

**Отраслевое Соглашение
по организациям рыбной отрасли
на 2023 - 2026 годы**

г. Петропавловск-Камчатский

«29» сентября 2023 года

Министерство рыбного хозяйства Камчатского края, именуемое в дальнейшем «Министерство» в лице Министра рыбного хозяйства Камчатского края Здеветовского Андрея Георгиевича, действующего на основании Положения о Министерстве рыбного хозяйства Камчатского края, утвержденного постановлением Правительства Камчатского края от 13.03.2023 № 142-П, и распоряжения Губернатора Камчатского края от 13.10.2020 № 952-Р, Камчатская краевая организация Российского профессионального союза работников рыбного хозяйства, именуемая в дальнейшем «Профсоюз» в лице Председателя Черныша Игоря Николаевича, действующего на основании Устава, Некоммерческая организация Региональное отраслевое объединение работодателей «Союз рыбопромышленников и предпринимателей Камчатки», именуемое в дальнейшем «Объединение работодателей» в лице Председателя Кабанова Евгения Николаевича, действующего на основании Устава, именуемые в дальнейшем «Стороны», действуя на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Камчатского края заключили настоящее региональное отраслевое Соглашение (далее – Соглашение).

Соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам, а также определяет права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в организациях рыбной отрасли.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения коллективных и трудовых договоров в организациях рыбной отрасли.

Стороны Соглашения признают главной целью Соглашения обеспечение роста доходов работников рыбной отрасли за счет повышения эффективности работы рыбной отрасли, производительности труда, увеличения объемов выпускаемой продукции, повышения доходов предприятий и организаций.

Соглашение действует в отношении:

– работодателей, являющихся членами Регионального отраслевого объединения работодателей «Союз рыбопромышленников и предпринимателей Камчатки»;

– работодателей организаций рыбной отрасли, которые не являются членами Регионального отраслевого объединения работодателей «Союз рыбопромышленников и предпринимателей Камчатки», но уполномочили от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение;

– сторон социального партнерства, подписавших соответствующее отраслевое соглашение на региональном уровне;

– работодателей рыбной отрасли, не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению в Министерство труда и развития кадрового потенциала Камчатского края мотивированный письменный отказ присоединиться к нему;

– работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеуказанными работодателями.

Соглашение не ограничивает права работодателей в расширении социальных гарантий и льгот.

В случае отсутствия в организациях рыбной отрасли коллективного договора, локальных нормативных правовых актов, устанавливающих права, гарантии и компенсации работников, действуют нормы, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации.

1. В области развития экономических и производственных отношений

1.1. Стороны в рамках взаимодействия участвуют в разработке и реализации мероприятий, направленных на:

1.1.1. защиту экономических интересов камчатских предприятий и организаций рыбной отрасли (работодателей);

1.1.2. рост уровня технологического, технического оснащения предприятий и организаций рыбной отрасли;

1.1.3. повышение качества и безопасности продукции рыбной отрасли и обеспечению ее конкурентоспособности;

1.1.4. воспроизводство и сохранение водных биологических ресурсов;

1.1.5. устойчивому развитию прибрежных территорий;

1.1.6. обеспечении устойчивой занятости, достойного уровня заработной платы и социальной защиты работников рыбной отрасли;

1.1.7. повышении уровня охраны труда и экологической безопасности в организациях рыбной отрасли;

1.1.8. обеспечение профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации, развитию профессиональных квалификаций;

1.1.9. трудоустройство выпускников образовательных организаций всех уровней профессионального образования в организации рыбной отрасли;

1.1.10. информирование работников рыбной отрасли по вопросам нормативного правового регулирования пенсионного обеспечения;

1.1.11. совершенствование экономических и социально-трудовых отношений в организациях рыбной отрасли.

