

СОГЛАСОВАНО:

Вице-губернатор Брянской области


А.Г. Резунов

Директор департамента
сельского хозяйства Брянской
области


Б.И. Грибанов

Председатель Брянской
областной организации
Профсоюза работников
агропромышленного комплекса


А.М. Манакина

Председатель Регионального
объединения работодателей
агропромышленного комплекса


А.В. Гусаров

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**между департаментом сельского хозяйства Брянской области, Брянской
областной организацией Профсоюза работников агропромышленного
комплекса и работодателями предприятий хлебопекарной отрасли
с доминирующей долей в областной собственности
на 2018 – 2020 годы**

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое Тарифное Соглашение (далее - Соглашение) заключено на областном уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации и других законодательных и нормативных правовых актов с целью обеспечения эффективной работы организаций хлебопекарной отрасли, регулируемых на отраслевом уровне, установления отношений сторон в области организации условий оплаты труда, обеспечения занятости, социальных гарантий работников отрасли.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- Брянская областная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса;
- работодатели предприятий хлебопекарной отрасли Брянской области с доминирующей долей в областной собственности;
- департамент сельского хозяйства Брянской области.

1.3. Настоящее Соглашение распространяется на предприятия хлебопекарной промышленности с доминирующей долей в областной собственности.

1.4. Соглашения и коллективные договоры не должны содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также настоящим Соглашением.

Соглашение не ограничивает права трудовых коллективов, работодателей, руководителей хлебопекарных предприятий области в расширении социальных гарантий и льгот работникам за счет собственных средств.

1.5. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников организаций независимо от членства в профсоюзе представляют и защищают профкомы, а специальных соглашений – Брянская областная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса.

1.6. Стороны, заключившие Соглашение, строят свои взаимоотношения в духе партнерства, конструктивного и делового сотрудничества.

1.7. Стороны, заключившие настоящее Соглашение, в своей деятельности строго руководствуются действующим законодательством Российской Федерации и данным Соглашением.

1.8. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует по 31 декабря 2020 года.

В течение срока действия Соглашения в него по взаимной договоренности сторон могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников отрасли.

1.9. Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации или ликвидации одной из сторон Соглашения ее обязательства переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.10. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, в объеме своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные Региональным соглашением между Правительством Брянской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерацией профсоюзов Брянской области» и объединениями работодателей Брянской области на 2014-2016 годы, пролонгированное на 2017-2018 годы.

1.11. Соглашение открыто для подписания в порядке, определяемом сторонами, всеми заинтересованными работодателями и профсоюзами.

Глава 2. Обязательства в области производственных и экономических отношений

2.1. Стороны содействуют развитию многоукладной экономики различных форм собственности и повышению производительности труда, расширению ассортимента и повышению качества выпускаемой хлебобулочной и кондитерской продукции.

2.2. Стороны считают первостепенными задачами добиваться:

– выработки хозяйственного механизма, обеспечивающего необходимые финансовые и материально-технические условия для эффективной работы предприятий, стабилизации производства;

– доведения объемов производства хлебобулочных изделий до полного удовлетворения потребности населения области;

– преодоления диспаритета цен в межотраслевом обмене, снижения бремени налогообложения;

– создания необходимой законодательной базы для защиты экономических, правовых и социальных интересов работников предприятий;

– обеспечения государственной поддержки и стимулирования производств продукции и роста доходов предприятий для социального развития коллективов;

– сохранения и развития научного потенциала.

2.3. Стороны совместно готовят и вносят предложения в Правительство Брянской области и Брянскую областную Думу о:

– государственной поддержке нуждающихся в этом предприятий;

– взаимоотношениях с бюджетом по платежам местных налогов;

– неотложных мерах по стабилизации обеспечения населения хлебом;

– ценообразовании и уровне рентабельности выпускаемой продукции;

– выделении льготных бюджетных беспроцентных возвратных ссуд на реконструкцию предприятий.

