


От органа исполнительной власти
Донецкой Народной Республики в
отрасли

Министр агропромышленной политики
и продовольствия Донецкой Народной
Республики


«16.03» 2021г.

От работодателей
агропромышленного комплекса
Донецкой Народной Республики

Министр агропромышленной политики
и продовольствия Донецкой Народной
Республики


«16.03» 2021г.


От Профессионального союза
работников агропромышленного
комплекса Донецкой Народной
Республики

Председатель Профессионального союза
работников агропромышленного комплекса
Донецкой Народной Республики


«16.03» 2021г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством агропромышленной политики и продовольствия
Донецкой Народной Республики и
Профессиональным союзом работников агропромышленного комплекса
Донецкой Народной Республики
на 2021 – 2022 годы

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ПО ВОПРОСАМ СОБЛЮДЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ ОТРАСЛЕВОГО (МЕЖОТРАСЛЕВОГО) СОГЛАШЕНИЯ	
Проведена « <u>05</u> » <u>марта</u> <u>2021</u> г.	
Регистрационный номер <u>10-24/107</u>	
Отметка о наличии замечаний <u>замечаний</u> <u>отсутствует</u>	
Подпись  (подпись)	Свиридов Н.П. зав. секцией (ФИО, должность лица, осуществляющего регистрацию)

СОДЕРЖАНИЕ

Глава I	Общие положения	3-4
Глава II	Обязательства Сторон в области производственных и социально-экономических отношений	4-6
Глава III	Обязательства Сторон в области трудовых отношений, обеспечения занятости работников, подготовки кадров и закрепления на селе	6-8
Глава IV	Рабочее время и время отдыха	9-10
Глава V	Оплата и нормирование труда	10-11
Глава VI	Социальные льготы, гарантии и компенсации	12
Глава VII	Охрана труда и здоровья, экологическая безопасность	13-16
Глава VIII	Молодёжная политика	16
Глава IX	Гарантии деятельности профсоюза	16-18
Глава X	Развитие социального партнёрства в сфере труда и координация действий Сторон Соглашения	18-20
Глава XI	Действие Соглашения, его изменение и дополнение	20
Приложение 1	Перечень размеров доплат и надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам) работников предприятий, учреждений и организаций агропромышленного комплекса, рекомендуемых для установления в коллективных договорах	21-23

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Министерство агропромышленной политики и продовольствия Донецкой Народной Республики (далее - Министерство), выступая стороной от имени органа исполнительной власти Донецкой Народной Республики в отрасли и работодателей агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики, и Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики (далее - Профсоюз), выступая от имени работников отрасли, (далее совместно - Стороны) заключили настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение), определяющее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в учреждениях, на предприятиях и организациях агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики независимо от организационно-правовой формы, формы собственности и ведомственной принадлежности.

1.2. Основными целями настоящего Соглашения являются определение согласованных позиций Сторон по основным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними экономических отношений, для повышения уровня и качества жизни населения, обеспечения безопасных условий труда и уменьшения безработицы.

1.3. Соглашение заключено на основе действующего трудового законодательства и Генерального Соглашения между Федерацией Профсоюзов Донецкой Народной Республики и Правительством Донецкой Народной Республики, включает положения, которые устанавливают более высокий уровень социальных гарантий для работников предприятий, учреждений, организаций в сфере сельского хозяйства, включая растениеводство, в том числе семеноводство, садоводство, питомниководство и виноградарство, животноводства, в том числе племенного дела и пчеловодства, аграрной промышленности, пищевой и перерабатывающей промышленности, карантина и защиты растений, ветеринарии независимо от их организационно-правовой формы, формы собственности и ведомственной принадлежности.

1.4. Соглашение является актом социального партнерства, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики, общие условия нормирования и оплаты труда, в том числе условия увеличения фондов оплаты труда и установления межквалификационных (междолжностных) соотношений в оплате труда, минимальные социальные гарантии, компенсации и льготы в сфере труда и занятости работникам отрасли, в том числе минимальные гарантии заработной платы в соответствии с квалификацией и минимальные размеры доплат и надбавок с учетом специфики и условий труда отдельных профессиональных групп и категорий работников отрасли, требования к соблюдению условий и охраны труда, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в отрасли.

1.5. Положения Соглашения действуют непосредственно и являются обязательными для выполнения всеми организациями и физическими лицами-предпринимателями, которые по основному виду деятельности относятся к агропромышленному комплексу Донецкой Народной Республики.

1.6. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства. Нормы Соглашения учитываются при заключении коллективных договоров и рассматриваются как обязательные минимальные социальные гарантии для работников организаций отрасли.

1.7. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников организаций агропромышленного комплекса

независимо от членства в Профсоюзе представляют и защищают первичные профсоюзные организации Профсоюза.

1.8. Стороны, заключившие настоящее Соглашение, строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, конструктивного и делового сотрудничества, взаимопонимания и доверия.

1.9. Стороны, заключившие настоящее Соглашение, в своей деятельности руководствуются действующим законодательством Донецкой Народной Республики, Генеральным соглашением.

