

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по агропромышленному комплексу
Республики Марий Эл
на 2025 – 2028 годы**

Проведена уведомительная регистрация в Министерстве труда и социальной защиты Республики Марий Эл	
Регистрационный номер	290
от « <u>24</u> » <u>12</u> 20 <u>25</u> г.	
Ответственное лицо:	
<u>консультант ФСС Ильинец Е.</u> (должность, подпись) (Ф.И.О.)	

г. Йошкар-Ола



Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Республики Марий Эл на 2025-2028 годы (далее - Соглашение) заключено на отраслевом - региональном уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Указа Главы Республики Марий Эл от 10 мая 2023 г. № 94 «О мерах по обеспечению развития социального партнерства в сфере труда на территории Республики Марий Эл» и других нормативных правовых актов законодательства Российской Федерации и Республики Марий Эл между Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Марий Эл, Комитетом ветеринарии Республики Марий Эл, Республиканским объединением работодателей «Союз агропромобъединение Республики Марий Эл», Марийской республиканской организацией Профсоюза работников АПК Российской Федерации, Марийской ассоциацией крестьянских (фермерских) хозяйств.

1.2. Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, общие принципы условий оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнёрства в агропромышленном комплексе Республики Марий Эл.

Глава II. СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Сторонами Соглашения являются:

работники организаций и предприятий агропромышленного комплекса Республики Марий Эл (далее – предприятия АПК), организаций государственной ветеринарной службы Республики Марий Эл (далее - организации Госветслужбы) в лице их представителя - Марийской республиканской организацией Профсоюза работников АПК Российской Федерации (далее - Профсоюз);

работодатели, в лице их представителей - Республиканским объединением работодателей «Союз агропромобъединение Республики Марий Эл» (далее - Агропромобъединение), Марийской ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств (далее - МАКФХ).

органы исполнительной власти Республики Марий Эл - Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Марий Эл (далее - Министерство) и Комитет ветеринарии Республики Марий Эл (далее - Комитет ветеринарии).

2.2. Стороны приняли на себя обязательства развивать на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования

социально-трудовых отношений, взаимопонимания и доверия, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

2.3. Стороны признают главной целью Соглашения рост благосостояния, доходов и социальной защищенности работников АПК за счет повышения эффективности производства, увеличения объемов выпускаемой продукции, сохранения и развития человеческого капитала на основе развития социального партнерства.

Профсоюз и Агропромобъединение в целях укрепления социального партнерства награждают руководителей организаций АПК Республики Марий Эл, успешно решавших вопросы эффективного развития производства и социального партнерства нагрудным знаком «За развитие социального партнерства».

2.4. 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, если иное не предусмотрено законодательством. В случае реорганизации (или изменения наименования) представителя Соглашения его права и обязанности переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

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

2.5. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по запрашиваемым вопросам социально-экономического характера, касающимся хода выполнения Соглашения.

2.6. Стороны Соглашения образуют из числа своих представителей Отраслевую комиссию по подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами Соглашения разногласий (далее - Отраслевая комиссия).

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

- включать в состав комиссии представителей социального партнерства;
- 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 Соглашения и коллективных договоров;

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

2.8. Отраслевая комиссия ежегодно рассматривает ход выполнения положений Соглашения.

Глава III. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

3.1. Соглашение действует в отношении:

организаций-работодателей (далее – работодатели), находящихся в ведении Министерства, Комитета ветеринарии, а также других организаций и работодателей, являющихся членами Агропромобъединения, МАКФХ (далее - организации), осуществляющих деятельность в сфере агропромышленного комплекса Республики Марий Эл;

- других работодателей, независимо от форм собственности и организационно-паровой формы, присоединившихся к соглашению после его заключения;

- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями.

3.2. Соглашение служит основой для разработки и заключения отраслевых территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.

Соглашение не ограничивает права организаций в расширении социальных гарантий и льгот за счет собственных средств для их обеспечения.

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

3.3. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников организаций АПК Республики Марий Эл, независимо от членства в Профсоюзе, представляют и защищают первичные профсоюзные организации, а территориальных соглашений - территориальные организации Профсоюза.