2.4. Стороны совместно добиваются:

– обеспечения своевременной оплаты предприятиям за поставленную хлебобулочную продукцию бюджетным организациям (закрытые учреждения, больницы, школы, детские сады и т.д.);

– оказания помощи через Департамент сельского хозяйства Брянской области в обеспечении конкурентоспособной мукой из регионального зерна.

2.5. Брянская областная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса:

– содействует повышению уровня жизни и улучшению условий труда работников;

– осуществляет защиту трудовых споров и социальных гарантий работников;

– оказывает правовую помощь в вопросах трудового законодательства и охраны труда, в т.ч. режима рабочего времени, приема на работу и увольнения, занятости, возмещения вреда, причиненного здоровью и др.;

– вносит предложения в порядке нормотворческой деятельности по принятию нормативных правовых актов о повышении социальной защищенности работников хлебопекарной отрасли;

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

– содействует реализации настоящего Соглашения, предотвращению возникновения социальной напряженности в организациях.

– оказывает содействие и осуществляет контроль за реализацией настоящего Соглашения, способствует сохранению социальной стабильности в организациях.

2.6. Работодатели:

– представляют и отстаивают права, интересы своих работников по вопросам некоммерческой, коммерческой деятельности и регулирования социально-трудовых отношений;

– способствуют налаживанию взаимовыгодных связей между предприятиями, их объединению в отраслевые, территориальные и другие формирования;

– участвуют в рассмотрении коллективных и трудовых споров и конфликтных ситуаций;

– вносят предложения в нормативные правовые акты по защите интересов работников хлебопекарной отрасли.

2.7. Стороны принимают участие в разработке и оценке нормативных правовых документов, касающихся хлебопекарной отрасли, сотрудничают в обмене информацией, передовым опытом и проведении общественных мероприятий по вопросам развития хлебопекарных предприятий.

Глава 3. Обязательства в области занятости и подготовки кадров

Брянская областная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса, работодатели принимают меры по сохранению и созданию новых рабочих мест для обеспечения занятости высвобождаемых и вновь принятых на работу работников отрасли.

3.1. Стороны Соглашения:

– принимают участие в разработке программы занятости в Брянской области, консультируют органы управления хлебопекарной отрасли по вопросам прогнозирования занятости, высвобождения и рационального использования трудовых ресурсов отрасли;

– оказывают методическую помощь неплатежеспособным организациям, содействуют принятию мер, обеспечивающих санацию несостоятельных организаций с максимально возможным сохранением рабочих мест.

3.2. Работодатели:

– обеспечивают выполнение законодательства о занятости и гарантий реализации прав граждан на труд, представляют профорганам информацию о создании и ликвидации рабочих мест;

– создают в организации специальный фонд социальной защиты за счет собственных средств для оказания материальной помощи особо нуждающимся работникам.

3.3. Работодатели по согласованию с профсоюзным комитетом организации:

- организуют переобучение высвобождаемых работников новым профессиям;
- при обоснованной необходимости принимают решение о переводе организации на режим неполного рабочего времени.

Предельный уровень сокращения установленного законодательством фонда рабочего времени, а также порядок компенсации работникам потерь в заработной плате устанавливается в коллективном договоре с учетом действующего законодательства.

Глава 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны Соглашения договорились:

- режим рабочего времени в организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, составленным на основании Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов;
- правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являются приложением к коллективному договору;
- сменная работа производится в соответствии с графиком сменности (ст.103 Трудового кодекса Российской Федерации). График сменности составляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

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

4.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Глава 5. Обязательства в области оплаты труда

Стороны проводят политику, направленную на повышение доходов работников отрасли за счет роста эффективности производства.

5.1. Стороны договорились о том, что на предприятии минимальная месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда устанавливается в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

5.2. Предприятия самостоятельно разрабатывают положения об оплате и материальном стимулировании труда, которые согласовываются с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации. Указанные положения являются обязательными приложениями к коллективному договору организации (в случае его заключения).

5.3. Определение и пересмотр вида, систем оплаты труда, соотношение размеров тарифных ставок, схем должностных окладов, форм материального поощрения, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, осуществляются Организацией на основе экономического обоснования и по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации

5.4. Оплата труда руководителей организаций производится в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Работодатель обеспечивает соблюдение прав работников на своевременную, в полном объеме и в денежной форме выплату заработной платы.

