевую комиссию в письменной форме предложение о начале переговоров с перечнем конкретных изменений;

переговоры Сторон ведутся в течение 1 месяца после получения соответствующего предложения одной из Сторон;

изменения и дополнения вносятся в Соглашение по решению Отраслевой комиссии.

9.13. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, их представителем - Отраслевой комиссией, соответствующими органами по труду.

9.14. 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.

9.15. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях».

9.16. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в федеральном органе исполнительной власти, уполномоченном на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.17. Стороны Соглашения в течение месяца со дня его уведомительной регистрации обеспечивают доведение настоящего Соглашения до органов управления АПК администраций муниципальных районов, организаций – членов Регионального объединения работодателей Саратовской области «Агропромобъединение Саратовской области» и Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств, сельскохозяйственных

кооперативов и иных сельскохозяйственных товаропроизводителей Саратовской области «Возрождение», организаций, подведомственных министерству сельского хозяйства Саратовской области, районных организаций Профсоюза, в том числе размещая текст Соглашения в разделе или на страницах официальных сайтов Сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

ГЛАВА X. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Саратовской области, Уставом Общероссийской общественной организации Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения, иных соглашений, коллективных договоров.

10.2. Стороны Соглашения признают свободу объединения работников в Профсоюз в качестве одного из основополагающих прав человека, необходимого для эффективного функционирования системы трудовых отношений, не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций.

10.3. Стороны Соглашения обращают внимание на обязанность Работодателей:

- соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций;

- создавать условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе для текущей работы и для проведения собраний;

- не препятствовать вступлению работников в члены Профсоюза и созданию первичных профсоюзных организаций;

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

- ежемесячно перечислять по личным письменным заявлениям членов Профсоюза профсоюзные взносы, а по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, денежные средства из заработной платы

и их перечисление безналичным путем на счет профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором и не задерживать перечисление указанных средств;

не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза для реализации уставных задач и контроля соблюдения прав работников;

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

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

принимать решения с учетом мнения соответствующего коллегиального выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

вести коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению коллективного договора;

создавать условия, обеспечивающие беспрепятственную деятельность выборных профсоюзных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективным договором, соглашениями;

предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в организации, безвозмездно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, транспортные средства, а также средства связи, оргтехники и другие технические средства в соответствии с Коллективным договором;

предоставлять неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации один день в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения профсоюзных обязанностей;

при продаже и перепрофилирование принадлежащих организации объектов социальной сферы учитывают, при наличии первичной профсоюзной организации, учитывать мнение коллегиального выборного профсоюзного органа;

предоставлять членам выборных профсоюзных органов время для выполнения общественных обязанностей, предусмотренных Коллективным договором;

обеспечивать участие членов выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ними средний заработок на период участия в указанных мероприятиях. Сохранять профсоюзному активу средний заработок на период кратковременной профсоюзной учебы, если это определено в коллективном договоре;

не препятствовать своевременному разрешению коллективных трудовых споров в случаях их возникновения и осуществлению работниками самозащиты трудовых прав;

отчислять финансовые средства коллегиальным выборным профсоюзным органам на проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников организаций, праздничных мероприятий, посвященных Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, и других культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей в размере 0,5 процента от фонда оплаты труда организации, если это предусмотрено в коллективном договоре;

не применять к работникам, не освобожденным от основной работы и входящим в состав выборных профсоюзных органов, дисциплинарные взыскания, переводы на другую работу и увольнение без согласования с соответствующим вышестоящим профсоюзным органом.

10.4. Работодатель вправе:

выделять денежные средства на оплату труда председателя первичной профсоюзной организации в размерах, установленных коллективным договором;

выделять денежные средства первичной профсоюзной организации на ведение уставной деятельности, если это определено в коллективном договоре.

10.5. Работодатели несут ответственность за нарушение прав и гарантий деятельности профессиональных союзов в соответствии с действующим законодательством.

10.6. Стороны Соглашения признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы. В порядке и на условиях, определенных коллективным договором, членам выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, может предоставляться свободное от работы время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, с оплатой по среднему заработку.

10.7. Социальные льготы и гарантии, премирование, предусмотренные коллективным договором для работников организации, распространяются на выборных освобожденных от основной работы, профсоюзных работников.

10.8. Стороны Соглашения содействуют созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций в организациях АПК независимо от их организационно - правовой формы.

ГЛАВА XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

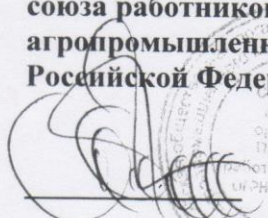
11.1. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения, их представителями - Отраслевой комиссией, соответствующими органами по труду.

11.2. Отраслевая комиссия в порядке, установленном Сторонами Соглашения, осуществляет контроль реализации Соглашения, проводит мониторинг выполнения единого плана мероприятий по реализации Соглашения, анализирует опыт работы сторон социального партнерства на территориальном уровне.

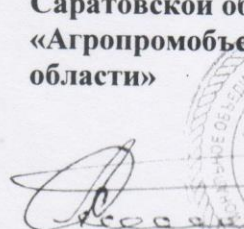
11.3. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегиальных органов Сторон и доводится до сведения организаций, органов, осуществляющих управление в АПК, территориальных и первичных организаций Профсоюза, размещается на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.4. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, за непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением настоящего Соглашения, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Председатель Саратовской областной
организации Профессионального
союза работников
агропромышленного комплекса
Российской Федерации


А.И. Качанов
«22» февраля 2022г.

Председатель регионального
объединения работодателей
Саратовской области
«Агропромобъединение Саратовской
области»


А.С. Ратачков
«22» февраля 2022 г.

Заместитель Председателя
Правительства Саратовской области –
министр сельского хозяйства
Саратовской области


Р.С. Ковальский
«22» февраля 2022г.

Председатель Ассоциации
крестьянских (фермерских) хозяйств,
сельскохозяйственных кооперативов и
иных сельскохозяйственных
товаропроизводителей Саратовской
области «Возрождение»


А.П. Кожин
«22» февраля 2022г.

Рег. № 30/22-Р0
от 25.02.2022
д/Вашинкина М.