

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение в сфере сельского хозяйства Сахалинской области на 2020-2023 годы (далее - Соглашение) заключено на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», законодательства Российской Федерации, и является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в сельском хозяйстве Сахалинской области (далее – сельское хозяйство).

Для целей социального партнерства в рамках настоящего Соглашения под сельским хозяйством понимается отрасль хозяйства Российской Федерации, деятельность в которой осуществляют сельскохозяйственные товаропроизводители, признаваемые таковыми в соответствии с Федеральными законами от 08.12.1995 № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации», от 29.12.2006 № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства» (в части организаций, индивидуальных предпринимателей и крестьянских (фермерских) хозяйств), за исключением рыболовецкой артели (колхоза).

При отнесении того или иного физического или юридического лица к сельскохозяйственным товаропроизводителям не учитывается критерий его определения в части производства, первичной и последующей (промышленной) переработки (в том числе на арендованных основных средствах) сельскохозяйственной продукции в виде рыбной продукции и уловов водных биологических ресурсов как полностью, так и в части.

1.2.  Сторонами Соглашения являются:

работники сельского хозяйства в лице их представителя - Сахалинской областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, действующей на основании Устава (далее - Профсоюз);

работодатели сельского хозяйства в лице их представителя – Ассоциации «Сахалинское региональное объединение сельскохозяйственных предприятий», действующей на основании Устава, в соответствии, действующим федеральным законодательством и Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

министерство сельского хозяйства и торговли Сахалинской области (далее - Министерство) действующее от лица отраслевого органа исполнительной власти Сахалинской области.

1.3.   Действие Соглашения.

Соглашение действует в отношении организаций, индивидуальных предпринимателей, крестьянских (фермерских) хозяйств (далее - работодатели):

- являющихся членами Ассоциации «Сахалинское региональное объединение сельскохозяйственных предприятий»;

- не являющихся членами Ассоциации «Сахалинское региональное объединение сельскохозяйственных предприятий», но уполномочивших данное объединение участвовать от их имени в коллективных переговорах и заключить Соглашение;

- являющих членами других объединений работодателей в соответствии с соглашениями о присоединении к нормам настоящего Соглашения, которые подписаны Сторонами Соглашения и этим объединением работодателей;

- присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном законодательством.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в пункте 1.3 Соглашения.

Соглашение действует в отношении Министерства, в пределах, взятых ими на себя обязательств.

1.4.  Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия Соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные Соглашением.

В случае реорганизации организации-работодателя выполнение обязательств по Соглашению возлагается на ее правопреемника.

1.5. Настоящее Соглашение распространяется также на работодателей - сельскохозяйственных товаропроизводителей, признаваемых таковыми в соответствии с Федеральными законами от 08.12.1995 № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации», от 29.12.2006 № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства» (в части организаций, индивидуальных предпринимателей и крестьянских (фермерских) хозяйств) не отказавшихся от присоединения к настоящему Соглашению в соответствии со статьей 11 закона Сахалинской области от 30.06.2006 № 67-ЗО «О системе социального партнерства в Сахалинской области».

1.6. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые с работодателем, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Сахалинской области, действующим Соглашением между Правительством Сахалинской области, Сахалинским областным союзом организаций профсоюзов и объединением работодателей Сахалинской области, и настоящим Соглашением.

1.7. Законы и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, дополняют действия Соглашения с момента вступления их в силу. В случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько Соглашений, применяются условия Соглашения, наиболее благоприятные для работников.

1.8. Соглашение не ограничивает сотрудничество Сторон с третьими лицами, не преследует цели ограничения их деятельности и (или) создания условий для ограничения конкуренции.

1.9.  Соглашение вступает в силу с 01 мая 2020 года и действует по 30 апреля 2023 года.

**II. Обязательства сторон в области производственных**

**и экономических отношений**

2.1. Стороны Соглашения содействуют:

- развитию многоукладности экономики, свободе предпринимательства, многообразию форм собственности и хозяйствования;

- воспроизводству и эффективному использованию земель сельскохозяйственного назначения для производства сельскохозяйственной продукции;

- защите интересов отечественных сельскохозяйственных товаропроизводителей;

- обеспечению устойчивой занятости, достойного уровня заработной платы и социальной защиты работников сельского хозяйства;

- повышению уровня охраны труда и экологической безопасности в организациях сельского хозяйства;

- повышению эффективности взаимодействия социальных партнеров, равноправному социальному диалогу.