Стороны способствуют:

предотвращению коллективных трудовых споров, конфликтов, забастовок;

активизации работы по увеличению численности членов профсоюза и созданию новых первичных профсоюзных организаций в организациях и предприятиях всех форм собственности с вхождением их в Марийскую республиканскую организацию Профсоюза работников АПК Российской Федерации.

3.3. Стороны разрабатывают и заключают Соглашение по агропромышленному комплексу Республики Марий Эл, содействуют заключению отраслевых соглашений по АПК на уровне районов и городов Республики Марий Эл.

Стороны стремятся обеспечить на всех уровнях отраслевого социального партнерства соблюдение и уважение прав человека и прав трудящихся, закрепленных актами российского и международного права.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует три года. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

Глава IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

4.1. Стороны совместно:

Содействуют развитию многоукладности экономики, свободе предпринимательства, многообразию форм собственности и хозяйствования, развитию сельских территорий, защите интересов отечественных сельскохозяйственных производителей, повышению занятости и обеспечению достойного уровня жизни сельского населения.

Стороны в период действия Соглашения в установленном порядке участвуют в реализации Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Республике Марий Эл на 2014-2030 годы и Государственной программы Республики Марий Эл «Комплексное развитие сельских территорий» на 2020-2030 годы, государственной программы Республики Марий Эл «Ветеринарное благополучие Республики Марий Эл на 2013 - 2030 годы» (далее - Государственные программы).

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

Стороны разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные:

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

освоение прогрессивных ресурсосберегающих технологий, повышение производительности труда, создание высокопроизводительных рабочих мест;

сохранение и рост доходов предприятий АПК;

повышение уровня и качества жизни на сельских территориях;

обеспечение достойного уровня заработной платы и социальной защищенности работников АПК;

разработку мероприятий, направленных на улучшение состояния охраны труда и экологической безопасности в организациях АПК;

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

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

на повышение престижности и популяризацию труда в АПК.

В целях реализации программ Стороны совместно участвуют в работе создаваемых на региональном и территориальном уровнях при органах управления АПК оперативных штабов, рабочих групп, в проведении совещаний, круглых столов.

4.2. Министерство:

разрабатывает и осуществляет мероприятия по созданию условий для развития АПК Республики Марий Эл;

разрабатывает проекты законов, концепции, стратегии, программы, прогнозы социально-экономического развития АПК на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективы;

осуществляет финансирование мероприятий в сфере поддержки сельскохозяйственного производства в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном и региональном бюджетах на соответствующий год;

улучшает качество оказания государственных услуг и государственной поддержки;

разрабатывает и реализует меры по развитию социальной инфраструктуры АПК, выполнению государственной программы Республики Марий Эл «Комплексное развитие сельских территорий» на 2020-2030 годы;

участвует в выработке решений (нормативных актов) исполнительных органов по вопросам АПК, комплексного развития сельских территорий;

организует в установленном порядке проведение республиканских конкурсов профессионального мастерства.

4.3. Комитет ветеринарии:

координирует действие организаций Госветслужбы Республики Марий Эл в вопросах реализации социальных и экономических программ, проведения политики занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования и пенсионного обеспечения работников ветеринарной службы;

способствует повышению качества и безопасности продукции АПК в соответствии с международными стандартами;

осуществляет повышение уровня оплаты труда и социальной защиты работников;

осуществляет подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров Госветслужбы;

разрабатывает и реализует меры по выполнению государственной программы Республики Марий Эл «Ветеринарное благополучие Республики Марий Эл на 2013 - 2030 годы»;

участвует в реализации государственной политики в области ветеринарии и обеспечения безопасности продукции животноводства.

