Отраслевое Соглашение по агропромышленному комплексу

Томской области на 2024-2026 годы

между Союзом «Региональное объединение работодателей агропромышленного комплекса Томской области», Томской ассоциацией пищевиков, Департаментом по социально-экономическому развитию села Томской области, Департаментом охотничьего и рыбного хозяйства Томской области, Департаментом ветеринарии Томской области, Инспекцией государственного технического надзора Томской области, Томской областной организацией Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации

Департамент труда и занятости населения Томской области
Коллективный договор (соглашение) зарегистрирован № 39
«09» апреля 2024 г.

Глава I. Общие положения

1.1.Настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Томской области на срок 2024 - 2026 годы (далее - Соглашение) заключено на региональном уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27.11.2002 N 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», законодательства Российской Федерации, Отраслевого Соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации.

1.2.Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в агропромышленном комплексе. Обязательства Сторон, включенные в данное Соглашение, выполняются ими в порядке и пределах полномочий, установленных действующими законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области.

Глава II. Стороны Соглашения

2.1.Сторонами Соглашения являются:
Работники - в лице их представителя:
- Томской областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (в дальнейшем Профсоюз), в лице Чудиновой Зои Васильевны, представляющей интересы работников организаций АПК;

Работодатели - в лице их представителей:
- Союза «Региональное объединение работодателей агропромышленного комплекса Томской области», в лице Сергеенко Геннадия Николаевича;
- Томской ассоциацией пищевиков, в лице Кривовяза Владимира Ильича.

Органы исполнительной власти - в лице их представителей:
- Департамента по социально-экономическому развитию села Томской области, в лице Булкиной Евгении Анатольевны;
- Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области, в лице Сиротина Виктора Васильевича;

- Департамента ветеринарии Томской области, в лице Табакаева Валерия Витальевича;
- Инспекции государственного технический надзор по Томской области, в лице Илёшина Александра Александровича.

2.2. Стороны соглашения признают в качестве главного приоритета обеспечение роста эффективности работы АПК за счет повышения производительности труда, увеличения объемов и повышения качества выпускаемой продукции, повышения доходности организаций и, как следствие, рост доходов работников АПК, повышение престижности работы в отрасли.

2.3. Стороны заключают настоящее Соглашение, стремясь обеспечить на всех уровнях отраслевого социального партнерства соблюдение и уважение прав человека и прав трудящихся в качестве их неотъемлемой части, как они закреплены актами международного и российского права и соглашениями в сфере прав человека, прав трудящихся и ответственности бизнеса, видя в высоких стандартах социальной ответственности и реализации человеческого и трудового потенциала каждого работника основу успешного развития агропромышленного комплекса Томской области.

Глава III. Сфера действия соглашения

3.1. Нормы Соглашения распространяются на организации, предприятия, учреждения входящих в Союз «Региональное объединение работодателей агропромышленного комплекса Томской области», Томскую ассоциацию пищевиков, а также организаций, подведомственных Департаменту по социально-экономическому развитию села Томской области, Департаменту охотничьего и рыбного хозяйства Томской области, Департаменту ветеринарии Томской области, Инспекции государственного технический надзор по Томской области, Томской областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации независимо от формы собственности и организационно-правовой формы.

Другие работодатели, не являющихся их членами, но которые уполномочили указанные объединения участвовать в коллективных переговорах, заключить Соглашение присоединяются к Соглашению после его заключения.

Работодателей осуществляющих деятельность в отраслях, соответствующих Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности: Раздел А. «Сельское хозяйство, охота и

лесное хозяйство (ОКВЭД 2)»: код 01 «Растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях», код 03 «Рыболовство и рыбоводство». Работодателей являющихся стороной социального партнерства при проведении коллективных переговоров с первичными профсоюзными организациями Профсоюза работников АПК РФ на локальном уровне и осуществляющих деятельность в отраслях, соответствующих Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности: Раздел С «Обрабатывающие производства (ОКВЭД 2)»: код 10 «Производство пищевых продуктов», код 11 «Производство напитков», код 12 «Производство гофрированной бумаги и картона, бумажной и картонной тары», код 18.12 «Прочие виды полиграфической деятельности»; Раздел I «Деятельность гостиниц и общественного питания (ОКВЭД 2)»: код 55 «Деятельность по предоставлению мест для временного проживания»; Раздел Р «Образование (ОКВЭД 2)»: код 85.2 «Образование профессиональное», код 85.3 «Обучение профессиональное» осуществляющих деятельность в Томской области.
Работодатели, не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к настоящему Соглашению в Департамент труда и занятости населения Томской области мотивированный письменный отказ, присоединяются к нему.