5.6. При установлении в организации режима неполного рабочего времени, размер оплаты труда работников, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной пунктом 5.1 настоящего Соглашения.

5.7. Работодатель обеспечивает индексацию заработной платы с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в Брянской области. Порядок и размер индексации определяется коллективным договором или локальным нормативным актом.

5.8. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обязаны определить размер и порядок осуществления компенсационных выплат – за работу в выходной и нерабочий праздничный день, за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др. При определении перечней и условий выплат компенсационного характера исходить из необходимости обеспечения минимальных гарантий, установленных федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.9. Условия оплаты труда работников не могут быть ухудшены по сравнению с условиями оплаты труда, установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя и настоящим Соглашением.

5.10. Работодатель обеспечивает возможность перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, для достижения доли условно постоянной (тарифной) части заработной платы работников не ниже 70%.

5.11. Работодатель обязуется предусматривать в бюджете организации средства фонда заработной платы и выплаты социального характера из экономии фонда заработной платы. Ежегодно совместно с профсоюзной организацией рассматривать возможность повышения заработной платы с учетом инфляции и на основании экономических показателей эффективности, а также принимать совместное решение о размерах и сроках проведения этого повышения.

5.12. Тарификация работ, присвоение разрядов рабочим производится с учетом действующего Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, присвоение должностей служащим – с учетом

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом утвержденных профессиональных стандартов, а для профессий и должностей, не включенных в упомянутые справочники, по тарифно-квалификационным характеристикам и должностным инструкциям, действующим в организации.

5.13. Работодатель, совместно с профсоюзным комитетом с целью поддержки молодых специалистов, предусматривают в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, в течение трех лет работы в организации после окончания профильного учебного заведения.

5.14. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации после реализации организационно-технических мероприятий, улучшения условий труда. Пересмотр норм труда возможен при условии изменения техпроцессов, выявления устаревших норм труда. Об указанных изменениях информируют работников не позднее чем за 2 месяца до введения новых норм труда.

Глава 6. Обязательства в области охраны труда

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 и экологической безопасности

6.1. Работодатели:

- создают службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда или назначают ответственного за организацию работы по охране труда. При отсутствии специалиста по охране труда могут заключать гражданско-правовые договоры с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда;

- разрабатывают мероприятия по охране труда, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора;

- обеспечивают выполнение в трудовых и коллективных договорах законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- организуют проведение специальной оценки условий труда, в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- принимают меры по созданию безопасных условий труда, сохранению здоровья работников и по профилактике производственного травматизма и профзаболеваемости, в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

- обеспечивают работников за счет средств организации спецодеждой, спецобувью, другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, принятыми в отрасли;

— организуют проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с требованиями действующего законодательства за счет средств организации;

- организуют проведение расследования несчастных случаев на производстве. В случае установления факта грубой неосторожности работника, повлекшей возникновение или увеличение вреда, причиненного его здоровью, степень его вины устанавливается комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом мнения профсоюзного комитета организации;

— содействуют проведению диспансеризации работников в связи с чем в коллективный договор включают положения о мерах, содействующих прохождению диспансеризации, в том числе сохранению за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время ее прохождения не менее одного дня;

— обеспечивает осуществление ведомственного контроля за соблюдением требований законодательства Российской Федерации в области охраны труда;

6.2. Совместно с профсоюзным комитетом организации:

- проводят не реже 1 раза в год анализ состояния производственного травматизма (количество случаев, трудопотери в днях, причины и т.д.), разрабатывает и согласовывает с профсоюзным комитетом организации мероприятия по его снижению;

- разрабатывают и внедряют мероприятия по механизации работ, в том числе предусматривающие облегчение труда женщин при перемещении тяжестей;

- заключают договоры на обязательное и добровольное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

Перечень профессий работников, выбор страховой компании, размер и условия добровольного страхования устанавливаются коллективным договором;

- обеспечивают пересмотр, разработку, корректировку действующих норм труда для работников, занятых работами на территориях, подвергшихся Чернобыльской и другим экологическим катастрофам, с учетом обязательного выполнения требований радиационной безопасности.