1.2. Стороны Соглашения участвуют:

1.2.1. в реализации Федерального закона от 20.12.2004 № 166-ФЗ «О рыболовстве и сохранении водных биологических ресурсов», Государственной программы Российской Федерации «Развитие рыбохозяйственного комплекса», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 314, Распоряжение Правительства РФ от 08.09.2022 № 2567-р, Стратегии развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.09.2022 № 2567-р, Указа Президента Российской Федерации

Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 21.01.2020 № 20, Государственной программы Камчатского края «Развитие рыбохозяйственного комплекса Камчатского края», утвержденной постановлением Правительства Камчатского края от 29.11.2013 № 533-П, Стратегии развития рыбохозяйственного комплекса Камчатского края до 2035 года;

1.2.2. в подготовке предложений для включения в федеральные программы, разработке региональных программ развития рыбной отрасли, в формировании социально-экономической политики в рыбной отрасли;

1.2.3. в проведении экспертиз нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов, а также оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов федерального и регионального уровня в сфере рыболовства и сохранения водных биологических ресурсов.

1.3. Министерство:

1.3.1. участвует в установленном порядке в подготовке предложений при разработке проектов федеральных законов, федеральных нормативных правовых актов, разработке нормативных правовых актов Камчатского края по вопросам, относящимся к установленной сфере деятельности, с целью поддержки и защиты экономики рыбной отрасли;

1.3.2. принимает участие в решении социально-экономических вопросов развития прибрежных территорий;

1.3.3. готовит предложения по поддержке субъектов малого и среднего предпринимательства, направленные на их развитие;

1.3.4. участвует на базе образовательных учреждений, в том числе, с привлечением Профсоюза и Работодателей, в реализации мероприятий по подготовке профессиональных кадров для рыбной отрасли, стажировке и трудоустройству;

1.3.5. информирует и привлекает при необходимости представителей Сторон Соглашения к разработке предложений к проектам федеральных законов, нормативных правовых актов и других документов по вопросам, относящимся к установленной сфере деятельности, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

1.3.6. организует работу по снижению административных барьеров в рыбной отрасли, обеспечению информационной и методологической поддержки работодателям.

1.4. Объединение работодателей:

1.4.1. организует свою работу в тесном взаимодействии с государственными и общественными организациями;

1.4.2. осуществляет взаимодействие Объединения работодателей и профессиональных союзов и их объединений, органов государственной власти, органов местного самоуправления в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на основе принципов социального

партнерства;

1.4.3. осуществляет представительство законных интересов и защиту прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в профессиональных союзах и их объединениях, в органах государственной власти, органах местного самоуправления;

1.4.4. принимает активное участие в разработке проектов законов и иных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения;

1.4.5. содействует разрешению коллективных трудовых споров, заключению и реализации отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашений по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

1.4.6. участвует в разработке комплексных мер по обеспечению охраны и безопасности труда;

1.4.7. оказывает правовую, информационную, консультативную и иную помощь работодателям в решении социальных вопросов прибрежных территорий;

1.4.8. содействует и принимает активное участие в популяризации рыбацкой профессии: в организации и проведении конференций, семинаров, симпозиумов, выставок, распространении профессиональных знаний и накопленного опыта;

1.4.9. принимает в установленном порядке участие в реализации мер по обеспечению занятости населения.

1.5. Профсоюз:

1.5.1. осуществляет мониторинг и защиту трудовых прав, социальных гарантий работников рыбопромышленного комплекса Камчатского края;

1.5.2. проводит работу, направленную на повышение уровня жизни и улучшения условий труда работников рыбной отрасли;

1.5.3. участвует в подготовке предложений по проектам нормативных правовых актов и других документов по социально-трудовым вопросам;

1.5.4. принимает участие в формировании отраслевых мероприятий по обеспечению занятости, предлагает меры по социальной защите работников членов Профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, сокращения численности или штатов;

1.5.5. осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

1.5.6. защищает в установленном законодательством порядке права 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 их объединениями;

1.5.7. содействует снижению социальной напряженности в организациях;

1.5.8. координирует действия первичных профсоюзных организаций.