4.4. Работодатели:

представляют и отстаивают права и интересы своих членов по вопросам некоммерческой и коммерческой деятельности, в регулировании социально-трудовых отношений, добровольного выбора форм собственности;

содействуют совершенствованию экономических и социальных отношений в сфере деятельности АПК;

обеспечивают эффективность производственно-хозяйственной деятельности организаций;

способствуют налаживанию взаимовыгодных связей между организациями АПК, объединению в ассоциации (союзы) в целях увеличения производства и реализации продукции;

по запросу исполнительных органов государственной власти Республики Марий Эл и местного самоуправления представляют информацию, необходимую для разработки прогноза и мониторинга социально-экономического развития АПК Республики Марий Эл;

направляют усилия на решение социальных вопросов на селе;

участвуют в рассмотрении коллективных трудовых споров и конфликтов;

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

участвуют в разработке нормативных правовых актов исполнительными 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;

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

организуют обучение представителей малого сельского предпринимательства современным методам ведения хозяйства, использования финансовых инструментов;

участвуют в рассмотрении коллективных трудовых споров и конфликтов.

4.5. Профсоюз:

координирует действия первичных и территориальных профсоюзных организаций;

добивается повышения уровня жизни и улучшения условий труда работников;

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

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

осуществляет защиту трудовых прав и социальных гарантий работников;

оказывает правовую помощь в вопросах оплаты труда, занятости, режима рабочего времени, прием на работу и увольнения, возмещения вреда, причиненного здоровью работников;

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

проводит оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и работу по организации санаторно-курортного лечения и детского оздоровительного отдыха;

содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в организациях;

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

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

Глава V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ И ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ

Стороны Соглашения осуществляют меры, направленные на улучшение качества рабочей силы в организациях и развитие ее профессиональной мобильности на основе обновления системы профессионального образования всех уровней, развития систем непрерывного профессионального обучения, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития отраслей системы агропромышленного комплекса, принимают меры по предотвращению ликвидации и перепрофилирования сельхозпредприятий, массовых увольнений, ограничению практики найма работников кадровыми агентствами с целью предоставления их услуг третьим лицам, легализации и обоснованности привлечения иностранной рабочей силы, реструктуризации организаций, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

5.1. Стороны совместно:

создают необходимые условия труда в соответствии с действующими нормами трудового законодательства;

принимают меры по сохранению и созданию новых рабочих мест;

совершенствованию системы оплаты труда;

предотвращению массовых увольнений и ликвидации предприятий АПК;

исключение из практики нелегальной занятости;

социальную защиту увольняемых работников;

трудоустройство граждан с ограниченными возможностями здоровья.

5.2. Министерство и Комитет ветеринарии:

разрабатывает мероприятия по созданию и сохранению конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда, организацию отдыха, соблюдения льгот и гарантий;

содействует развитию науки и формированию механизмов государственной поддержки научно-технической и инновационной деятельности АПК;

разрабатывают и осуществляют мероприятия по содействию закрепления квалифицированных кадров и кадров массовых профессий в АПК и организациях Госветслужбы Республики Марий Эл;

осуществляют мониторинг потребности в кадрах на предприятиях АПК и организациях Госветслужбы Республики Марий Эл;

оказывает методическую помощь организациям АПК, в которых работники находятся под риском увольнения.

5.3. Работодатели:

соблюдают трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, Соглашения и трудовых договоров;

созданию условия труда в соответствии с действующими нормами трудового законодательства и предоставляют работу;

обеспечивают выполнение законодательства Российской Федерации по занятости и гарантиям, реализации прав граждан на труд;

ведут коллективные переговоры согласно статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации;

заключают коллективные договоры в порядке, установленном статьями 36, 37 Трудового кодекса Российской Федерации;

обеспечивают соблюдение квот для приема на работу инвалидов в соответствии с действующим законодательством;

принимают меры, направленные на создание и сохранение рабочих мест, смягчения негативных последствий их сокращения, информируют выборные органы первичных профсоюзных организаций (далее - профсоюзный комитет) о сокращении рабочих мест;

своевременно и в полном объеме информируют органы государственной службы занятости населения посредством размещения информации (о принятии (об изменении, отмене) решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников (об изменении, отмене) организации, индивидуального предпринимателя; о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое; о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством; о процедуре, примененной в отношении работодателя в деле о несостоятельности (банкротстве); о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении; о выполнении квоты для приема на работу инвалидов; об иных действиях и событиях, влияющих на положение на рынке труда в случаях, порядке и сроки, которые установлены Правительством Российской Федерации) на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации;

обеспечивают соблюдение установленного трудовым законодательством режима рабочего времени и времени отдыха;

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

оказывают материальную помощь работникам, молодым специалистам, ветеранам труда.