3.2.Соглашение служит основой для заключения соглашений на территориальном уровне, коллективных договоров и трудовых договоров, не ограничивает права организаций АПК в расширении социальных гарантий и льгот за счет собственных средств, для их обеспечения.

3.3.Коллективные договоры и соглашения не могут снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников и работодателей, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников, в соответствии со ст. 48 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

3.5.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.

3.6.Действующее Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и их объединений, в соответствии со ст. 48 Трудового Кодекса

Российской Федерации. Присоединение к Соглашению осуществляется в порядке, установленном законом Томской области «О социальном партнерстве в Томской области».

3.7.Соглашение вступает в силу со дня его подписания, распространяет свое действие на отношения, возникшие, с 1 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года. Соглашение может быть изменено, дополнено только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

3.8.Стороны обязуются начать коллективные переговоры о продлении срока действия настоящего Соглашения или подписании нового Соглашения за 3 месяца до окончания действия настоящего Соглашения.

3.9.Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы работников независимо от их членства и численности в профсоюзе представляют и защищают первичные профсоюзные организации, в случаи отсутствия Томская областная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации.

3.10.Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению настоящего Соглашения, а также отраслевых соглашений на региональном уровне или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованных Соглашений несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

3.11.В случае реорганизации представителя стороны Соглашения, его права и обязанности переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

3.12.Стороны, заключившие настоящее Соглашение, строят свои взаимоотношения в духе партнерства, конструктивного и делового сотрудничества, взаимопонимания и доверия, в своей деятельности руководствуются действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

3.13. Стороны Соглашения образуют из числа своих представителей Отраслевую комиссию по ведению переговоров, подготовке, заключению, контролю, за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами Соглашения разногласий (далее – Отраслевая Комиссия). Состав Отраслевой комиссии указан в приложении № 1 к Соглашению.

3.14. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в региональном органе исполнительной власти.

3.15. Стороны Соглашения, в течение месяца, со дня его уведомительной

регистрации, обеспечивают доведение настоящего Соглашения до членов Союза «Региональное объединение работодателей агропромышленного комплекса Томской области», Томской ассоциации пищевиков, Департамента по социально-экономическому развитию села Томской области, Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области, Департамента ветеринарии Томской области, Инспекции государственного технический надзор по Томской области, Томской областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации и размещают текст Соглашения на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

Глава IV. Взаимоотношения сторон Соглашения

4.1. Стороны соглашения сотрудничают в вопросах экономического и социального развития организаций агропромышленного комплекса, а именно:

- совершенствования экономических и социально-трудовых отношений в организациях АПК;
- повышения эффективности взаимодействия социальных партнеров, развития равноправного социального диалога;
- обеспечения устойчивой занятости, достойного уровня заработной платы и социальной защищенности работников АПК;
- повышения качества и безопасности продукции АПК;
- роста уровня конкурентоспособности продукции АПК на внешних рынках;
- технологического, технического перевооружения организаций АПК;
- устойчивого развития сельских территорий, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- повышения уровня охраны труда, экологической и пожарной безопасности в организациях АПК;
- обеспечения профессиональной подготовки и переподготовки, развития профессиональных квалификаций;
- трудоустройства выпускников образовательных организаций всех уровней профессионального образования в организации АПК;

- разработки и совершенствования нормативной правовой базы для защиты экономических и социально-трудовых интересов работников и работодателей АПК;
- развития отраслевых систем добровольного пенсионного, медицинского и других видов социального страхования;
- разработки упреждающих мер предотвращения конфликтных ситуаций в организациях;
- принятия оперативных мер по разрешению возникших коллективных трудовых споров в организациях.