6.3. 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 и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности. Соответствующее решение принимается комиссией от администрации по согласованию с профкомом.

6.4. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им должностных (трудовых) обязанностей возмещение вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.5. Брянская областная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса принимает участие в подготовке отраслевых

мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению травматизма на предприятиях отрасли, а также в разработке отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

Глава 7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Брянская областная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса принимает в рамках настоящего Соглашения рекомендации по установлению следующих дополнительных социальных гарантий и компенсаций за счет собственных средств с включением их в коллективный договор:

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

- выплату единовременного пособия при выходе работника на пенсию;

- предоставление оплачиваемых, исходя из тарифной ставки (оклада), дополнительных дней отдыха на оговариваемый в коллективном договоре срок в случаях:

- рождения ребенка;
- собственной свадьбы или свадьбы детей;
- смерти супругов, членов семьи (детей, родителей, родных братьев, сестер);

- бесплатное и частично оплачиваемое содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях;

- представление оплачиваемого дня отдыха в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс);

- сохранение за работниками, высвобождаемыми по уважительным причинам в течение двух лет после увольнения, возможности пользоваться детскими дошкольными учреждениями и лагерями отдыха их детям на тех же условиях, что и за работающими в организации.

7.2. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством:

- выплату компенсаций работающим в организациях, находящихся на территории Чернобыльской зоны;

- гарантии прав женщин, совмещающих обязанности по воспитанию детей с трудовой занятостью;

- гибкие формы занятости женщин, имеющих детей (неполный рабочий день (неделя)) с сохранением полной оплаты труда.

7.3. Работодатель оказывает содействие работникам организации в улучшении их жилищных условий и, по согласованию с трудовым коллективом, направляет часть прибыли, оставшейся в распоряжении организации, на оказание помощи для индивидуального и кооперативного

жилищного строительства и участия в долевом строительстве за счет средств, выделяемых для этих целей.

Глава 8. Молодежная политика

8.1. К молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет.

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

- содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- обеспечение участия представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению соглашений всех уровней и коллективных договоров;
- проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;
- поощрение молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;
- финансирование и создание условий для организации молодежного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

8.3. Работодатели:

- предоставляют гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами организаций;
- заключают с образовательными организациями договоры сотрудничества о подготовке молодых специалистов и рабочих, в соответствии с которыми гарантируют им трудоустройство по специальности, о проведении производственной практики и стажировки обучающихся;
- обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для выпускников образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

Областная организация Профсоюза принимает участие в разработке и реализации молодежных программ и контролирует ход выполнения гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением социальных гарантий и компенсаций молодежи.

Глава 9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Брянской области, Уставом Профсоюза работников АПК Российской Федерации, Генеральным,

региональным и отраслевым соглашениями, коллективными договорами, другими нормативными правовыми актами.

9.2. Работодатели:

– соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций и вступлению работников в члены Профсоюза;

– проводят инструктирование лиц, находящихся на руководящих должностях о недопустимости препятствования деятельности профсоюзной организации, в какой бы то ни было форме;

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

– ведут коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению коллективного договора.

Глава 10. Контроль за выполнением Соглашения

10.1. Стороны доводят настоящее Соглашение до коллективов подведомственных предприятий.

Стороны договорились, что контроль за выполнением Соглашения осуществляется отраслевой комиссией с участием представителей сторон.

10.2. Результаты выполнения Соглашения рассматриваются на совместных заседаниях отраслевой комиссии по итогам полугодия и года.

Информация об этом направляется на предприятия, участвующие в трехстороннем соглашении.

10.3. Разногласия при толковании условий Соглашения или их невыполнение рассматривать на отраслевой комиссии, решение комиссии оформляется протоколом разногласий с приложением перечня мер по их разрешению.

10.4. Брянская областная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса берет на себя обязательство способствовать предотвращению организации забастовок на срок действия Соглашения при условии выполнения его положений.