2. В области обеспечения занятости работников и развития рынка труда

2.1. Стороны считают одними из приоритетов занятости работников в рыбной отрасли следующие:

2.1.1. создание новых современных, эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда и достойной заработной платой, повышение качества действующих и ликвидацию непроизводительных рабочих мест;

2.1.2. предоставление государственных гарантий в области занятости населения;

2.1.3. повышение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной и территориальной мобильности;

2.1.4. совершенствование правового регулирования рынка труда и занятости;

2.1.5. совершенствование рынка труда с учетом принципа приоритетности трудоустройства местного населения;

2.1.6. расширение возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными физическими возможностями;

2.1.7. стимулирование легальных трудовых отношений;

2.1.8. предотвращение необоснованных массовых увольнений, ликвидаций и репрофилирования организаций рыбной отрасли;

2.1.9. социально-экономическую защиту увольняемых в связи с сокращением штата работников и реструктуризацией производства;

2.2. В целях развития рынка труда в рыбной отрасли Стороны совместно:

2.2.1. осуществляют мониторинг ситуации на отраслевом рынке труда;

2.2.2. проводят анализ профессионально-квалификационной структуры рыбной отрасли;

2.2.3. принимают участие в разработке и внедрении отраслевых профессиональных стандартов в организациях рыбной отрасли;

2.2.4. предоставляют предложения по объему контрольных цифр приема граждан на обучение по профессиям и специальностям и направлениям подготовки за счет бюджетных ассигнований;

2.2.5. разрабатывают меры экономического стимулирования работодателей, создающих новые рабочие места и (или) модернизирующих действующие рабочие места;

2.2.6. осуществляют мероприятия по содействию занятости молодежи, в том числе развитию практики стажировки обучающихся и выпускников отраслевых образовательных учреждений с целью их последующего трудоустройства на постоянные рабочие места;

2.2.7. содействуют развитию материально-технической базы отраслевых образовательных организаций;

2.2.8. осуществляют меры, направленные на обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации кадров для рыбной отрасли;

2.2.9. используют принцип приоритетности трудоустройства граждан Российской Федерации при привлечении на рабочие места иностранной рабочей силы.

2.3. Критериями массового увольнения (высвобождения) Стороны признают

показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период:

2.3.1. ликвидация организации (прекращение деятельности работодателем – физическим лицом) с численностью работающих 15 и более человек;

2.3.2. сокращение численности или штата работников организации в 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;

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.

3. В области оплаты труда

3.1. Стороны Соглашения считают главной целью политики в области оплаты труда - рост номинальной и реальной заработной платы работников за счет роста эффективности и объемов производства.

3.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Стороны обязуются выполнять Соглашение о минимальной заработной плате в Камчатском крае на соответствующий календарный год.

3.4. Оплата труда работников дифференцируется в зависимости от сложности выполняемых работ и профессионального квалификационного уровня и фиксируется в трудовых договорах, и/или коллективных соглашениях и договорах.

3.5. Фактически отработанное рабочее время члена экипажа учитывается в таблице рабочего времени в соответствии с графиками сменности и расписаниями определяемыми капитаном судна, в том числе учет рабочего времени ведется следующие периоды пребывания работника (члена экипажа) на судне: время нахождения в пути в период следования на судно и обратно, период рейса, переход на промысел и с промысла, периоды бункеровки, периоды стоянки в порту до списания с судна, периоды межрейсового технического обслуживания, период нахождения судна в ремонте, отстое, периоды выгрузок рыбопродукции, погрузки сдачи судового снабжения в море и у причала, время простоев в ожидании

транспорта, аварийно-спасательные работы, ремонт судовых механизмов и орудий лова и другие отвлечения от основной работы по распоряжению работодателя. Оплата (система оплаты труда) за период рейса, период промыслового рейса, период плановых стоянок в порту осуществляются в соответствии с применимыми локальными нормативными актами, коллективным договором работодателя и трудовым договором.

3.6. Заработная плата устанавливается в соответствии с действующими у каждого работодателя системами оплаты труда и выплачивается не реже чем каждые полмесяца в соответствии с трудовым законодательством РФ, локальными нормативными актами, коллективным договором работодателя и трудовым договором.

Работодатель вправе по своему усмотрению устанавливать и применять системы стимулирования/ поощрения/премирования/, которые не входят в гарантированную систему оплаты труда.

3.7. В случаях, если работник списан с судна досрочно до окончания действия трудового договора по любой причине, по прибытии в порт приписки судна (либо место найма) в день увольнения при условии предоставления работником или судовой администрацией судового аттестата или иных документов, подтверждающих расходы (о сумме задолженности по спецодежде, по услугам связи и судового ларька, и прочих задолженностей) ему выплачивается заработная плата в соответствии с должностным окладом (согласно штатному расписанию), денежная компенсация за неиспользованный отпуск, суточные, иные выплаты, предусмотренные локальными актами работодателя, а также, при наличии оснований, могут осуществляться удержания, предусмотренные действующим законодательством, трудовым договором.