5.4. Работодатели совместно с профсоюзом:

по согласованию с профсоюзом вводят на предприятии при необходимости режим неплодного рабочего времени;

при принятии решения о массовом высвобождении работников работодатели в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации проводят мероприятия с обязательным уведомлением профсоюзного комитета. Массовым высвобождением считается одновременное сокращение десяти и более %ов от общей численности работников организации;

при принятии решения о ликвидации, сокращении штата или численности работников в письменной форме сообщать об этом профсоюзного комитета не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.5. Профсоюз:

осуществляет защиту трудовых прав и социальных гарантий работников;

оказывает консультации и правовую помощь работникам и профсоюзному комитету.

5.6. Стороны считают создание достойных рабочих мест, обеспечение полной и продуктивной занятости, противодействие нелегальной занятости приоритетами агропромышленной политики в области социально-трудовых отношений.

Работодатели и их объединения участвуют в реализации государственной политики в сфере занятости населения в АПК в соответствии с требованиями параграфа 1 главы 9 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». Обязуются не допускать нелегальной занятости.

Глава VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны Соглашения договорились, что режим рабочего времени и времени отдыха в организациях устанавливается Правилами внутреннего распорядка, составленными на основании Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и как правило, являются приложением к коллективному договору.

6.3. Продолжительность рабочего времени работников организаций не может превышать 40 часов в неделю, а для отдельных категорий и для работников, условия труда на рабочих местах которых определяются по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, не более 36 часов в неделю; для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

6.4. При ведении в организации суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными условиями труда - три месяца.

6.5. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.6. На основании Соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени 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 % часовой тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время.

6.7. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется с учетом мнения профсоюзного комитета. В трудовом договоре в обязательном порядке указывается, что работник принимается на работу со сменным режимом работы. Если данный режим вводится на предприятии после заключения трудового договора с работником, то требуется согласие работникам, так как происходит изменение существенных условий трудового договора.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

6.8. 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 кодексом Российской Федерации и коллективным договором.

6.9. При изменении определенных сторонами условий трудового договора работники организации должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

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

6.11. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью на менее 28 календарных дней. С сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительно 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 профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя. О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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 должны быть на менее 14 календарных дней.

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

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

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех дней;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда согласно статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка с учетом результатов специальной оценки условий труда и не может быть менее семи дней.

На основании настоящего Соглашения, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка 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, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Расчет денежной компенсации производится в том же порядке, как и основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работодатели обязаны выплатить работнику отпускные не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

6.13. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. Деятельность работников, заключивших договор о выполнении сезонных работ, предусмотрен статьями 293 - 296 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.14. Вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного

проживания. Деятельность лиц, привлекаемые к работам вахтовым методом, предусмотрена статьями 297 - 302 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.15. В коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка могут быть установлены иные случаи предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы.

Коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка организации может быть расширен перечень лиц, которым в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

Глава VII. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1. Стороны Соглашения считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях - повышение реальных доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства и доведение уровня номинальной заработной платы работников агропромышленного комплекса до уровня средней заработной платы по Республике Марий Эл.

В случае, если средняя заработная плата в организации АПК не превышает среднюю заработную плату по Республике Марий Эл, работодатель и профсоюзный комитет разрабатывают план мероприятий по повышению заработной платы в организации в качестве приложения к коллективному договору.

7.2. Стороны Соглашения проводят консультации по вопросам установления размеров тарифной ставки, оклада (должностного оклада) и иных форм постоянной части заработной платы в отдельных областях профессиональной деятельности в сфере АПК.

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

7.3. В организациях регулирование оплаты труда осуществляется следующим образом:

минимальная месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом;

наименование профессий, перечень и тарификация основных видов работ, присвоение квалификационных разрядов производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий, единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также по результатам решений аттестационных комиссий.