1.10. 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. В случае реорганизации представителя Стороны Соглашения его права и обязанности по выполнению настоящего Соглашения переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения. Переход прав и обязанностей оформляется дополнительным соглашением в соответствии с действующим законодательством.

1.11. С целью обеспечения реализации Соглашения, дальнейшего развития социального партнерства Стороны на основе взаимных консультаций издают нормативные правовые акты, принимают необходимые решения, формируют предложения по совершенствованию действующего законодательства, нормативных правовых актов органов власти, добиваются их реализации.

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

1.13. Коллективные договоры не могут снижать уровень прав, гарантий и компенсаций для работников, установленный законодательством Донецкой Народной Республики, Генеральным соглашением и настоящим Соглашением.

1.14. Соглашение не ограничивает права организаций отрасли в расширении социальных гарантий и льгот за счёт собственных средств.

1.15. В тех случаях, когда в отношении работников конкретной организации действуют одновременно несколько отраслевых соглашений, применяются условия соглашения, наиболее благоприятные для работников.

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

Глава II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Министерство обязуется:

2.1.1. В рамках своей компетенции принимать меры по обеспечению устойчивого развития агропромышленного комплекса, способствовать реализации единой государственной экономической, тарифной, инвестиционной, научно-технической, кадровой и социальной политики в отрасли, развитию малых и средних предприятий.

2.1.2. Формировать государственную аграрную политику в целях развития агропромышленного комплекса и обеспечения продовольственной безопасности Донецкой Народной Республики.

2.1.3. Осуществлять реализацию государственной аграрной политики в Донецкой Народной Республике, направленной на создание условий для устойчивого развития сельскохозяйственного производства и сельских территорий, их стабильное социально-экономическое развитие, увеличение объема производства сельскохозяйственной продукции и продуктов ее переработки, повышение эффективности сельского хозяйства, увеличение занятости сельского населения.

2.1.4. Формировать и обеспечивать реализацию государственной политики в сфере сельского хозяйства, включая растениеводство, в том числе семеноводство, садоводство,

питомниководство и виноградарство, животноводства, в том числе племенного дела и пчеловодства, карантина и защиты растений, ветеринарии, пищевой и перерабатывающей промышленности.

2.1.5. Формировать и обеспечивать реализацию государственной политики по вопросу качества и безопасности сельскохозяйственной продукции, семян и посадочного материала, биологической и генетической безопасности сельскохозяйственных растений и животных, плодородия почв.

2.1.6. Разрабатывать, совершенствовать и внедрять механизмы регулирования продовольственного рынка, осуществления государственных закупочных и товарных интервенций сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия.

2.1.7. Стимулировать развитие крестьянских (фермерских) хозяйств, личных подсобных хозяйств и других малых форм хозяйствования в отрасли.

2.1.8. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение инвестиционной привлекательности сельского хозяйства.

2.1.9. Организовывать обмен информацией о передовом опыте в агропромышленном комплексе Донецкой Народной Республики.

2.1.10. Участвовать в разработке проектов нормативных правовых актов и вносить предложения по совершенствованию законодательства, касающегося агропромышленного комплекса.

2.1.11. Обеспечивать своевременное финансирование подведомственных бюджетных учреждений в пределах установленных бюджетных ассигнований на соответствующий бюджетный период.

2.1.12. Разрабатывать и реализовывать мероприятия по государственной поддержке сельского хозяйства Донецкой Народной Республики в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в бюджете Донецкой Народной Республики.

2.1.13. Привлекать субъектов хозяйствования агропромышленного комплекса, крестьянские (фермерские) хозяйства и лиц, имеющих личные подсобные хозяйства, к участию в ярмарках.

2.1.14. Привлекать работодателей отрасли и профсоюзы:

- к разработке проектов нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых и экономических отношений, социальной защиты работников отрасли;

- для участия в рабочих группах при Министерстве для решения актуальных вопросов развития отрасли.

2.2. Профсоюз обязуется:

2.2.1. Совместно с работодателями организовывать в установленном порядке проведение республиканских конкурсов профессионального мастерства.

2.2.2. Совместно с работодателями проводить разъяснительную работу на предприятиях, направленную на соблюдение работниками трудовой дисциплины и производственной безопасности, рационального использования рабочего времени, повышения профессионального уровня.

2.2.3. Участвовать в решении задач профессионального развития работников.

2.2.4. Защищать права работников при повышении квалификации, подготовке и переподготовке кадров.

2.2.5. Защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений в государственных органах законодательной, исполнительной, судебной власти и в иных организациях.

2.2.6. Принимать участие в организации и развитии санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха, учреждений культуры, отдыха, туризма, физической культуры и спорта для работников агропромышленного комплекса.

2.2.7. Содействовать снижению социальной напряженности в организациях отрасли.

2.2.8. Информировать работодателей о затрагивающих их интересы мероприятиях, проводимых Профсоюзом.