4.2. Департамент по социально-экономическому развитию села Томской области, Департамент охотничьего и рыбного хозяйства Томской области, Департамент ветеринарии Томской области, Инспекция государственного технический надзор по Томской области:

- участвуют в разработке проектов региональных законов, нормативных правовых актов и других документов с целью поддержки и защиты экономики агропромышленного комплекса Томской области;

- вносят предложения, к проекту Отраслевого Соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации, Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей Томской области, Региональное Соглашение о минимальной заработной плате в Томской области;
- участвуют в переговорах по разработке и заключению отраслевого Соглашения на региональном уровне, обеспечивают контроль, за ходом его выполнения;
- принимают участие в решении социально-экономических проблем развития сельских территорий путем улучшения качественных характеристик трудовых ресурсов в сельской местности, повышения уровня и качества жизни на селе, более полного использования имеющихся трудовых ресурсов, привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров и, в целом, решения проблемы кадрового обеспечения сельскохозяйственной отрасли;
- обеспечивают развитие, поддержку сельскохозяйственной деятельности малых форм хозяйствования, субъектов малого предпринимательства, сельскохозяйственной потребительской кооперации;
- осуществляют мероприятия, направленные на стимулирование занятости и самозанятости коренных малочисленных народов Севера;

- утверждают по согласованию с Профсоюзом отраслевой Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества;
- информируют Стороны Соглашения о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и иных программах в сфере АПК, затрагивающих социально-трудовые права работников;
- обеспечивают участие представителей Сторон Соглашения в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;
- содействуют заключению отраслевых Соглашений по АПК на уровне муниципальных образований;
- организовывают с участием Сторон Соглашения проведение конкурсов профессионального мастерства «Лучший по профессии», агропромышленной выставке «Золотая осень» и других мероприятий на региональном и федеральном уровне.
- обеспечивают финансирование подведомственных областных государственных бюджетных учреждений в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в региональном бюджете;
- обеспечивают развитие инженерной инфраструктуры, газификации сельских населенных пунктов, улучшение снабжения сельского населения качественной питьевой водой;
- осуществляет региональный государственный контроль (надзор) в области технического состояния и эксплуатации самоходных машин и других видов техники на территории Томской области, региональный государственный контроль (надзор) в области технического состояния и эксплуатации аттракционов на территории Томской области в соответствии с федеральными законами, законами Томской области и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области.

4.3. Работодатели обязуются:
- способствовать налаживанию взаимовыгодных связей между организациями АПК, их объединению в отраслевые и территориальные формирования работодателей;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном законодательством;
- знакомить работников с коллективным договором и приложениями к нему, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к их социально-трудовым правам и трудовым функциям;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного коллегиального органа соответствующей профсоюзной организации;
-привлекать выборный коллегиальный орган соответствующей профсоюзной организации к разработке и принятию социальных программ;
- принимать меры, направленные на обеспечение достойной и справедливой заработной платы;
- повышения уровня реального содержания заработной платы;
- здоровых и безопасных условий труда;
- стабильной занятости работников;
- повышения квалификации и уровня профессиональной подготовки работников;
- корпоративных социальных гарантий.

4.4. Работники обязуются:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, способствовать повышению производительности труда и эффективности производства, улучшению качества продукции, росту прибыли, как факторов, от которых зависят размер заработной платы и выплаты социального характер;
- стремиться к высокой эффективности своего труда, в том числе путем оптимизации производственных процессов, сокращения непроизводительных расходов и потерь рабочего времени;
- поддерживать деловую репутацию и престиж своих организаций, воздерживаться от объявления забастовок в период действия Соглашения при условии выполнения работодателями принятых на себя обязательств;
- соблюдать дисциплину труда, требования охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), в рамках своих трудовых обязанностей принимать меры к обеспечению его сохранности;
- совершенствовать свое профессиональное мастерство;
- поддерживать благоприятный психологический климат, продуктивную рабочую атмосферу во время исполнения своих трудовых обязанностей.

4.5.Томская областная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации:
- координирует действия первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- добивается повышения уровня жизни и улучшения условий труда работников АПК;
- участвует в формировании социально-экономической политики в АПК, разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов по социально-трудовым вопросам;
- принимает участие в формировании отраслевой программы занятости, предлагает меры по социальной защите работников – членов Профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, сокращения численности или штатов;
- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участвует в пределах своей компетенции в осуществлении контроля соблюдения законов, иных нормативных правовых актов о приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения, представляет работников в комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества;
- защищает 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;
- участвует в разработке и реализации политики по молодежным, гендерным и иным вопросам;
- принимает участие в организации и проведении спортивных, культурных и досуговых мероприятий и развитии санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха;
- содействует снижению социальной напряженности в организациях;

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

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

Глава V. Развитие рынка труда и содействие занятости работников, существенные изменения занятости

5.1. Стороны считают своими приоритетами в области трудовых отношений:
- развитие и сохранение кадрового потенциала в отрасли, повышение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной и территориальной мобильности;
- создание достойных рабочих мест, обеспечение полной и свободно избранной занятости, сокращение масштабов неформальной и нелегальной занятости.