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

Работодатели самостоятельно индексируют заработную плату в соответствии с индексом потребительских цен в республике не реже чем один раз в год в пределах имеющихся средств одновременно для всех категорий работников; механизм индексации регулируется коллективным договором или иным локальным нормативным актом; работодатели ориентируются на установление доли тарифной ставки (должностного оклада) в заработной плате на уровне не менее 70%.

Порядок и размер индексации заработной платы устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном правовом акте организации.

Повышение заработной платы работников помимо индексации осуществляется при условии улучшения показателей финансово-экономической деятельности организации, достигнутых за счет сокращения (оптимизации) расходов, повышения производительности труда, увеличения рентабельности.

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

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

7.6. В организациях, находящихся на бюджетном финансировании, оплата труда работников регулируется федеральными, региональными законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций.

Система оплаты труда работников республиканских бюджетных автономных казенных учреждений и предприятий, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права,

в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 176 «Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы», 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Указов Президента Республики Марий Эл от 20 ноября 2006 г. «О денежном содержании лиц, замещающих государственные должности Республики Марий Эл», от 20 ноября 2006 г. № 207 «О денежном содержании государственных гражданских служащих Республики Марий Эл», постановлениями Правительства Республики Марий Эл от 31 января 2011 г. № 31 «Об оплате труда отдельных категорий работников Республики Марий Эл», от 20 мая 2014 г. «О совершенствовании оплаты труда отдельных категорий работников государственных органов Республики Марий Эл, должности которых не относятся к должностям государственной гражданской службы Республики Марий Эл», едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на основании разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

7.7. Работодатели:

обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

выплачивают заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Локальные нормативные акты организаций или коллективный договор изменить данную норму закона, которая носит императивный характер, не могут;

устанавливают в соответствии с законодательством и коллективным договором доплату:

за работу в вечернюю смену (вечерней сменой считается работа в смене, которая непосредственно предшествует ночной - с 18 часов до 22 часов) - не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы;

за работу в ночную смену (с 22 часов до 6 часов) - не менее 40% часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы;

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в вечернее и ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, интенсивности и напряженности труда, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производят доплату (надбавку) работнику по соглашению сторон трудового договора, но не ниже 20 % тарифной ставки (должностного оклада) соответствующего работника по основной работе, пропорционально отработанному времени;

производят доплату (надбавку) работникам за наставничество, за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы, в размере не менее 10 % тарифной ставки;

в случаях, когда постоянная работа протекает в пути или носит разъездной характер (водители-экспедиторы, торговые представители и др.) и ее продолжительность составляет 12 дней и более в месяц, при этом работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства, выплачивается надбавка (повышающий коэффициент) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) в размере 20 %, а при продолжительности разъездных работ менее 12 дней в месяц - до 15 % тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета коэффициентов и доплат;

вправе устанавливать персональные надбавки работникам за участие в общественной работе;

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 профсоюзного комитета;

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

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

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

По причинам сезонного характера для выполнения неотложных особо важных задач работодатель может привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, при наличии их письменного согласия. При этом в коллективном договоре организации должны быть указаны категории работников, которые могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни, периодичность (сезоны) такой работы, размеры

повышающих коэффициентов по сравнению с нормами, установленными в статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 % 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 8 % 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 12 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

для работников, условия труда которых отнесены к опасным, - не менее 24 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором.

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

Организации АПК самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой учитываются:

эффективность и положительная динамика результатов финансово-хозяйственной деятельности;

динамика снижения аварий и производственных инцидентов, отсутствие роста производственного травматизма, отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

динамика роста квалифицированных кадров, что характеризуется наличием у работника дипломов о высшем и среднем образовании, документов о квалификации (свидетельств о профессии рабочего, о должности служащего, повышении квалификации по профилю работы), выданных образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования, а также центрами оценки квалификаций, уполномоченными Советом по профессиональным квалификациям АПК (СПК АПК);

другие показатели.

Работодатель несет персональную ответственность за задержку выплаты заработной платы.

В случае невозможности исполнения работодателем установленных

Соглашением минимальных норм и индикаторов по оплате труда, работодатель и профсоюзный комитет вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия положений Соглашения в части оплаты труда в отношении данного работодателя.