Глава III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ, ПОДГОТОВКИ КАДРОВ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ НА СЕЛЕ

3.1. Стороны Соглашения принимают меры для улучшения качества трудовых ресурсов в организациях и развития их профессиональной мобильности на основе применения системы профессионального образования всех уровней, усовершенствования систем непрерывного профессионального обучения, подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов в отраслях агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики, в том числе для:

- создания новых рабочих мест;
- предотвращения массовых увольнений;
- предотвращения ликвидации и перепрофилирования сельхозпредприятий, аграрных научных и образовательных организаций независимо от их организационно-правовой формы, формы собственности и ведомственной принадлежности;
- исключения нелегальной занятости, стимулирования легальных трудовых отношений;
- трудоустройства граждан с ограниченными возможностями здоровья;
- трудоустройства молодежи;
- социальной защиты увольняемых работников.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. С целью обеспечения сёл квалифицированными рабочими кадрами и специалистами разрабатывать и реализовывать меры, способствующие расширению возможностей для обучения и трудоустройства молодежи, в том числе:

- заключать с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, договоры целевой подготовки необходимых для сельской местности кадров с предоставлением первого рабочего места;
- в целях получения молодежью опыта работы и последующего трудоустройства на постоянные рабочие места развивать практику стажировок учащихся и выпускников профессиональных образовательных организаций, наставничества.

3.2.2. С целью выявления и поддержки работников, профессионально выполняющих свои должностные обязанности в организациях агропромышленного комплекса, и распространения передовых форм и методов работы способствовать проведению в отрасли конкурсов профессионального мастерства с освещением их в средствах массовой информации, принимать меры по повышению престижности профессий отрасли.

3.2.3. По согласованию с выборными профсоюзными органами принимать меры по недопущению массовых высвобождений работников предприятий, учреждений, организаций и выработать совместные меры по предупреждению высвобождений, сведению их количества к минимуму, смягчению их неблагоприятных последствий.

Массовым высвобождением по инициативе работодателя считать однократное увольнение 5 и более процентов работников на предприятии, в учреждении и организации с численностью свыше 100 работников, или увольнение в течение:

- 1) одного месяца - 5 и более процентов работников на предприятии, в учреждении и организации с численностью от 20 до 100 работников;
- 2) трех месяцев - 20 и более процентов работников на предприятии, в учреждении и организации независимо от численности работников.

3.2.4. В случае угрозы массового высвобождения работников разрабатывать на основе взаимных консультаций мероприятия, направленные на содействие занятости и

поддержку высвобождаемых работников, повышение их конкурентоспособности посредством обучения по востребованным в организациях агропромышленного комплекса профессиям (специальностям), определять источники финансирования данных мероприятий.

3.3. Стороны обязуются:

3.3.1. Министерство:

- содействовать увеличению занятости сельского населения и росту его материального благосостояния путём реализации государственных программ, направленных на развитие сельского хозяйства;

- разрабатывать и реализовывать меры по развитию социальной инфраструктуры агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики;

- планировать потребность в молодых специалистах – выпускниках образовательных организаций профессионального образования в разрезе муниципальных образований;

- содействовать созданию новых рабочих мест, в том числе на малых и средних предприятиях, с учетом приоритетных направлений социально-экономического развития сельских территорий;

- способствовать налаживанию взаимовыгодных связей между организациями агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики, их объединению в отраслевые, территориальные и другие формирования в целях их дальнейшей интеграции в рыночные отношения и повышения экономической эффективности сельскохозяйственного производства.

3.3.2. Министерство совместно с работодателями:

- обеспечивать приоритетное предоставление вновь созданных рабочих мест работникам, ранее высвобожденным из данной организации при сокращении численности или штата работников, с учетом их образования и квалификации;

- обеспечивать выполнение мероприятий по повышению квалификации и профессиональной подготовке кадров, организовывать переобучение работников;

- создавать условия труда в соответствии с нормами трудового законодательства и предоставлять работу по специальности выпускникам образовательных организаций всех уровней профессионального образования, обучавшимся по целевым договорам или направлениям организаций и прибывшим для работы в эти организации;

- оказывать поддержку особо нуждающимся работникам, молодым специалистам, ветеранам труда;

- в случае необходимости с целью сохранения кадрового потенциала вводить режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) с соблюдением требований, установленных действующим законодательством;

- при принятии решения о массовом высвобождении работников проводить работу, направленную на сохранение кадрового потенциала и благоприятного климата в коллективе:

- а) не производить увольнение работников без принятия дополнительных мер по стабилизации обстановки. К ним относятся:

- приостановка принятия новых работников;

- отказ от услуг сторонних организаций по выполнению работ, которые могли бы выполнить собственными силами);

- б) проводить консультации с профсоюзной организацией по разработке и утверждению мероприятий по предотвращению увольнения работников, их возможному трудоустройству и обеспечению социальной поддержки.