5.2. В целях развития профессионального потенциала работников, расширения рынка труда в агропромышленном комплексе работодатели обеспечивают:
- организацию профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников,
- разработку программ развития персонала, включающих повышение профессионализма кадров, сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников.

5.3. Стороны Соглашения совместно:
- разрабатывают и внедряют систему мониторинга ситуации на отраслевом рынке труда;
- разрабатывают профессионально-квалификационную структуру АПК;
- формируют балансы по запросам на квалификации со стороны работодателей АПК и подготовку квалификаций со стороны системы их подготовки на региональном и федеральном уровне;
- разрабатывают и внедряют отраслевые профессиональные стандарты;
- участвуют в разработке и актуализации федеральных государственных образовательных стандартов, образовательных программ;
- проводят профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ;
- участвуют в государственной аккредитации образовательной деятельности по основным образовательным программам;
- организуют и проводят выявление и поддержку лучших практик применения профессиональных стандартов, инструментов и механизмов независимой оценки квалификации,
- формируют систему отраслевой независимой оценки квалификаций;
- проводят в рамках Отраслевой комиссии экспертизы государственных программ Российской Федерации с точки зрения создания высокопроизводительных рабочих мест;

- разрабатывают меры экономического стимулирования работодателей, создающих новые рабочие места и (или) модернизирующих действующие рабочие места, участвующих в развитии профессионального образования и обучения;
- осуществляют мероприятия по разработке отраслевой стратегии развития трудовых ресурсов и подготовки кадров для АПК;
- содействуют развитию материально-технической базы отраслевых образовательных организаций;
- осуществляют меры, направленные на обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональной подготовки и переподготовки кадров для АПК;
- разрабатывают и реализуют меры, способствующие расширению возможностей трудоустройства и сохранения занятости для молодежи, женщин, одиноких родителей, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, лиц с ограниченными физическими возможностями, лиц предпенсионного возраста;
- разрабатывают меры, направленные на предотвращение необоснованных ликвидаций и перепрофилирования организаций АПК, аграрных научных и образовательных организаций всех уровней, предотвращение массовых увольнений;
- разрабатывают и реализуют меры по стимулированию легальных трудовых отношений;
- проводят мониторинг трудовой деятельности иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики в данной категории;
- участвуют в совершенствовании механизма регулирования труда иностранной рабочей силы с учетом, принципа приоритетности трудоустройства граждан Российской Федерации;
- предоставляют предложения по объему контрольных цифр приема граждан на обучение, по профессиям и специальностям и направлениям подготовки за счет бюджетных ассигнований;

- разрабатывают и реализуют меры по недопущению занятости наемных работников без оформления трудовых отношений или регистрации собственного дела, стимулирования легальных трудовых отношений;

- проводят консультации о мерах, обеспечивающих приоритет трудоустройства национальных рабочих кадров на квалифицированные рабочие места, по вопросам установления допустимой доли иностранных работников.

5.4. Стороны признают существенными изменениями занятости следующие изменения:

- изменение содержания и (или) интенсивности труда, изменение физических факторов, зафиксированное в результатах специальной оценки условий труда, уменьшение фиксированной и (или) переменной части заработной платы, изменение рабочего времени;
- высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства группы работников, занимающих равные должности (позиции) в одном обособленном структурном подразделении, если их число составляет 10 и более человек;
- высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства группы работников, занимающих равные должности (позиции) в различных обособленных структурных подразделениях, если их число составляет 10 и более человек;
- высвобождение работников в связи с закрытием обособленного структурного подразделения;
- изменение местоположения обособленного структурного подразделения.

5.5. Для случаев существенного изменения занятости коллективными договорами, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с соответствующим выборным коллегиальным органом профсоюзной организации, в которых определены:
- порядок переговоров или консультаций с коллегиальным представительным органом работников;
- порядок информирования работников;
- меры социальной поддержки работников.

5.6. В случаях существенных изменений занятости работодатели обеспечивают:
- разработку с участием профсоюзной организации превентивных мероприятий по содействию занятости работников;
- участие профсоюзной организации в разработке мероприятий, направленных на поддержание баланса интересов работников и организации;
- уведомление 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 законодательством Российской Федерации.