Период приостановления действия Соглашения в части оплаты труда в отношении данного работодателя определяется Сторонами по итогам рассмотрения обращения.

7.8. Работодатели и Профсоюз:

В целях улучшения качества жизни сельского населения и работников агропромышленного комплекса, обеспечения их прав на достойную и полную оплату труда обеспечивают реализацию целевых показателей уровня оплаты труда по основным видам экономической деятельности в организациях внебюджетного сектора экономики, ежегодно устанавливаемых Правительством Республики Марий Эл.

7.9. Профсоюз:

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

проводит мониторинг статистических данных по заработной плате;

вносит предложения по совершенствованию организации заработной платы и системы мотивации труда социальным партнерам;

содействует урегулированию трудовых споров, конфликтов по вопросам организации труда, нормирования рабочих процессов и оплаты труда.

Глава VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны Соглашения признают, что социальные льготы, гарантии и компенсации, в том числе выплаты социального характера, являются мерой социальной поддержки работников. Наличие корпоративной социальной программы в организации является одним из показателей социальной ответственности работодателя.

8.2. Стороны Соглашения в рамках настоящего соглашения рекомендуют работодателям устанавливать для работников следующие дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации за счет собственных средств, с включением их в коллективные договоры:

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

выплату средней заработной платы по основному месту работы и сохранение рабочего места (должности) работникам, направленным

работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы;

выплату единовременного пособия при выходе работника на пенсию;

единовременную выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзовыми наградами;

выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;

выплату материальной помощи при рождении ребенка;

выплату материальной помощи при возникновении ущерба в результате стихийного бедствия;

выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора и соглашений;

выплата «подъемных» молодым специалистам;

предоставление оплачиваемых, исходя из тарифной ставки (оклада) работника, дней отдыха на предусмотренный в коллективном договоре срок в случаях:

собственная свадьба, свадьба детей;

смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребенка из роддома;

бесплатное или частично оплачиваемое содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях; предоставление оплачиваемого выходного дня в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей школьников младших классов (1-4 класс) без матери;

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

оказание материальной помощи неработающим пенсионерам - ветеранам организации;

различные виды страхования работников;

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

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

осуществление добровольного медицинского страхования работников с учетом финансово-экономического положения организаций;

частичное возмещение расходов по найму, приобретению или постройке жилых помещений работниками организаций;

доставку работников служебным транспортном (арендуемым транспортом) к месту работы и обратно по установленным маршрутам и остановочным пунктам или частично компенсируют расходы на проезд при отсутствии общественного транспорта;

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

единовременные или периодические выплаты социального характера работникам, которые проходят военную службу по мобилизации или военную службу по контракту, заключенному в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

8.3. Работодателям рекомендовано предоставлять льготы и гарантии женщинам, работающим в АПК:

по повышению квалификации и переподготовке по другим специальностям;

при работе по гибкому графику;

матерям, воспитывающим ребенка без супруга;

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

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

8.5. Работодатели могут оказывать содействие работникам организации в улучшении их жилищных условий, направлять часть прибыли, оставшейся в распоряжении организации, на оказание помощи для индивидуального кооперативного строительства и участие в долевом строительстве.

8.6. Работодателям рекомендовано обеспечивать приоритетное финансирование профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также санаторно-курортного лечения женщин детородного возраста, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Глава IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

содействуют организаций и укреплению служб охраны труда организаций АПК;

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

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

содействуют применению в организациях АПК Правил по охране труда в сельском хозяйстве и Правил по охране труда при производстве отдельных видов пищевой продукции, утвержденных приказами Минтруда России от 27 октября 2020 г. № 746н и от 7 декабря 2020 г. № 866н;

принимают участие в подготовке отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда;

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

расследуют несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания, принимают меры, направленные на их профилактику, а также обеспечивают предоставление социальных гарантий пострадавшим работникам и их семьям;

проводят мероприятия по продвижению основных принципов «нулевого» травматизма у работодателей;

9.2. Министерство и Комитет ветеринарии:

организуют и проводят совещания с работодателями, специалистами (руководителями) служб охраны труда организаций отрасли по вопросам охраны труда и техники безопасности на предприятиях и организациях АПК и Госветслужбы;

организуют сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда на предприятиях и организациях АПК и Госветслужбы;

разрабатывают планы мероприятий по предупреждению производственного травматизма в подведомственных организациях на предприятиях и организациях АПК и Госветслужбы;

содействуют организации обучения специалистов по охране труда организаций.