К мероприятиям по сохранению рабочих мест и обеспечению дополнительных социальных гарантий высвобождаемым работникам относятся:

- переподготовка работников за счёт средств собственника организации или привлеченных средств, повышение квалификации работников исходя из потребностей организации;
- осуществление временного перевода работников по их согласию на другие, не обусловленные трудовым договором (должностной инструкцией) работы;
- по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций введение режима неполной занятости в порядке и на сроки, предусмотренные законодательством, с установлением продолжительности рабочего времени не менее 32 часов в неделю на период, не превышающий суммарно трёх календарных месяцев на протяжении календарного года;
- оформление простоя в соответствии с действующим законодательством;
- привлечение работников, находящихся в простое, через службу занятости к общественным и другим видам работ временного характера в порядке, предусмотренном законодательством о занятости;
- предоставление работникам, подлежащим высвобождению, по их письменному заявлению свободного времени (1 день в неделю) с сохранением средней заработной платы по месту работы для самостоятельного поиска работы;
- при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников сообщить в письменной форме о предстоящем высвобождении работников выборному органу первичной профсоюзной организации и в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому высвобождению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.3.3. Работодатели:

- с участием выборных органов первичных профсоюзных организаций и с учётом финансово-экономического состояния организаций разрабатывать программы социальной адаптации работников, подлежащих высвобождению;
- при наличии финансовой возможности вправе предусмотреть в коллективных договорах для работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, выплаты единовременных пособий и предоставление других социальных льгот и гарантий более высокого уровня по сравнению с установленными законодательством.

3.3.4. Профсоюз:

- предоставлять бесплатную консультацию и правовую помощь профсоюзным организациям и членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства в организациях отрасли, в том числе при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации или ликвидации;
- защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в органах законодательной, исполнительной власти и местного самоуправления, в судебных органах и иных организациях, перед работодателями и их объединениями;
- содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в организациях;
- участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, организует и проводит коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- вносить предложения в государственные органы о переводе уволенных работников, перераспределении их в другие организации;
- не организовывать забастовок на срок действия Соглашения при условии выполнения Сторонами его положений.

Глава IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны Соглашения договорились, что режим рабочего времени в организациях агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, составленными на основании действующего законодательства.

4.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и могут являться приложением к коллективному договору.

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

4.4. При введении в организации суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норму числа 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.

4.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В трудовом договоре (приказе о приеме на работу) 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 работника, так как происходит изменение существенных условий трудового договора. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за одну неделю до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности должны отражать требование трудового законодательства Донецкой Народной Республики о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

4.7. Организация работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором.

4.8. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством Донецкой Народной Республики.

4.9. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. 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 одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 17 Закона Донецкой Народной Республики «Об отпусках». Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются и предоставляются следующим категориям работников:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- имеющим особый характер работы (согласно списку, утвержденному Постановлением Совета Министров ДНР от 31.05.2016 № 7-25);
- с ненормированным рабочим днем (продолжительность отпуска не может быть менее трех дней);
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

4.11. Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, а также их конкретная продолжительность определяются нормативными правовыми актами, коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.13. Выплата работнику отпускных за все время ежегодного отпуска производится работодателем не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Глава V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны Соглашения считают главной целью совместной политики в области оплаты труда в организациях агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики систематическое повышение оплаты труда работников учреждений, предприятий и организаций отрасли независимо от их организационно-правовой формы, формы собственности и ведомственной принадлежности.

5.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также их соотношение для отдельных категорий работников устанавливаются в коллективных договорах, локальных нормативных актах организаций по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

Размер тарифных ставок (окладов), а также базовых окладов, тарифных ставок заработной платы, на которые начисляются все надбавки и доплаты, устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом Донецкой Народной Республики «О минимальном размере оплаты труда и о внесении изменений в Закон Донецкой Народной Республики «Об оплате труда».

5.3. Определить перечень размеров доплат и надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам) работников предприятий, учреждений и организаций агропромышленного комплекса, рекомендуемых для установления в коллективных договорах (Приложение 1). Иные доплаты и надбавки назначаются в соответствии с действующим законодательством и могут быть указаны в коллективном договоре организации.

5.4. В организациях внебюджетного сектора регулирование оплаты труда осуществляется следующим образом:

- минимальная тарифная ставка рабочих 1 разряда определяется в размере минимальной заработной платы, установленной действующим законодательством, с коэффициентом не менее 1,4;
- минимальный размер оплаты труда при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке нормы рабочего времени устанавливается на уровне не ниже величины минимального размера оплаты труда в Донецкой Народной Республики;
- наименование профессий, перечень и тарификация основных видов работ (трудовых действий), присвоение квалификационных разрядов производятся с учетом

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов согласно Указу Главы Донецкой Народной Республики от 25.08.2020г. № 293 «О применении на территории Донецкой Народной Республики Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Общероссийского классификатора занятий, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов Российской Федерации», а также по результатам решений аттестационных комиссий;

- оплата труда работников дифференцируется в зависимости от сложности выполняемых работ и профессионально-квалификационного уровня и фиксируется в коллективном договоре, штатном расписании, трудовом договоре (приказе о приёме на работу);

- работодатели самостоятельно индексируют заработную плату в соответствии с действующим законодательством;

- работодатели принимают меры по увеличению в заработной плате доли тарифной части к дополнительной заработной плате в соотношении 75% к 25% соответственно с учетом необходимости кадрового обеспечения предприятий, учреждений, организаций и стимулирования работников к повышению уровня результативности труда.