2.2. Главными направлениями деятельности сторон Соглашения по выполнению настоящего Соглашения являются:

- повышение качества и безопасности сельскохозяйственной продукции и обеспечение ее конкурентоспособности;

- повышение уровня оплаты труда работников сельского хозяйства;

- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации, развитие профессиональной квалификации работников сельского хозяйства;

- совершенствование информационного и организационно- методического обеспечения социального партнерства;

- модернизация и переход к инновационной модели развития сельского хозяйства, 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;

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

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

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

- стимулирование развития малых форм хозяйствования и сельскохозяйственной кооперации как важного фактора роста доходности сельскохозяйственных товаропроизводителей и обеспечения их доступа на рынок сельскохозяйственной продукции.

2.3. Министерство:

- принимает меры по развитию сельского хозяйства в Сахалинской области, в том числе меры по реализации государственных программ Российской Федерации и Сахалинской области по развитию указанной отрасли;

- разрабатывает и реализует мероприятия по обеспечению интересов сельскохозяйственных товаропроизводителей Сахалинской области и работников, занятых в сельскохозяйственном производстве;

- содействует формированию механизмов государственной поддержки научно-технической и инновационной деятельности в сельском хозяйстве;

- осуществляет меры по стимулированию развития малых форм хозяйствования и сельскохозяйственной кооперации;

- принимает меры по повышению инвестиционной привлекательности сельского хозяйства в Сахалинской области;

- организует в установленном порядке проведение областных конкурсов профессионального мастерства.

* 1. Ассоциация «Сахалинское региональное объединение сельскохозяйственных предприятий»:
* участвует в выработке решений органами государственной власти Сахалинской области по вопросам сельского хозяйства и социального развития села;
* представляет законные интересы и защищает права своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;
  1. Профсоюз:
* добивается повышения уровня жизни и улучшения условий труда работников сельского хозяйства;
* осуществляет профсоюзный контроль соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* представляет интересы работников в социальном партнерстве в сфере труда, ведет коллективные переговоры, заключает коллективные договоры и соглашения, осуществляет контроль за их выполнением;
* участвует в разработке и реализации политики по молодежным, тендерным и иным вопросам;
* принимает участие в организации санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха, туризма, физической культуры и спорта;
* принимает на себя обязательство не организовывать забастовки на срок действия Соглашения при условии выполнения Сторонами его положений.

**III. Оплата труда**

3.1. Системы оплаты труда, размеры должностных окладов, месячных тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам сельского хозяйства устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, действующей у работодателей в сфере сельского хозяйства.

В сфере сельского хозяйства могут устанавливаться повременно-премиальная, сдельно-премиальная или иная система оплаты труда работников.

Минимальная месячная тарифная ставка работника, полностью отработавшего норму рабочего времени за этот период и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) устанавливается в размере 12900 (двенадцать тысяч девятьсот) рублей (в ред. Дополнительного соглашения от 15.03.2021).

Заработная плата работников сельского хозяйства устанавливается трудовым договором в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и включает:

а) месячную тарифную ставку рабочих;

б) должностной оклад руководителей, специалистов и служащих;

в) выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Работодатели обеспечивают:

а) начисление месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (должностные (трудовые) обязанности), не ниже минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области на соответствующий календарный год, с применением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности);

б) оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;

в) тарификацию работ в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и (или) с профессиональными стандартами;

г) принятие локальных нормативных актов, регулирующих оплату и условия труда, с учетом мнения представительного органа работников.

д) выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

3.3. Квалификация руководителей, специалистов и служащих определяется в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) с профессиональными стандартами.

3.4. Работодатели индексируют заработную плату работников в соответствии с индексом потребительских цен на товары и услуги, определенным Федеральной службой государственной статистики, не реже одного раза в год.

Порядок индексации устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом.

3.5. Работодателям рекомендуется устанавливать долю месячной тарифной ставки/должностного оклада в заработной плате на уровне не менее 70 процентов.

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

3.7. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

3.7.1. доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам компенсационного характера:

а) за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - не менее 25 процентов часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы;

б) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, но не ниже 4% месячной тарифной ставки, должностного оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

в) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере, определяемом по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ;

д) за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ;

3.8. Выплаты, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - районный коэффициент и процентная надбавка, которые начисляются на всю сумму заработной платы.