3.8. При отказе работника от работы на судне (списания с судна) в период рейса по собственному желанию до окончания срока трудового договора, в случае списания члена экипажа с судна за отказ от работы (не выполнение должностных обязанностей в соответствии с занимаемой должностью), а также при списании с судна за нарушения им своих обязанностей по трудовому договору, Уставу службы на судах рыбопромыслового флота Российской Федерации, утвержденному приказом Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 27.07.2002 № 421 или трудовой дисциплины, такой работник переводится в статус «пассажира», то есть более не выполняет должностные обязанности на судне и подлежит доставке в порт приписки судна (либо иное место назначения, предусмотренное трудовым договором, коллективным договором).

Нахождение на борту судна такого «пассажира» не порождает обязанность работодателя иметь действующую лицензию на «деятельность по перевозкам морским транспортом пассажиров», предусмотренную Федеральным законом от 04.05.2011 № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности».

Период с момента списания работника с судна (с момента перевода работника в статус «пассажира») до момента прибытия в порт приписки судна либо иное место назначения, предусмотренное трудовым договором, коллективным договором, заработная плата начислению не подлежит, при этом в указанный период данный работник на основании его личного письменного заявления оформляется

работодателем как находящийся в отпуске без сохранения заработной платы или в отгулах (предоставление дней отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день), а при отсутствии поданного заявления, оформляется работодателем как находящийся в прогулах.

Такой работник оплачивает работодателю расходы, понесенные работодателем на подготовку документов для оформления работника и его доставку на судно, расходы за свое обслуживание с момента перевода в статус «пассажира» на судне (в том числе питание и связь), стоимость репатриации, расходы, связанные с оплатой проезда из района промысла, места нахождения судна в порт приписки судна либо иное место назначения, предусмотренное трудовым договором, коллективным договором, а также по решению работодателя – расходы, связанные с необходимостью доставки на борт нового члена экипажа».

3.9. Работодатели осуществляют регулирование оплаты труда следующим образом:

3.9.1. минимальная месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (должностные (трудовые) обязанности), не может быть ниже установленной величины минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

3.9.2. при наименовании профессий, перечня и тарификации основных видов работ (трудовых действий), присвоение квалификационных разрядов работодателю вправе руководствоваться единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, действующими профессиональными стандартами;

3.9.3. работодатели не реже одного раза в год индексируют заработную плату в случае роста потребительских цен на товары и услуги на условиях, определенных коллективным договором и локальными нормативными актами;

3.9.4. порядок индексации устанавливается коллективным договором соглашением и/или локальным нормативным актом работодателя.

3.9.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации. В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Членам экипажей рыбопромысловых судов в период работы за пределами Российской Федерации производится выплата иностранной валюты взамен суточных за каждые сутки заграничного плавания по нормам, установленным распоряжением Правительства Российской Федерации от 01.06.1994 № 819-р. Конкретный размер выплаты иностранной валюты взамен суточных членам экипажей судов устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом.

и у
пер
Рос
зара
Рос
вну
заде
весь
зара
закон
прои
меся
выбо
уплат
фонд
4.
некто
особен
работн
утверж
несени
правил
рыбопр
4
времен
законод
деятель
Ре
договор
договор
Федерал
4.3
работода

3.10. Работодатели:

3.10.1. обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.10.2. производят своевременно расчеты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.10.3. выплачивают в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором (при наличии), правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

3.10.5. Введение, замена и пересмотр норм труда, условий оплаты труда производятся работодателями с извещением работников не позднее чем за два месяца, а при наличии первичной профсоюзной организации – с учетом мнения ее выборного коллегиального органа.

3.11. Профсоюз:

3.11.1. осуществляет контроль своевременности выплаты заработной платы и уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

3.11.2. проводит мониторинг статистических данных по заработной плате;

4. В области организации рабочего времени и времени отдыха работников

4.1. Режим труда и отдыха для плавсостава рыбопромыслового флота и некоторых других работников рыбной отрасли определен Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, утвержденным приказом Госкомрыболовства России от 08.08.2003 № 271, графиком несения вахт и работы бригад, судовым расписанием по подвахтам на период рейса, правилами внутреннего трудового распорядка (в том числе, непосредственно на рыбопромысловом судне) работодателя.