5.7. Профсоюзные организации оказывают консультативную и правовую поддержку работникам во всех случаях существенного изменения

занятости, ведут переговоры с работодателями в интересах работников – членов Профсоюза.

5.8. При прекращении трудового договора в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата, помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, работникам может выплачиваться дополнительное выходное пособие в порядке и размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом.

5.9. При проведении аттестации работников, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии включается представитель соответствующей профсоюзной организации.

5.10. Работодатель может вводить режим дистанционной (удаленной) работы, временной дистанционной (удаленной) работы и комбинированной дистанционной (удаленной) работы путем заключения трудового договора (дополнительного соглашения к действующему трудовому договору) о дистанционной работе в соответствии с действующим законодательством и на условиях, определенных коллективным договором.

Глава VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны Соглашения договорились, что баланс рабочего времени и времени отдыха работников формируется на основе положений действующего законодательства и учитывает необходимость оптимального сочетания трудовой деятельности работника и других сторон его жизни.

6.2. Режимы рабочего времени и времени отдыха в организациях устанавливаются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

6.5. Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочего времени составляет 36 и менее часов в неделю, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

6.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) при суммированном учете рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ) должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учетный период.

6.7. 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.

6.8. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени 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, определяемых коллективными договорами организаций, но во всех случаях не ниже 10 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время. В местностях, где в соответствии с законодательством Российской Федерации к заработной плате применяются районные коэффициенты и (или) устанавливаются процентные надбавки к заработной плате, денежная компенсация выплачивается с учетом данных коэффициентов и процентных надбавок.

6.9. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работодатель и работник устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения работником трудовой функции в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором о дистанционной работе. Порядок взаимодействия устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором о дистанционной работе.

6.10. Работодатели устанавливают ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

- для работников, условия труда которых отнесены ко 2 степени вредности, не менее 7 календарных дней;
- для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности, не менее 8 календарных дней;
- для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности, не менее 9 календарных дней;

- для работников, условия труда которых отнесены к опасным, 10 календарных дней.

6.11. На основании коллективного договора с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, порядок, условия и размеры которой установлены коллективным договором.

6.12. Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работнику устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.13. 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.

6.14. При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха устанавливается коллективным договором.

6.15. 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, увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников устанавливается коллективным договором: по причинам сезонного характера - не более чем до шести месяцев, по причинам технологического характера – не более чем до одного года.

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

6.17.Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации. В трудовом договоре в обязательном порядке указывается, что работник принимается на работу со сменным режимом работы. Если данный режим вводится в

организации после заключения трудового договора с работником, то требуется письменное согласие работника.
6.18. Перерыв между двумя сменами не может быть менее 8 часов.
6.19. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.
6.20. Работа в течение двух смен подряд запрещается.
6.21. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работник имеет право на неприкосновенность времени отдыха. Время взаимодействия работника с работодателем в период времени отдыха работников включается в рабочее время. При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) работник должен быть ознакомлен с порядком взаимодействия с работодателем в период времени отдыха работника. В других случаях взаимодействие работодателя с работником в период времени отдыха работника допускается с его предварительного письменного согласия.
6.22. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором.
6.23. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.
6.24. Стороны Соглашения договорились при необходимости подготовить перечень сезонных работ в АПК, в том числе отдельных сезонных работ с указанием их максимальной продолжительности, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев.
6.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения коллегиального выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.
6.26. Для отдельных категорий работников в установленном законом порядке предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Продолжительность такого отпуска для лиц, работающих в районах Крайнего Севера, составляет 24 календарных дня; для лиц, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней, в других территориях, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

Глава VII. Оплата и нормирование труда

7.1. Стороны Соглашения считают главной целью политики в области оплаты труда:
- повышение реальных доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства;
- доведение уровня номинальной заработной платы в сельском хозяйстве не менее 80 процентов от средней заработной платы на региональном уровне.

7.2. Стороны Соглашения обязуются проводить консультации по выработке предложений по вопросам установления размеров тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы и иных форм постоянной части заработной платы в отдельных отраслях АПК.

7.3. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и согласовываются с ее коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.4. Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в регионе.

7.5. Работодатели ориентируются на установление доли тарифной ставки/должностного оклада в заработной плате на уровне не менее 70 процентов. Выплаты стимулирующего характера должны составлять не более 30 процентов.