5.5. В организациях, находящихся на бюджетном финансировании, оплата труда работников регулируется нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах установленных бюджетных ассигнований на соответствующий бюджетный период.

Система оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Работодатель:

- обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности;

- производит своевременные расчеты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов;

- выплачивает заработную плату регулярно в рабочие дни в сроки, установленные в коллективном договоре, но не реже двух раз в месяц через промежуток времени, не превышающий шестнадцати календарных дней. Локальные нормативные акты организации или коллективный договор не могут изменить данную норму закона, которая имеет императивный характер;

- несёт персональную ответственность за задержку выплаты заработной платы.

5.7. Профсоюз в целях защиты прав и интересов работников агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики осуществляет профсоюзный контроль своевременности выплаты заработной платы и уплаты страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

5.8. Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются трудовыми договорами с ними. Выплата заработной платы руководителю организации производится одновременно с выплатой заработной платы всем работникам организации.

5.9. Изменение условий оплаты труда производится работодателем с учётом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций с извещением работников о таких изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения.

Глава VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны Соглашения в рамках настоящего Соглашения рекомендуют работодателям при наличии финансовой возможности (выделения бюджетного финансирования) устанавливать в коллективных договорах следующие дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации за счет собственных средств (установленных бюджетных ассигнований на соответствующий бюджетный период):

- выплату компенсаций в размере не ниже 0,5 от минимального размера оплаты труда инвалидам труда при предоставлении им путевок на лечение по медицинским показаниям;

- выплату единовременного пособия при рождении ребенка, выходе работников на пенсию;

- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков на предусмотренный в коллективном договоре срок в случаях: собственной свадьбы; свадьбы детей; смерти членов семьи (супруг, дети, родители, родные братья и сестры);

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

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

- предоставление различных видов социальной помощи работникам (бесплатные или частично оплачиваемые путевки на санаторно-курортное лечение, компенсация расходов на лечение и другое);

- оказание материальной помощи неработающим пенсионерам-ветеранам организации;

- оплату расходов на ритуальные услуги в случае смерти работника, его близких родственников, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации;

- выплату работникам материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- предоставление льгот в части пользования лечебными учреждениями работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штата, не менее двух лет после увольнения, а также детскими дошкольными учреждениями для их детей на равных условиях с работниками организации;

- дополнительное добровольное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выплату средней заработной платы на период отсутствия работника при совмещении работы с получением образования по профилю деятельности организации (занимаемой или вакантной должности);

- выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в проведении коллективных переговоров по разработке, заключению, изменению коллективных договоров, а также за специалистами, приглашенными для участия в этой работе, и освобожденными от основной работы на этот период;

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

- возмещение всех расходов, связанных с ритуальными услугами, в случае смерти работника вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания;

- выплату единовременного пособия семье, потерявшей кормильца вследствие трудового увечья.

6.2. Стороны Соглашения взаимодействуют в области информирования работников агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики по вопросам правового регулирования пенсионного обеспечения в Донецкой Народной Республике.

Глава VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

- взаимодействуют в области охраны труда и окружающей природной среды;
- оказывают методическую помощь организациям агропромышленного комплекса в разработке и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников;
- содействуют укреплению служб охраны труда в организациях агропромышленного комплекса;
- распространяют передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда.

7.2. Работодатели обязаны обеспечить:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также безопасность применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в порядке, установленном законодательством о техническом регулировании;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- принятие необходимых мер по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе путём повышения экономической заинтересованности работников в обеспечении безопасности труда и сохранении здоровья;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в объемах не ниже установленных законодательством норм, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, стажировки на рабочих местах;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с действующим законодательством с участием представителей первичных профсоюзных организаций в составе аттестационных комиссий;

- предоставление работникам льгот и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- в случаях, предусмотренных действующим законодательством, организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических и наркологических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в случае выявления инфекционных заболеваний, ухудшения эпидемической ситуации, внеочередных медицинских осмотров работников по их заявлениям, если они считают, что ухудшение состояния здоровья связано с условиями труда, и по своей инициативе, если состояние здоровья работников не позволяет им выполнять свои трудовые обязанности, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и освидетельствований;

- выполнение рекомендаций заключительных актов по результатам периодического медицинского осмотра работников;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических и наркологических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске причинения вреда здоровью, полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты;

- предоставление представителям профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- санитарно-эпидемиологическое благополучие работников;

- отсутствие препятствий для представителей профсоюзного контроля при проведении проверок условий и охраны труда, расследований несчастных случаев на производстве и установлении причин профессиональных заболеваний;

- рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля и предоставление им аргументированных ответов в установленные законодательством сроки;

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размерах, необходимых для соблюдения нормативных требований по охране труда, но не менее 0,5% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в организациях агропромышленного комплекса, а на предприятиях, содержащихся за счет бюджета, расходы на охрану труда предусматриваются в республиканском или местном бюджетах в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда;

- условия для работы представителей профсоюзов по вопросам охраны труда, в том числе помещения, необходимые принадлежности и нормативные правовые документы по охране труда, а также сохранение им среднего заработка в течение периода обучения и выполнения обязанностей, определенных коллективным договором.