4.2. 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.

Режим рабочего времени в организациях устанавливается коллективным договором (при наличии), правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

4.3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем, а при наличии первичной профсоюзной организации – с учетом

мнения ее выборного коллегиального органа.

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

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени в неделю и за день (смену), может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами (при их наличии) и/или внутренними локальными актами.

Для членов экипажей судов и некоторых других работников организации в соответствии с коллективным договором и внутренними локальными актами устанавливается ненормированная продолжительность рабочего времени.

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

В случае, если по 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 (при его наличии) и/или внутренними локальными актами 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. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, а при наличии первичной профсоюзной организации – учетом мнения ее выборного коллегиального органа.

4.7. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется с учетом мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии). В трудовом договоре обязательном порядке указывается, что работник принимается на работу с сменным режимом работы. Если данный режим вводится в организации после заключения трудового договора с работником, то требуется письменное согласи

работника.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Продолжительность ежедневного отдыха не может быть менее 12 часов в сутки.

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

Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

В перечень сезонных работ в рыбной отрасли, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев включаются работы по добыче (вылову) водных биоресурсов и их переработка на судах рыбопромыслового флота и береговых перерабатывающих заводов максимальной продолжительностью один год.

При привлечении сезонных работников в труднодоступных отдаленных местностях в трудовых договорах работодатели указывают условия, связанные с переездом из другой местности и с возвращением к месту проживания при окончании срока трудового договора и при досрочном расторжении трудового договора в зависимости от оснований его расторжения.

При наличии финансовых возможностей работодатели устанавливают коллективным договором, локальным нормативным актом возмещение расходов, связанных с переездом работника из другой местности к месту выполнения сезонных работ и возвращением к месту проживания.

4.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, локальным нормативным актом.

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

4.11. В связи с производственной необходимостью работодатель вправе в одностороннем порядке без согласования с работником: сократить либо увеличить срок рейса и внести изменения в режим работы судна.

4.12. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 52 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, который утверждается

работодателем с учетом мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации (при его наличии) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.13. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность закрепляются в коллективных договорах и правилах внутреннего трудового распорядка.

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

4.15. Неиспользованные дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период нахождения судна в море, могут суммироваться и предоставляться по заявлению работника в виде дополнительных дней отдыха (отгулов) по возвращении в порт или компенсироваться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. В области социальных гарантий и компенсаций

5.1. Стороны признают, что социальные льготы, гарантии и компенсации являются мерой социальной поддержки работников.

Перечень социальных льгот, гарантий и компенсаций для работников рыбной отрасли может быть расширен в коллективных договорах либо в иных локальных нормативных актах работодателя по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

5.2. Стороны Соглашения рекомендуют Сторонам социального партнерства на региональном уровне, а также работодателям и профсоюзным организациям при заключении соответствующих коллективных договоров рассматривать возможность выделения средств на:

- выплату компенсаций в размере не ниже минимальной заработной платы работникам-инвалидам при предоставлении им путевок на лечение согласно медицинскому показанию;
- оказание материальной помощи при рождении детей;
- единовременную выплату при выходе работника на пенсию;
- бесплатное или частично оплачиваемое содержание детей в ведомственных детских дошкольных учреждениях, оздоровительных лагерях и санаториях;
- материальную помощь нуждающимся неработающим пенсионерам ветеранам организации;
- оплату расходов на ритуальные услуги в случае смерти работника, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации;
- единовременную выплату денежного вознаграждения работникам награжденным государственными, ведомственными наградами и почетным званиями;
- финансирование мероприятий по развитию физической культуры, досуга отдыха;
- повышенные льготы и гарантии работающим женщинам матерям-одиночка и женщинам, находящимся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- полную или частичную оплату стоимости путевок на санаторно-курортное

лечение и оздоровление работников, в первую очередь, занятых во вредных условиях труда.