7.6. Увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников рекомендуется преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.
7.7. Районные коэффициенты и процентные надбавки для расчета заработной платы, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в порядке и в размерах, предусмотренном законодательством Российской Федерации.
7.8. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.
7.9. Минимальная месячная заработная плата квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже 1,8 размера минимальной заработной платы, установленного в регионе. При этом под квалифицированным работником следует понимать работника, профессиональная квалификация которого подтверждена дипломом о среднем или высшем профильном профессиональном образовании или свидетельством авторизованного Центра оценки квалификаций
7.10. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводится ее ежегодная индексация на уровень не менее прогнозируемого или фактического роста потребительских цен на товары и услуги.
7.11. Порядок индексации заработной платы устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте. Размер индексации устанавливается локальным нормативным актом, организационно-распорядительным документом организации.
7.12. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.
7.13. При введении режима дистанционной работы время взаимодействия работодателя с работником в период времени отдыха работника оплачивается в порядке, установленном для оплаты сверхурочной работы на основании ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с коллективным договором.

7.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, установленном действующим законодательством. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного коллегиального органа профсоюзной организации, трудовым договором.

7.15.Система оплаты труда работников федеральных 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, трудовыми договорами, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», на основании разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений и с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений».

7.16. Работодатели:

- обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;
- устанавливают в соответствии с законодательством и коллективным договором доплату при сменном режиме работы:
- за работу в ночную смену (с 22 часов до 6 часов) – не менее 40 процентов часовой тарифной ставки, оклада, рассчитанного за каждый час работы;
- могут оплачивать в повышенном размере оплату труда за работу в вечернюю смену (с 18 часов до 22 часов). Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в вечернее время устанавливается коллективным договором;

- 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;
- устанавливают для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда повышенный размер оплаты труда;
- минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- для работников, условия труда которых отнесены к 3 классу вредности, составляет не менее 5 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- для работников, условия труда которых отнесены к 4 классу вредности, составляет не менее 6 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- для работников, условия труда которых отнесены к опасным, составляет не менее 8 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- производят введение, замену и пересмотр норм труда (норм выработки, норм времени, зон обслуживания, численности персонала) по мере внедрения прогрессивных технологий, новой техники и новой организации труда на основании локальных нормативных актов работодателя с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации;
- извещают работников о введении новых норм труда не позднее чем за два месяца;
- учитывают результаты профессионального обучения, результаты оценки профессиональных и деловых компетенций работников при повышении квалификационных разрядов работников.

7.17. Размер суточных при служебных командировках работников внебюджетных организаций устанавливается коллективными договорами; в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях – с учетом постановлений Правительства Российской Федерации.

7.18. Профсоюз:

- осуществляет контроль своевременности выплаты заработной платы и уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, перечисления членских профсоюзных взносов;
- проводит мониторинг статистических данных по заработной плате и предоставляет аналитические данные по заработной плате социальным партнерам для последующего рассмотрения на заседаниях Отраслевой комиссии.

Глава VIII. Социальные льготы, гарантии и компенсации

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

8.2. Стороны Соглашения рекомендуют сторонам социального партнерства на территориальном уровне, а также работодателям и профсоюзным организациям при заключении соответствующих соглашений и коллективных договоров рассматривать возможность выделения средств.

8.3. Работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации, на условиях и в порядке, предусмотренными коллективными договорами:
- единовременные выплаты работникам, при уходе в отпуск, при увольнении в связи с выходом на пенсию, при награждении государственными и отраслевыми наградами, при рождении ребенка, при возникновении ущерба в результате стихийного бедствия;
- единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в зависимости от тяжести причиненного вреда (по одному из оснований), для возмещения морального вреда семье, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве;
- оплату расходов на ритуальные услуги в случае смерти работника, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации;
- полную или частичную оплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников, в первую очередь, занятых во вредных условиях труда;
- организацию профессионального переобучения (при необходимости) и повышения квалификации женщинам, возвращающимся из отпуска по беременности и родам,

- осуществление мер по финансово-экономической поддержке детского оздоровительного отдыха, содержания детей в детских дошкольных образовательных учреждениях;
- предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в случаях рождения ребенка, заключения брака (собственного), заключения брака детей, в связи с днем знаний матерям либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс), смерти близких родственников (супруга или супруги, детей, родителей, родных сестер и братьев);
- осуществление добровольного медицинского страхования работников, негосударственного пенсионного обеспечения, с учетом финансово-экономического положения организаций;
- финансирование мероприятий по развитию физической культуры, досуга и отдыха;
- выплату процентной надбавки с первого дня работы к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях молодым работникам (в возрасте до 35 лет), при условии проживания в указанных районах и местностях не менее пяти лет;
- сохранение работникам средней заработной платы на период участия в конкурсах профессионального мастерства;
- материальную помощь нуждающимся неработающим пенсионерам-ветеранам организации;
- выплату средней заработной платы по основному месту работы и сохранение рабочего места (должности) работникам, направленным работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы;
- выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, соглашений на срок, определяемый Сторонами Соглашения, но не более трех месяцев.