7.3. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

- участвуют в создании комитетов (комиссий) по охране труда и организуют их работу;

- проводят обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, предусматривают в коллективном договоре меры, обеспечивающие уполномоченным (доверенным) лицам возможность выполнять свои обязанности в рабочее время;

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

7.4. При наличии соответствующих оснований к коллективным договорам прилагаются:

- перечни на льготы и компенсации за работу во вредных и (или) тяжелых условиях труда (если такие определены по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда);

- перечень и нормы выдачи спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты (если работники заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением);

- перечень производств, профессий и должностей, работникам которых бесплатно выдаются молоко или другие равноценные пищевые продукты, а также лечебно-профилактическое питание, нормы их выдачи (при наличии таких производств, профессий и должностей);

- список должностей, для которых по результатам аттестации рабочих мест установлены повышенные размеры оплаты труда, сокращенная продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск с указанием его продолжительности (при определении таких должностей);

- список представителей профсоюзов по вопросам охраны труда, количество часов свободного времени, предоставляемых им для исполнения возложенных на них функций и порядок их оплаты (при определении таких представителей).

7.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья самого работника или третьих лиц, либо для производственной или окружающей среды вследствие нарушения требований охраны труда или выполнения тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (должностной инструкцией), не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности. Принуждение к указанным работам влечет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- знать и выполнять требования нормативных правовых актов по охране труда, правила обращения с машинами, механизмами, оборудованием и другими средствами производства;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательный предварительный (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по своим заявлениям и по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.7. Министерство:

- организует разработку и реализацию отраслевой целевой программы улучшения условий и охраны труда;
- осуществляет методическое руководство деятельностью организаций по охране труда;
- проводит обучение специалистов по охране труда.

7.8. Профсоюз:

- принимает участие в разработке отраслевых мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, отраслевых нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы охраны труда и экологической безопасности;
- защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателями требований нормативных правовых актов в сфере охраны труда, социальной защиты и трудовых отношений, созданием безопасных и безвредных условий труда, надлежащих производственных и санитарно-эпидемиологических условий, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечивает выборы своих представителей по вопросам охраны труда в организациях и, при необходимости, в их структурных подразделениях;
- проводит разъяснительную работу среди работников о необходимости соблюдения правил и норм безопасности и гигиены труда на рабочих местах;
- осуществляет профсоюзный контроль в области охраны окружающей среды и экологической безопасности, препятствует принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь и здоровье человека.

Глава VIII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

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

8.2. Стороны Соглашения считают приоритетными целями совместной деятельности в области молодёжной политики:

- содействие снижению уровня безработицы среди молодёжи;
- проведение профориентационной работы с молодёжью в учебных заведениях всех уровней профессионального образования в целях привлечения и закрепления молодых специалистов в отрасли;
- содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- обеспечение правовой и социальной защищённости молодёжи;
- организацию и поддержку молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы;
- мероприятия, направленные на содействие трудовой занятости молодёжи, привлечение и закрепление молодёжи в организациях агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики.

8.3. Стороны Соглашения содействуют в получении профильного образования детьми работников отрасли для сохранения преемственности поколений.

8.4. В случае необходимости для достижения целей молодёжной политики в коллективном договоре предусматривается специальный раздел по молодёжной политике.

Глава IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права выборных органов Профсоюза и его организаций, гарантии их деятельности определяются трудовым законодательством Донецкой Народной

Республики, Законом Донецкой Народной Республики «О профессиональных союзах», Уставом Профсоюза, Генеральным и Отраслевым соглашениями, коллективными договорами.

9.2. Министерство и предприятия, учреждения, организации отрасли, независимо от их организационно-правовой формы, обязуются:

- обеспечивать реализацию прав и гарантий деятельности выборных органов Профсоюза и его организаций, установленных действующим законодательством, Уставом Профсоюза, Генеральным и Отраслевым соглашениями, коллективными договорами;
- поддерживать развитие профсоюзного движения, в том числе создание профсоюзных организаций на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, формы собственности и ведомственной принадлежности и воспринимать их как сторону социального партнерства;
- предоставлять выборным профсоюзным органам необходимую статистическую отчетность и иную информацию, затрагивающую социально-трудовые интересы работников;
- принимать решения по согласованию либо с учетом мнения выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных действующим законодательством;
- вести с Профсоюзом и составляющими его первичными профсоюзными организациями переговоры по подготовке, заключению и изменению соглашений и коллективных договоров;
- создавать условия, обеспечивающие беспрепятственную деятельность выборных профсоюзных органов в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлять безвозмездно выборным органам первичной профсоюзной организации помещения для работы и проведения собраний работников, оргтехнику и иное необходимое оборудование;
- включать представителей выборных органов Профсоюза в состав комиссий по финансовому оздоровлению, реорганизации или ликвидации организации;
- не создавать препятствий для реализации своих прав и исполнения своих обязанностей представителями вышестоящих профсоюзных органов на предприятиях, в учреждениях и организациях отрасли;
- обеспечивать в соответствии с действующим законодательством удержание из заработной платы членов Профсоюза профсоюзных взносов и перечисление их на счета профсоюзных органов на условиях и в сроки, предусмотренные законодательством, коллективным договором;
- осуществлять отчуждение и репрофилирование принадлежащих им объектов социальной сферы с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного органа;
- отчислять на расчетные счета выборных профсоюзных органов финансовые средства в размере не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда организации на проведение культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий для работников и членов их семей;
- обеспечить участие членов выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ними средний заработок на период участия в указанных мероприятиях, в том числе сохранять профсоюзному активу средний заработок на период кратковременной профсоюзной учебы;
- способствовать своевременному разрешению коллективных трудовых споров в случаях их возникновения;
- не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав;
- регулировать в коллективных договорах вопросы, связанные с сохранением за работниками выборных профсоюзных органов, освобожденными от основной работы, социальных льгот, гарантий и поощрений, установленных для остальных работников организации;