5.3. Работодатели предоставляют гарантии и компенсации работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующими законами, иными нормативными правовыми актами, а также следующие гарантии и компенсации, в случае если они предусмотрены коллективным договором и/или иными локальными нормативными актами:

5.3.1. выплату средней заработной платы по основному месту работы и сохранение рабочего места (должности) работникам, направленным работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы. При направлении на повышение квалификации в другую местность работнику компенсируются связанные с этим расходы в порядке и размерах, установленных для компенсации командировочных расходов;

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

5.3.3. в случае гибели (смерти) работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, вследствие исполнения им трудовых обязанностей, возмещение расходов, связанных с ритуальными услугами;

5.3.4. выплату единовременного социального пособия в денежной форме семье, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве;

5.3.5. компенсацию морального вреда семье, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве, в размере и порядке, определенных коллективным договором и/или иными локальными нормативными актами.

5.4. Работодатели при расторжении с работниками трудового договора в связи с сокращением численности не допускают дискриминацию их в оплате труда по сравнению с другими работниками, а также искусственного снижения размера оплаты труда за счет снижения или отмены постоянных доплат, надбавок к должностному окладу (тарифной ставке), премиальных и компенсационных выплат, что не отменяет установленного законодательством права работодателя депремировать (снизить или лишить стимулирующих выплат) работника при наличии к тому оснований.

5.5. В случае временной нетрудоспособности членов экипажей судов, находящихся по окончании рейса в днях отдыха (отгулах) суммированных еженедельных дней отдыха и праздничных дней, выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

5.6. Член экипажа имеет право на возвращение из иностранного или российского порта, района промысловой деятельности судна в порт приписки судна (либо место найма) или иное, указанное в коллективном договоре, трудовом соглашении место, за счет работодателя в следующих случаях:

5.6.1. по истечении срока найма на конкретный период или конкретный рейс;

5.6.2. заболевания или травмы, которые по заключению врача не позволяют

члену экипажа выполнять свои обязанности, за исключением случая, когда выявленные заболевание и травма были скрыты работником от работодателя при приеме на работу;

5.6.3. кораблекрушения;

5.6.4. если работодатель не способен далее выполнять свои обязанности по закону или по трудовому договору как наниматель работника по причине несостоятельности (банкротства), продажи судна, изменения государства регистрации судна или по другой аналогичной причине;

5.6.5. если судно в соответствии с решением судовладельца без согласия члена экипажа направляется в зону военных действий, эпидемиологической опасности или «пиратских» действий;

5.6.6. прекращения или приостановления действия трудового договора на основании решения суда, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом;

5.6.7. ареста судна (с членами экипажа или без них) при условии, что судно находится под арестом более 14 суток;

5.6.8. постановления судна на прикол;

5.6.9. истечения определенного коллективным договором или локальным нормативным актом максимального срока работы члена экипажа судна на борту судна;

5.6.10. нарушения работодателем условий трудового договора, установленного решением компетентного суда.

5.7. В случае списания члена экипажа с судна за его отказ от работы на судне период рейса, по собственному желанию до окончания срока действия трудового договора, также за нарушения им своих обязанностей по трудовому договору Уставу службы на судах рыбопромыслового флота Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства сельского хозяйства Российской Федерации от 27.07.2020 № 421 или трудовой дисциплины, работодатель имеет право удержать от него полностью или частично расходы по его репатриации (возвращению).

5.8. В случае утраты имущества члена экипажа судна или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном, работодатель согласно статье 5 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации возмещает члену экипажа судна причиненный ущерб.

5.9. Стороны совместно организуют взаимодействие с ветеранскими организациями, оказывают им организационную помощь и обеспечивают мер социальной поддержки неработающим пенсионерам и участникам специальной военной операции на Украине. Размер, порядок, условия оказания социальной поддержки неработающим пенсионерам и участникам специальной военной операции устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором организации.

5.10. В соответствии с пунктом 2 статьи 60 Кодекса торгового мореплавания Российской Федерации работодатель страхует:

заработную плату и другие причитающиеся членам экипажа судна суммы, том числе расходы на репатриацию;

жизнь и здоровье членов экипажа судна при исполнении ими трудовые

обязанностей.

6. В сфере охраны труда и обеспечения экологической безопасности

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

6.1.1. взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

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

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

- разрабатывают и утверждают положения по охране труда, обеспечивают выполнение включенных в него мероприятий;

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

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

- обеспечивают участие представителей Профсоюза, уполномоченных по охране труда в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, микротравм, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации).