3.9. Выплаты стимулирующего характера, размер и порядок их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами и включают в себя:

3.9.1. надбавки, включая:

а) надбавку за профессиональное мастерство работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (профессиональным стандартом) не ниже 2 разряда, в размере до 50% месячной тарифной ставки;

б) надбавку водителям автомобилей, механизаторам сельскохозяйственной техники, зарегистрированной в установленном порядке в органах гостехнадзора, за присвоенный класс квалификации (классность) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Присвоенный класс квалификации | Размер надбавки  в % от месячной тарифной ставки |
| водитель автомобиля 2-го класса,  механизатор сельскохозяйственной техники, зарегистрированной в установленном порядке в органах гостехнадзора, 2-го класса | 10 |
| водитель автомобиля 1-го класса  механизатор сельскохозяйственной техники, зарегистрированной в установленном порядке в органах гостехнадзора, 1-го класса | 25 |

в) надбавку за наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу на должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, устанавливается работникам в размере не менее 10% месячной тарифной ставки (должностного оклада).

3.9.2. премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности.

3.9.2.1. Работодатели самостоятельно устанавливают систему премирования работников, которая учитывает:

а) увеличение объемов и эффективность производства;

б) улучшение результатов финансово-экономической деятельности в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

в) отсутствие роста травматизма и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

г) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда.

3.9.2.2. Основаниями для снижения размера премии могут быть:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование основания | Размер снижения премии, % |
| 1. | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка: |  |
| - опоздание; | 50% |
| - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; | 100% |
| - прогул | 100% |
| 2. | Наложение дисциплинарного взыскания: |  |
| - замечание; | 50% |
| - выговор; | 100% |
| - увольнение по соответствующим основаниям | 100% |
| 3. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей | 50% |

**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 и времени отдыха у работодателей сельского хозяйства устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, установленная в [абзаце пятом части первой](consultantplus://offline/ref=4EC5FC705E02BF505B77D9084802BC1D0076F316F53F7A1890806AA3D0B893366BB75B4C0A35B4C173AAC5B77E76BB08F7EBD78BD1CF1DF6jEq4B) статьи 92 ТК РФ может быть увеличена с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

4.4. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда 3 или 4 степени и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) может быть увеличена по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

4.5. При введении 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 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 три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, по причинам сезонного характера - не более чем до шести месяцев, по причинам технологического характера - не более чем до одного года.

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, составляет 7 календарных дней

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную [частью второй](consultantplus://offline/ref=B31A62078CC3D55E45982DB2902A0E2A0EC85E2C5B9FAC7D9592A604E21AB94BDADC4A90F85311B7E15C235808AF4D6D2B98CFD5CB874DB86Cc1H) статьи 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

4.7. Работодателям рекомендуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска либо отпуска без сохранения заработной платы, в следующих случаях:

- рождение ребенка;

- регистрация брака (впервые);

- смерть супруга (супруги), близких родственников (отца, матери, сына, дочери, брата или сестры, в том числе неполнородных). Этот случай также распространяется также на лиц, в отношении которых установлено усыновление (удочерение), а также усыновителей (удочерителей);

- проведение ежегодного поминального дня;

- для проведения посадочных работ (сельскохозяйственный день) ежегодно в период с 01 мая по 30 июня;

- проведение в общеобразовательных организациях торжественных линеек, посвященных окончанию учебного года;

- день знаний (1 сентября);

- для проведения уборочных работ (сельскохозяйственный день) ежегодно в период с 01 сентября по 15 октября.

Продолжительность и порядок предоставления дополнительного отпуска определить в коллективном договоре или в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Работодателям рекомендуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в сфере сельского хозяйства, порядок и продолжительность которого определить в коллективном договоре или в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

**V. Охрана труда**

5.1. 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 сфере сельского хозяйства Стороны Соглашения:

5.1.1. Обеспечивают, признавая приоритетными, действия по сохранению жизни и здоровья работников, реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

5.1.2. Проводят анализ и оценку состояния условий и охраны труда в организациях, разрабатывают меры по их улучшению.

5.1.3. В целях развития и совершенствования работы в области охраны труда принимают участие в организации и проведении месячника охраны труда и Всемирного дня охраны труда.

5.1.4. Разрабатывают и реализуют систему материального и морального поощрения работников за отсутствие производственного травматизма, безаварийную работу, предложения по улучшению условий и охраны труда.