9.3. Работодатели:

стремятся к снижению техногенного воздействия от хозяйственной деятельности на окружающую среду, разрабатывая и реализуя мероприятия, направленные на обеспечение экологической безопасности;

обеспечивают работников рабочими местами, соответствующими требованиям и стандартам безопасного труда, в соответствии с приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»;

обеспечивают своевременную разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета;

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

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

обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, с этой целью создают службы охраны труда и вводят должности специалистов по охране труда, предусматривают организацию кабинета по охране труда и (или) уголка по охране труда, оснащенного необходимым оборудованием и комплектами нормативно-правовых и справочных документов по охране труда, в соответствии с рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда России от 31 января 2022 г. № 37;

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

финансируют мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации и Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 771н) в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) с учетом особенностей производственной и хозяйственной деятельности. Коллективным договором указанные средства могут устанавливаться в повышенном размере;

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

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

предоставляют работникам спецодежду, спецобувь, современные сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденными приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 767н, могут выдавать работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом;

проводят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по медицинским рекомендациям в соответствии с приказом Минздрава

России от 28 января 2021 г. № 29н, обязательное психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в соответствии с приказом Минздрава России от 20 мая 2022 г. № 342н, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

предоставляют работнику с его письменного согласия и в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, организуют его профессиональную переподготовку;

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

расследуют и ведут учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, включая анализ причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и в соответствии с приказом Минтруда России от 20 апреля 2022 г. № 223н;

включают уполномоченное (доверенное) лицо Профсоюза по охране труда в состав комиссии по испытанию и приемке вводимых в эксплуатацию технических средств, оборудования, производственных линий, построенного или реконструированного производственного объекта.

9.4. Работодатели совместно с профсоюзовыми комитетами:

способствуют формированию ответственной позиции работников в отношении соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, искоренению небезопасных практик выполнения работ, созданию нетерпимого отношения к нарушениям требований охраны труда и правил безопасного выполнения работ;

разрабатывают и заключают соглашение по охране труда, утверждают план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, обеспечивают выполнение включенных в него мероприятий;

создают на паритетной основе комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу в соответствии с приказом Минтруда России от 22 сентября 2021 г. № 650н, обеспечивают комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда необходимой нормативно-технической документацией;

организуют обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза за счет средств организации или за счет средств Социального фонда Российской Федерации;

могут создавать комиссии по социальному страхованию, в том числе для контроля правильности возмещения финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет сумм страховых взносов, уплаченных в Социальный фонд России (приказ Минтруда России от 11 июля 2024 г. № 347н), контроля качества приобретаемых СИЗ и обеззараживающих средств, выплаты пособия по несчастным случаям, а также ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка;

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

обеспечивают участие представителей Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза 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;

проводят работу по пропаганде здорового образа жизни среди работников, профилактике социально-значимых заболеваний;

проводят смотры-конкурсы на лучшую организацию (структурное подразделение) по обеспечению безопасности труда, экологической безопасности, образцовому содержанию рабочих мест и санитарно-бытовых помещений, на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

9.5. К коллективному договору могут прилагаться:

соглашение по охране труда (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 и размеры единовременных выплат работнику, которому установлена инвалидность вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве по вине организации или в результате профзаболевания,

а также выплат семье работника, погибшего на производстве по вине организации, дополнительно к страховым выплатам;

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

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

9.6. 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.