6.3. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатели устанавливают в локальных нормативных актах с обеспечением дифференциации в зависимости от степени вредности (класса, подкласса) по результатам специальной оценки условий труда следующие меры компенсационного характера:

6.3.1. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Соглашением.

6.3.2. повышенный размер оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

6.3.3. денежную компенсацию при увеличении сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю, на основании настоящего Соглашения, коллективного договора и письменного

согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6.4. **Работодатели** совместно с выборными коллегиальными органами первичных профсоюзных организаций:

6.4.1. организуют работу подразделения по охране труда, в том числе в целях контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.2. проводят обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Предусматривают в коллективном договоре меры, обеспечивающие уполномоченным (доверенным) лицам возможность выполнять свои общественные обязанности в рабочее время с сохранением заработной платы;

6.4.3. проводят профилактическую работу по снижению рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обеспечению безопасности рабочих мест, улучшению условий труда, снижению смертности от предотвратимых причин.

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

6.6. **Профсоюз** разрабатывает предложения, направленные на улучшение работы по охране труда:

6.6.1. осуществляет профсоюзный контроль соблюдения законодательства о охране труда;

6.6.2. проводит мониторинг причин производственного травматизма;

6.6.3. инициирует включение в коллективные договоры мероприятия направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах;

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

6.6.5. проводит разъяснительную работу среди работников о необходимости соблюдения правил и норм безопасности труда на производстве;

6.6.6. осуществляет профсоюзный контроль в области охраны окружающей среды и экологической безопасности, препятствует принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь и здоровье граждан.

7. В области молодежной политики

7.1. Стороны Соглашения считают необходимым осуществлять меры направленные на закрепление молодежи в организациях рыбной отрасли в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала. К молодежи относятся лица в возрасте от 14 до 35 лет.

7.2. Стороны Соглашения считают приоритетными направления совместной деятельности в области молодежной политики:

7.2.1. проведение профориентационной работы с молодежью образовательных организациях всех уровней профессионального образования в целях создания положительного позитивного образа работника рыбного хозяйства

закрепления молодых специалистов в отрасли;

7.2.2. содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;

7.2.3. проведение мероприятий, направленных на обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

7.2.4. проведение мероприятий, направленных на содействие трудовой занятости молодежи, привлечению и закреплению молодежи в организациях рыбной отрасли;

7.2.5. проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи;

7.2.6. проведение физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы, в целях предупреждения негативных явлений среди учащейся и работающей молодежи, укрепления нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации досуга;

7.2.7. реализацию мер по социально-трудовой адаптации молодежи и поддержке при трудоустройстве детей-сирот в организации рыбной отрасли;

7.2.8. разработку и реализацию мероприятий по адаптации молодых работников на производстве, по развитию института наставничества.

7.3. Министерство совместно с отраслевыми образовательными учреждениями осуществляет мероприятия, способствующие привлечению молодых специалистов в организации рыбной отрасли.

7.4. Работодатели при необходимости и наличии возможности:

7.4.1. предоставляют льготы молодым работникам для обучения в профильных образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами, а также иными локальными нормативными актами работодателя;

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

7.4.3. гарантируют трудоустройство работникам:

- ранее работавшим в организации (при наличии вакансий), после прохождения ими военной службы по призыву, в случаях и на условиях, определенных коллективным договором и/или локальным нормативным актом организации;

- ранее работавшим в организации и принявшим участия в специальной военной операции в соответствии с требованиями федерального трудового законодательства;

7.4.4. оказывают материальную помощь молодым работникам, возвратившимся в организацию после прохождения военной службы по призыву, на условиях (если они предусмотрены), определяемых коллективным договором и/или локальным нормативным актом организации;

7.4.5. предусматривают повышенную оплату труда работникам,

осуществляющим наставничество (наставникам) на условиях (если они предусмотрены), определяемых коллективным договором и/или локальным нормативным актом организации;

7.4.6. проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;

7.4.7. поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

7.4.8. финансируют и создают условия для организации молодежного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

7.5. Профсоюз:

7.5.1. контролирует предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи;

7.5.2. принимает участие в разработке и реализации федеральных и отраслевых молодежных программ.