5.2. Работодатели:

5.2.1. Выполняют государственные нормативные требования охраны труда, признавая обеспечение безопасности условий и охраны труда неотъемлемой составной частью процесса управления.

5.2.2. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, включая управление профессиональными рисками. В этих целях разрабатывают и утверждают локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников Положение о системе управления охраной труда и с учетом специфики своей деятельности.

5.2.3. С учетом своего финансово-экономического положения устанавливают нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

5.2.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Устанавливают работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Работодатели информируют работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях, о предоставляемых им средств индивидуальной защиты в порядке, установленном коллективном договором и (или) локальным нормативным актом.

5.2.5. Организуют за счет собственных средств для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии при стаже работы 5 лет во вредных условиях труда (подклассы 3.1 - 3.4, класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии - один раз в пять лет.

5.2.6. С целью формирования здорового образа жизни в трудовом коллективе разрабатывают и реализуют корпоративные программы по укреплению здоровья. Предоставляют работникам в установленном законодательством порядке день (дни), оплачиваемые за счет средств работодателя, для прохождения диспансеризации.

5.2.7. Проводят анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости для принятия системных решений по их предупреждению. В этих целях используют семь золотых правил концепции «Vision Zero» («Нулевой травматизм»).

5.2.8. Создают в организациях за счет собственных средств производственные условия для работников своих организаций, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей, и вернувшихся для продолжения своей профессиональной деятельности.

5.2.9. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, наступившего по вине работодателя, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

5.2.10. В рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний используют возможность финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет средств Фонда социального страхования (в случае санаторно-курортного лечения предпенсионеров и пенсионеров – до 30 % сумм страховых взносов на данный вид страхования), получение скидки к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в установленном порядке.

5.2.11. Обеспечивают выполнение ежегодных планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, в которые в том числе включают мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе (компенсацию работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях; организацию и проведение физкультурных, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий; приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; устройство новых и (или) реконструкцию имеющихся помещений и площадок для занятий спортом и другие).

При этом, их финансирование осуществляется в объеме не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (выполнение работ, предоставление услуг).

5.2.12. Создают условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда контроля за соблюдением на рабочих местах государственных нормативных требований охраны труда, организуют их обучение.

Предоставляют уполномоченным (доверенным) лицам профсоюза по охране труда, а также членам комитетов (комиссий) по охране труда для исполнения возложенных на них функций оплачиваемое (в размере среднего заработка) в течение рабочей смены свободное время, конкретная продолжительность которого оговаривается в коллективном договоре, но не менее 2-х часов в течение двух недель.

5.2.13. Принимают участие в ежегодном областном смотре-конкурсе по охране труда с их согласия.

5.2.14. Проводят месячник охраны труда и Всемирный день охраны труда.

5.3. Профсоюзы:

5.3.1. Контролируют выполнение работодателями обязательств, предусмотренных коллективными договорами, а также предоставление гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда, обеспечение работников сертифицированными (декларированными) средствами индивидуальной и коллективной защиты, своевременность и полноту проведения обязательных медицинских осмотров.

5.3.2. Способствуют выполнению мероприятий, направленных на снижение уровня травматизма и профессиональных заболеваний в организациях. Добиваются финансирования в полном объеме мероприятий по улучшению условий труда работников.

5.3.3. Принимают участие в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, в полной мере реализуют свои права при проведении специальной оценки условий труда, в том числе инициируют проведение внеплановой специальной оценки условий труда. Осуществляют контроль за соблюдением требований законодательства о специальной оценке условий труда.

5.3.4. Инициируют создание на паритетных началах комитетов (комиссий) по охране труда в организациях, обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных комитетов, содействуют организации обучения уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

5.3.5. Защищают права и интересы работников по охране труда. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве, отстаивают интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и получивших профессиональные заболевания. Контролируют обеспечение работодателями и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи работникам отрасли при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представляют интересы работников в отношениях с Фондом социального страхования Российской Федерации.

5.3.6. Способствуют осуществлению мер, направленных на улучшение условий труда и снижение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости в сельском хозяйстве, в том числе посредством пропаганды охраны труда, а также принимают участие в реализации мероприятий региональной подпрограммы по улучшению условий и охраны труда.

**VI. Молодежная политика, социальные гарантии и льготы**

6.1. К молодежи (молодым специалистам (работникам) относятся лица возраст которых не превышает 35 лет.