- гарантировать в коллективных договорах работникам, уволенным с работы в связи с избранием их в состав профсоюзных органов, предоставление предыдущей работы или с их согласия другой равноценной работы в той же организации по истечении срока их полномочий. При невозможности предоставления работнику соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы, а также в случае ликвидации предприятия, учреждения, организации за работником сохраняется его средний заработок на период трудоустройства, на условиях и в порядке, предусмотренных уставом профсоюза, положением об объединении профсоюза, коллективным договором, но не более шести месяцев (ст. 43 Закона Донецкой Народной Республики «О профессиональных союзах»);

- осуществлять перевод по инициативе работодателя на другую работу, увольнение по инициативе работодателя, изменение существенных условий трудового договора, размеров оплаты труда работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов, только с предварительного согласия данных работников, а при его отсутствии – с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а в отношении руководителя профсоюзного органа, профсоюзного представителя – с согласия вышестоящего органа профсоюза.

9.3. По инициативе Профсоюза, профсоюзных организаций работодатели могут привлекать к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, установленных коллективным договором, настоящим Соглашением.

Глава X. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

10.1. Стороны Соглашения рассматривают развитие и реализацию комплекса мероприятий социального партнерства на принципах равноправия сторон как стратегическое направление своей деятельности.

10.2. Стороны гарантируют выполнение взаимных обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, и считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по вопросам социально-экономического развития агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики и регулирования трудовых отношений в отрасли.

10.3. Стороны Соглашения договорились:

- обеспечить безусловное выполнение норм трудового законодательства Донецкой Народной Республики, касающихся участия в подготовке и обсуждении проектов нормативных правовых актов в отрасли по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

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

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

- в период действия настоящего Соглашения не допускать без предварительного обсуждения Сторонами принятия нормативных правовых актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников.

10.4. В рамках повышения результативности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений Стороны содействуют:

- развитию практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики;

- предотвращению нарушений в сфере трудовых отношений и урегулированию коллективных трудовых споров.

10.5. В этих целях Стороны:

- проводят мониторинг и анализ заключения и выполнения соглашений на всех уровнях социального партнерства и коллективных договоров на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, а также работы органов социального партнерства;

- обеспечивают рост числа коллективных договоров путем вовлечения в переговорные процессы более широкого круга работодателей и работников;

- обеспечивают финансирование обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением;

- оказывают методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики, принимают участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;

- содействуют развитию системы социального партнерства на отраслевом уровне и ее институтов в Донецкой Народной Республики;

- содействуют созданию при муниципальных органах исполнительной власти комиссий и общественных советов, а также участию в них представителей работодателей и профсоюзов;

- предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки проектов последующих соглашений;

- разрабатывают совместные типовые документы и рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в отрасли;

- принимают меры по предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров в организациях.

10.6. С целью обеспечения реализации положений Соглашения текущий контроль за их выполнением осуществляется Сторонами Соглашения в лице их представителя – Отраслевой комиссии и соответствующими органами по труду.

10.7. Стороны Соглашения ежегодно не позднее 15 марта рассматривают на совместных заседаниях итоги выполнения Соглашения за прошедший год. Информация о результатах рассмотрения размещается на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.8. Разногласия при толковании условий Соглашения или их невыполнение рассматриваются Отраслевой комиссией в сроки, предусмотренные трудовым законодательством Донецкой Народной Республики, с составлением протокола разногласий и перечня мер, принятых по их разрешению.

10.9. В развитие Соглашения могут быть разработаны предложения, конкретизирующие его положения и принимаемые Отраслевой комиссией.

10.10. В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения положений настоящего Соглашения лицо несёт ответственность в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики.

10.11. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики.

10.12. Стороны Соглашения в течение пяти рабочих дней со дня его уведомительной регистрации обеспечивают доведение настоящего Соглашения до районных органов управления агропромышленного комплекса Донецкой Народной Республики, территориальных и первичных организаций Профсоюза, в том числе размещая текст Соглашения в разделах или на страницах официальных сайтов сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В аналогичном порядке размещается дополнительное соглашение в случае его заключения в соответствии с п.11.2 настоящего Соглашения.