9.7. Профсоюз:

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

осуществляет общественный контроль состояния условий и охраны труда в организации;

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

анализирует причины производственного травматизма;

проводит мониторинг практики применения законодательства о специальной оценке условий труда;

организует выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза для каждого структурного подразделения, а также старшего уполномоченного по охране труда в организации;

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 сотрудников;

осуществляет общественный 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 X. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

10.1. Стороны Соглашения считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики закрепление молодежи в организациях АПК, содействие повышению профессиональной квалификации, служебному росту, правовой и социальной защищенности молодежи в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала отрасли.

К молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет включительно.

10.2. В этих целях Соглашением рекомендуется работодателям совместно с профсоюзовыми комитетами:

формировать систему дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодежи в организациях АПК;

создавать условия для прохождения производственной (технологической) практики студентами и обучающимися в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования на предприятиях и в организациях АПК;

проводить профессионально-ориентационных мероприятий (экскурсии на предприятия, уроки профориентации в общеобразовательных учреждениях и др.) с целью формирования осознанного выбора профессии и повышения информированности о работе на предприятиях и организациях АПК;

разрабатывают и реализуют программы по адаптации молодых работников на производстве развивая институт наставничества;

формируют условия для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи с учетом традиционных культурных и семейных ценностей.

10.3. Работодатели совместно с профсоюзовыми комитетами вправе:

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

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

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

проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников;

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

проводить для молодых работников профильные научно-практические 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;

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

10.4. Работодатели:

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

содействуют участию представителей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров;

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

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

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

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

закрепляют за молодыми работниками организации наставников;

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

производят ежемесячную доплату к стипендии на условиях и в размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом, договорами со студентами образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, направленным организацией на учебу.

10.5. Профсоюз:

организует работу молодежных советов (комиссий);

проводит обучение председателей молодежных 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 целевых молодежных программ;

проводит мероприятия, акции по повышению социальной активности молодежи;

устанавливает именные стипендии студентам отраслевых образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования за отличную успеваемость и общественную работу.

Глава XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных

органов профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников АПК Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации, Соглашения между правительством республики, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл» и - объединением работодателей республики, настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров.

11.2. Стороны Соглашения:

признают свободу объединения работников в профсоюз в качестве одного из основополагающих прав человека, необходимого для эффективного функционирования системы трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и правовыми актами Российской Федерации и Республики Марий Эл, создают условия, способствующие созданию первичных профсоюзных организаций и повышению их роли на всех уровнях социального партнерства в АПК;

обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности Профсоюза в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Стороны Соглашения считают, что наличие коллективного договора, заключенного с соответствующей профсоюзной организацией, является показателем зрелости и упорядоченности социально-трудовых отношений в организации.

Работа на выборной профсоюзной должности не освобожденных от основной работы председателя и членов профсоюзного комитета признается социально-значимой и принимается во внимание при поощрении работников в порядке и на условиях, определенных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом работодателя.

11.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

соблюдать права и гарантии деятельности 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;

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

безналичным путем на счет профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором или соглашением;

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

включать представителей профсоюзного комитета в состав комиссий по коллективным трудовым спорам, финансовому оздоровлению, реорганизации и ликвидации организации и иных комиссий, создаваемых в организации.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет финансовые средства первичной профсоюзной организации 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.

11.4. Стороны признают гарантии для 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 (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное от работы время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников с оплатой по среднему заработку.

Работники организации, избранные на освобожденные выборные должности в первичной и вышестоящей профсоюзной организации, равно как и работающие в профсоюзном комитете по найму, обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации, могут пользоваться социальной программой (социальным пакетом) организации наравне с другими работниками.

11.5. Работодатель:

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

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

Глава XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.2. Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляется Отраслевая комиссия в порядке, установленном Сторонами Соглашения. Заседания Отраслевой комиссии проводятся ежегодно.

12.3. Стороны Соглашения ежегодно разрабатывают и утверждают совместный план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.4. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегиальных органов Сторон и доводится до сведения организаций, органов, осуществляющих управление в сфере агропромышленного комплекса Республики Марий Эл, территориальных и первичных организаций Профсоюза, размещается на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.5. Стороны Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, за не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.6. Настоящее Соглашение составлено и подписано в пяти экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Принято и проверено прошло 31 лист.




А.Ю. Саватеев