6.2. Стороны Соглашения считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики такие как:

- содействие снижению уровня безработицы среди молодежи;

- проведение профориентационной работы с молодежью в образовательных организациях начиная с уровня общего образования – основное общее образование в целях создания положительного позитивного образа работника сельского хозяйства и закрепления молодых специалистов в указанной отрасли;

- содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;

- обеспечения правовой и социальной защищенности молодежи;

- обеспечение участия представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по подготовке и заключению соглашений всех уровней и коллективных договоров;

6.3. Работодателям совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций рекомендуется:

- включать в коллективные договоры специальные разделы, касающиеся молодежной политики;

- создать условия для организации молодежного досуга, включая проведение спортивно-оздоровительных мероприятий.

6.4. Работодателям рекомендуется:

- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного профессионального образования в соответствии коллективными договорами;

- принимать меры к трудоустройству по специальности молодых специалистов, возраст которых не превышает 35 лет, а также выпускников профессиональных образовательных организаций, а также работников, ранее работавших у работодателя после прохождения военной службы по призыву;

- заключать с профессиональными образовательными организациями, образовательными организациями высшего образования договоры о сотрудничестве в области подготовки молодых специалистов, проведения производственной практики и стажировки студентов, поощрения мастеров производственного обучения, развития материального-технической базы указанных образовательных организаций;

- оказывать материальную помощь молодым работникам, трудоустроившимся у того же работодателя после прохождения военной службы по призыву на условиях, определяемым коллективным договором или локальным нормативным актом.

6.5. Профсоюзы:

- организуют и проводят обучение председателей молодежных советов, комиссий, молодых профсоюзных активистов;

- контролируют предоставление социальных льгот и гарантий молодежи, гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

**VII. Развитие кадрового потенциала и содействие занятости**

7.1. Стороны Соглашения:

7.1.1. Осуществляют меры, направленные на улучшение качества рабочей силы в сфере сельского хозяйства и развитие ее профессиональной мобильности на основе обновления системы профессионального образования всех уровней, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития сельского хозяйства.

7.1.2. Определили следующие критерии массового увольнения работников в сфере сельского хозяйства:

а) ликвидация организации (прекращение деятельности работодателем - физическим лицом) с численностью работающих 15 и более человек;

б) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в следующем количестве:

для организаций с численностью до 100 человек:

- 10 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 30 и более человек в течение 60 календарных дней;

для организаций с численностью от 101 до 500 человек:

- 30 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 60 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 100 и более человек в течение 90 календарных дней;

для организаций с численностью от 501 и более человек:

- 100 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 250 и более человек в течение 60 календарных дней.

7.2. Министерство проводит политику, направленную на повышение эффективности работы в сфере сельского хозяйства.

7.3. Работодатели:

7.3.1. При участии первичных профсоюзных организаций или иных представительных органов работников проводят политику занятости на основе повышения трудовой мобильности внутри (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника в соответствии с профессиональными стандартами, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников.

7.3.2. При ликвидации хозяйствующего субъекта или сокращении численности или штата работников предоставляют работникам в период срока предупреждения один день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

7.3.3. Создают условия для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалидов, т.е. оказанию индивидуальной помощи нуждающимся в дополнительных мерах содействия принимаемым и принятым на работу гражданам из числа инвалидов с учетом рекомендаций индивидуальной программы реабилитации или абилитации об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности, а также о показанных видах трудовой деятельности, путем приспособления с учетом его потребностей маршрута передвижения по территории работодателя, обеспечения доступности необходимых служебных помещений и информации, оснащения (оборудования) специального рабочего места, определения особенностей распорядка рабочего дня с учетом требований трудового законодательства, закрепления при необходимости наставника.

7.3.4. Обеспечивают трудоустройство инвалидов, отдельных категорий молодежи, нуждающейся в социальной защите и испытывающей трудности в поиске работы, незанятых граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, и зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения Сахалинской области в целях поиска подходящей работы, на условиях возмещения затрат за счет средств областного бюджета.

7.3.5. Содействуют обеспечению занятости участников региональной [программы](consultantplus://offline/ref=0276CC3A6F3B183E40ED620805F0E632FB3C34197C93B67A9E9D8151310EDF8A45C8CBDAD74283934EAC98973A488AF6C6C5411305E217D8V1dDC) по оказанию содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом.