8. Социальное партнерство в сфере труда и координация действий сторон

8.1. Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства в рыбной отрасли Камчатского края реализацию принципа равноправия Сторон и считают необходимым обеспечить максимально использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития, по вопросам регулирования трудовых отношений, а также гарантируют безусловное выполнение обязательств Соглашения.

8.2. Стороны принимают на себя обязательства развивать систему отраслевого социального партнерства на региональном уровне, взаимодействовать на основе принципов социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

8.3. В рамках повышения результативности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений Стороны Соглашения договорились:

8.3.1. обеспечивать выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Камчатского края;

8.3.2. принимать меры по совершенствованию нормативных правовых актов договорной базы социального партнерства;

8.3.3. разрабатывать рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в рыбной отрасли;

8.3.4. принимать меры по недопущению принятия нормативных правовых актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников;

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

8.3.6. оказывать методическую помощь в подготовке и заключении

коллективных договоров в организациях-участниках настоящего Соглашения, при необходимости принимать участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;

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

8.3.8. содействовать созданию условий для информирования граждан о значимых мероприятиях, проводимых Сторонами Соглашения, и обеспечивать регулярную публикацию в средствах массовой информации материалов, посвященных развитию социального партнерства на отраслевом уровне и проблемах социально-трудовых отношений в рыбной отрасли.

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

9. В сфере гарантий прав выборных профсоюзных органов

9.1. Стороны Соглашения признают свободу объединения работников в профсоюз в качестве одного из основополагающих прав человека, необходимого для эффективного функционирования системы трудовых отношений.

Права выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Камчатского края, Уставом Профсоюза, настоящим Соглашением, коллективными договорами, другими нормативными актами.

9.2. Работодатели:

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

9.2.2. обеспечивают своевременное выполнение представлений профсоюзных инспекций труда;

9.2.3. предоставляют выборным коллективным органам первичных профсоюзных организаций по их запросу необходимые нормативные документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы работников;

9.2.4. принимают решения с учетом мнения соответствующего выборного коллективного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

9.2.6. предоставляют неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации один день в месяц с оплатой по среднему заработку для

выполнения профсоюзных обязанностей, если это определено в коллективном договоре;

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

9.2.8. не препятствуют представителям вышестоящих профсоюзных органов посещать организации, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и контроля соблюдения прав работников;

9.2.9. обеспечивают по личным письменным заявлениям членов Профсоюза, не являющихся членами Профсоюза, удержание денежных средств из заработной платы и их перечисление безналичным путем на счета профсоюзных органов на условиях, предусмотренных коллективным договором;

9.2.10. при продаже и репрофилировании принадлежащих организации объектов социальной сферы учитывают, при наличии первичной профсоюзной организации, мнение ее выборного коллегиального органа;

9.2.11. сохраняют профсоюзному активу среднюю заработную плату на период участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций всех уровней и кратковременной профсоюзной учебы, если это определено в коллективном договоре;

9.2.12. не препятствуют своевременному разрешению коллективных трудовых споров и осуществлению работниками самозащиты трудовых прав;

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

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

9.4. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа производится на основании статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором и/или локальными нормативными актами организации.

10. Действие соглашения, осуществление контроля за его выполнением

10.1. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует по 28 сентября 2026 года.

10.2. Соглашение может быть изменено, дополнено только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

10.3. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в Министерстве

труда и развития кадрового потенциала Камчатского края.

10.4. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения.

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

10.6. Настоящее Соглашение составлено в 4 (четыре) экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон, 1 (один) экземпляр предназначен для Министерства труда и развития кадрового потенциала Камчатского края.

Подписи Сторон

Министр рыбного хозяйства Камчатского края



[Handwritten signature]

А.Г. Здетоветский

Председатель Камчатской краевой
Организации Российского профессионального
союза работников рыбного хозяйства



[Handwritten signature]

И.Н. Черныш

Председатель Регионального
отраслевого Объединения работодателей
«Союз рыбопромышленников и
предпринимателей Камчатки»



[Handwritten signature]

Е.Н. Кабанов

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью на 11 листах
(с приложениями)
Министр рыбного хозяйства
Камчатского края


А.Г. Здеговетский