Глава XI. ДЕЙСТВИЕ СОГЛАШЕНИЯ, ЕГО ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ

11.1. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение двух лет с даты подписания. Стороны обязаны вступить в переговоры по заключению нового Соглашения не позднее 90 календарных дней до окончания срока действия настоящего Соглашения.

11.2. В период действия Соглашения Стороны могут вносить в него изменения и дополнения. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в порядке, установленном законодательством. По результатам переговоров Стороны заключают в письменном виде дополнительное соглашение, которое вступает в силу после его подписания и является неотъемлемой частью настоящего Соглашения. Дополнительное соглашение заключается в четырёх идентичных экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для Сторон Соглашения и один экземпляр для Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики.

11.3. Настоящее Соглашение заключено в четырёх идентичных экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для Сторон Соглашения и один экземпляр для Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики.

**Приложение 1 к
Отраслевому соглашению**

Перечень размеров доплат и надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам) работников предприятий, учреждений и организаций агропромышленного комплекса, рекомендуемых для установления в коллективных договорах

№ п/п	Наименование доплат и надбавок	Размер доплат и надбавок	Порядок назначения (снятия) доплат и надбавок
Доплаты			
1	За совмещение профессий (должностей)	От 10 % до 50 % тарифной ставки (оклада, должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности)	Назначается и снимается приказом.
2	За расширение зоны обслуживания или увеличение объёма работ	От 10 % до 50 % тарифной ставки (оклада, должностного оклада)	Назначается и снимается приказом.
3	За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	От 10 % до 50 % тарифной ставки (оклада, должностного оклада) отсутствующего работника за фактически отработанное время	Назначается и снимается приказом.
4	За работу в тяжелых и вредных, а также особо вредных и особо тяжелых условиях труда	по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда	Назначается и снимается утверждённым штатным расписанием (его изменением).
5	За интенсивность труда	От 10 % до 50 % тарифной ставки (оклада, должностного оклада)	Назначается и снимается утверждённым штатным расписанием (его изменением).
6	За руководство бригадой (бригадиру, не освобождённому от основной работы)	дифференцируется в зависимости от количества работников в бригаде: до 10 человек – 15 % тарифной ставки (оклада); более 10 человек - 25 % тарифной ставки (оклада); более 25 человек - 30 % тарифной ставки (оклада); при численности звена более 5 человек звеньевым устанавливается доплата в размере до 50 % соответствующей доплаты бригадиру	Назначается и снимается утверждённым штатным расписанием (его изменением).

7	За работу: в вечернее время с 18 до 22 часов (при многосменном режиме работы) в ночное время с 22 до 6 часов	20 % часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в это время от 35 % до 40 % часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в это время	Назначается и снимается утверждённым штатным расписанием (его изменением).
8	За наставничество	10 % тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждого ученика	Назначается приказом о закреплении наставника. Снимается без издания отдельного приказа после завершения обучения в установленный срок или ранее на основании отдельного приказа.
9	За учёную степень: - доктора наук - кандидата наук	20 % должностного оклада 15 % должностного оклада	Устанавливается в случае если деятельность работника по профилю совпадает с наличием степени. Назначается и снимается приказом при приёме на работу или присвоении степени в установленном порядке.
Надбавки			
1	За высокое профессиональное мастерство	дифференцируется в зависимости от присвоенного тарифного разряда: III разряда - 12 % тарифной ставки (оклада); IV разряда - 16 % тарифной ставки (оклада); V разряда - 20 % тарифной ставки (оклада); VI и более высоких разрядов – 24 % тарифной ставки (оклада)	Назначается и снимается утверждённым штатным расписанием (его изменением). Конкретному работнику назначается и снимается приказом.
2	За классность водителям легковых и грузовых автомобилей, автобусов, машинистам локомотивов и моторно-вагонного подвижного состава	водителям (машинистам) II класса – 10 % установленной тарифной ставки за отработанное время; водителям (машинистам) I класса – 25 % установленной тарифной ставки за отработанное время	Назначается и снимается утверждённым штатным расписанием (его изменением). Конкретному работнику назначается и снимается приказом.
3	За высокие достижения в работе; за выполнение особо	10 % должностного оклада (оклада, тарифной ставки)	Назначается и снимается приказом по итогам выполнения работы

	важной работы на определенный срок (период ее выполнения)		(наличия достижений).
4	За владение и использование в работе иностранного языка	10 % должностного оклада	Надбавка не устанавливается работникам, для которых должностными обязанностями предусмотрено знание иностранного языка. Назначается и снимается приказом при приеме на работу или предоставлении документа, подтверждающего знание иностранного языка.
5	За почетное или спортивное звание	Не менее 10 % должностного оклада	Устанавливается в случае если деятельность работника по профилю совпадает с наличием почетного или спортивного звания. При наличии двух или более званий надбавка устанавливается за одно, более высокое звание. Назначается и снимается приказом при приеме на работу или присвоении звания в установленном порядке.