7.3.6. Содействуют мобильности рабочей силы посредством создания условий для привлечения и закрепления работников, прибывших из других муниципальных образований Сахалинской области, субъектов Российской Федерации.

7.3.7. Представляют органам службы занятости сведения о применении в отношении данной организации процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов (п. 3 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

7.3.8. Обязуются в целях привлечения и закрепления кадров в сельском хозяйстве заключать договоры с профессиональными образовательными организациями, образовательными организациями высшего образования на подготовку рабочих и специалистов по необходимым для сельского хозяйства специальностям с последующей отработкой выпускниками определенного срока.

7.3.9. Определяют для собственных нужд необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования.

7.3.10. Учитывают положения профессиональных стандартов при тарификации работ, разработке положений о структурных подразделениях и должностных инструкций, формировании требований к работникам.

7.3.11. Учитывают при приеме на работу уровень профессиональной квалификации работников (в том числе подтвержденный свидетельствами о профессиональной квалификации, выданными сертифицированными центрами оценки квалификации) при установлении им разрядов (ступеней оплаты труда), установлении месячных тарифных ставок (должностных окладов).

7.3.12. Формируют планы, предусматривающие периодическую оценку профессиональных квалификаций работников в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=F3E8582795C22748CFA2DA38A89D1170260B35B3CCACF3F757F489E461416F8EBE85B378BEBB3724E73646D009c052X) от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций».

7.4. Профсоюзы:

7.4.1. Осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства в сфере занятости, предоставлением льгот, гарантий и компенсаций при высвобождении работников.

7.4.2. Препятствуют необоснованному и массовому применению срочных трудовых договоров, подмене увольнения по инициативе работодателя иными формами расторжения трудовых отношений.

7.4.3. Дают письменные обоснования включения в коллективные договоры и соглашения мероприятий, направленных на:

- сохранение и увеличение числа рабочих мест;

- создание условий для поиска нового места работы работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации;

- обеспечение переподготовки высвобождаемых работников;

- предоставление дополнительных льгот и компенсаций работникам, увольняемым при ликвидации, сокращении численности или штата работников, вследствие реорганизации.

7.4.4. Оказывают членам профсоюзов безвозмездные услуги и консультации по вопросам труда, занятости, трудовых споров (конфликтов).

7.4.5. Сотрудничают с работодателями в решении задач профессионального развития персонала, повышения их квалификации, подготовки и переподготовки кадров по профессиям и специальностям, обеспечивая защиту прав работников.

7.4.6. Защищают социально-трудовые интересы участников [программы](consultantplus://offline/ref=F5812BCCFFB03ACFB52F3BFEF6896066F057A3A8A10427B382111DA009806CA2533132FFB16133C117A008C69B04DD6A4F0AAE93E27B06082CdCC) оказания содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, реализуемой в Сахалинской области, являющихся членами профсоюза.

7.4.7. Сотрудничают с работодателями в решении задач по созданию условий для привлечения и закрепления работников, прибывших из других муниципальных образований Сахалинской области, субъектов Российской Федерации, в рамках функций первичных профсоюзных организаций.

7.4.8. Участвуют в профессионально-общественном обсуждении проектов профессиональных стандартов, профессиональных квалификаций и требований к ним, обобщают предложения об актуализации ранее разработанных профессиональных стандартов;

7.4.9. Разъясняют работникам права, обязанности и возможности, связанные с внедрением системы профессиональных квалификаций, использованием инструментов независимой оценки квалификаций;

7.4.10. Содействуют внедрению профессиональных стандартов, отслеживают соблюдение прав работников в ходе соответствующих процедур.

7.5. Работодатели и Профсоюзы:

7.5.1. Предусматривают в коллективном договоре для работников предпенсионного возраста, статус которых подтвержден документом, выдаваемым территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации, (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) в случае сокращения численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

**VIII. Гарантии и компенсации**

8.1. Работодатели:

8.1.1. Предоставляют работникам компенсационные выплаты, предусмотренные [статьями 325](consultantplus://offline/ref=8CD755A41942959222C6F01F554A012BBDFFF4BAE63CBFF4D815824C3A9B08B88CF5919C279ADCE7D4AB69563CFB02C8FB2804CDF427s3sCE) - [326](consultantplus://offline/ref=8CD755A41942959222C6F01F554A012BBDFFF4BAE63CBFF4D815824C3A9B08B88CF5919C269FDDE887F1795275AD0ED5FA351ACCEA273CF6sBs3E) ТК РФ, в размерах не ниже установленных для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

8.1.2. Обеспечивают оплату труда с применением районного коэффициента к заработной плате в размере, максимально действующем для данной местности:

- Курильский, Северо-Курильский и Южно-Курильский районы - 2,0;

- Ногликский, Охинский районы - 1,8;

- Александровск-Сахалинский, Анивский, Долинский, Корсаковский, Макаровский, Невельский, Поронайский, Смирныховский, Томаринский, Тымовский, Углегорский, Холмский районы, город Южно-Сахалинск - 1,6.

8.1.3. Обеспечивают выплату процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в указанных районах не менее 5 лет суммарно или непрерывно.

8.1.4. Работодателям рекомендуется устанавливать в коллективных договорах дополнительные льготы и преимущества для женщин, имеющих детей, в целях создания условий для совмещения ими обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью, а также предусмотреть возможность профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.1.5. Разрабатывают и реализуют мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и защите права на труд для работников, живущих с ВИЧ.

Применяют обучающий модуль для информирования работников по вопросам профилактики и лечения ВИЧ-инфекции/СПИДа на рабочем месте с оценкой уровня знания и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ.

8.2. Работодателям рекомендуется осуществлять выплатуединовременной материальной помощи в порядке, установленном коллективным договором или локальным нормативным актом, в следующих случаях:

а) при регистрации брака (впервые). Выплата материальной помощи производится по факту предоставления свидетельства о регистрации брака, при условии, что свидетельство предоставлено работодателю в течение 3-х месяцев с момента регистрации брака;

б) при рождении, усыновлении, удочерении ребенка. В случае рождения, усыновления, удочерения 2-х и более детей выплата производится отдельно на каждого ребенка. В случае если оба родителя являются работниками, материальная помощь по данному основанию предоставляется одному из них. Выплата материальной помощи производится по факту предоставления работодателю свидетельства о рождении ребенка не позднее 3-х месяцев с момента рождения ребенка;

в) членам семьи работника в связи со смертью работника.

8.3. Работодатели и профсоюзы:

8.3.1. Устанавливают в коллективных договорах или трудовых договорах 36-часовую рабочую неделю для женщин, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, с условием, что заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

**IX. Гарантии прав выборных профсоюзных органов**

9.1. Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными правовыми актами, Уставом Профсоюза, Генеральным и Отраслевым соглашением, коллективными договорами.

9.2. Работодатели:

- соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с ТК РФ;

- не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций и вступлению в них работников;

- предоставляют профсоюзам информацию по социально-трудовым вопросам;

- принимают решения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ;

- ведут коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению коллективных договоров;

- создают условия, обеспечивающие деятельность выборных профсоюзных органов;

- предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

- включают представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий по финансовому оздоровлению, реорганизации или ликвидации организации;

- не препятствуют посещению представителями вышестоящих профсоюзных органов работодателя у которого работают члены профсоюза для реализации уставных задач и контроля соблюдения прав работников;

- обеспечивают на основании письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

- обеспечивают участие членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ними средний заработок на период участия в указанных мероприятиях;

- сохраняют членам выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, средний заработок на период краткосрочной учебы;

- могут производить оплату труда руководителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций за счет своих средств;

- могут предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций другие улучшающие условия для обеспечения их деятельности на основании коллективного договора.

9.3. Социальные льготы и гарантии, премирование, предусмотренные коллективными договорами или локальными нормативными актами распространяются также на выборных профсоюзных работников.

**X. Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств**

10.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются ТК РФ и Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей».

10.2. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами, а также соответствующими органами по труду.

**XI. Заключительные положения**

11.1. Стороны Соглашения:

11.1.1. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств, но вправе, по взаимному согласию вносить дополнения и изменения, которые оформляются отдельным соглашением и являются его неотъемлемой частью.

11.1.2. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия в сфере социального партнерства разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия - в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.1.3. Принимают меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров.

11.2. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения Соглашения, заключенного в период его членства.

11.3. В случае отсутствия у работодателя, интересы которого представлены Сторонами Соглашения, коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

11.4 Настоящее Соглашение составлено в четырех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и один для агентства по труду и занятости населения Сахалинской области.