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

Глава IX. Охрана труда и здоровья, экологическая противопожарная безопасность

9.1. Стороны Соглашения считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из основных приоритетов своей деятельности.
9.2. С целью улучшения условий и охраны труда, промышленной, экологической и пожарной безопасности в организациях АПК стороны Соглашения:
- взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

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

- содействуют укреплению служб охраны труда организаций АПК;

- распространяют передовой опыт работы по улучшению условий труда, экологической безопасности;

- содействуют ратификации конвенции МОТ № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» и ее реализации;
- принимают участие в подготовке отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда и мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма.
9.3. Работодатели обеспечивают:

- на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, и принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- выполнение в организациях законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, соблюдение режима труда и отдыха работников;

- проведение специальной оценки условий труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций;

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Типовым перечнем, ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н) в размере, не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Условиями коллективного

договора указанные средства могут устанавливаться в повышенном размере;
- проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- повышенные компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- принятие мер по медико-санитарному обслуживанию и оздоровлению работников за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний;
- предоставление работникам специальной одежды, специальной обуви, современных сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом выдают работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, по медицинским рекомендациям в соответствии с действующим законодательством, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников (при поступлении на работу);
- предоставление работнику, с его письменного согласия, и в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, другую, имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации, а в случае, если это предусмотрено коллективным договором, организуют его профессиональную переподготовку;

- обучение, специалистов по охране труда в лицензированных организациях;
- расследование и учет (в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- обеспечивают соблюдение требований законодательства по санитарно-эпидемиологической, противопожарной обстановке.

9.3.1. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатели устанавливают:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:
- для работников, условия труда которых отнесены ко 2 степени вредности, 7 календарных дней;
- для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности, 8 календарных дней;
- для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности, 9 календарных дней;
- для работников, условия труда которых отнесены к опасным, 10 календарных дней.

9.3.2. На основании настоящего Соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, возможна замена денежной компенсацией части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающей 7 календарных дней, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Расчет денежной компенсации производится в том же порядке, как и основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

9.3.3. Повышенный размер оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда:
- минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности, 5 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности, составляет 6 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- для работников, условия труда которых отнесены к опасным, составляет 8 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

9.3.5.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.

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

- разрабатывают и заключают соглашение по охране труда, обеспечивают финансирование и выполнение включенных в него мероприятий;
- создают комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу;
- финансируют работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяют помещения, предоставляют средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивают необходимой нормативно-технической документацией;
- 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 (доверенным) лицам возможность выполнять свои общественные обязанности в рабочее время с сохранением заработной платы;
- обеспечивают участие представителей профсоюза, уполномоченных по охране труда профсоюза в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах;
- организуют контроль, за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечивают принятие мер по медико-санитарному обслуживанию и оздоровлению работников за счет собственных средств, а также за счет

средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний;
- предоставление работнику, с его письменного согласия и, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации, а в случае, если это предусмотрено коллективным договором, организуют его профессиональную переподготовку.

9.5. К коллективному договору прилагаются:
- план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на производстве с указанием объема средств, необходимых для их выполнения по годам;
- список профессий и должностей работников, которым по результатам специальной оценки условий труда установлены размеры повышения оплаты труда, продолжительность рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень производств, профессий, должностей работников, которым выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты; а на работах с особо вредными условиями труда - лечебно-профилактическое питание;
- перечень работ и производственных факторов, на которых работникам выдаются бесплатно смывающие и обезвреживающие средства, нормы их выдачи;
- перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты и нормы их выдачи;
- список уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда, количество часов оплачиваемого свободного времени, предоставляемых уполномоченным (доверенным) лицам для исполнения возложенных на них функций и порядок их оплаты.

9.6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

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

9.8. Профсоюз, в установленных законом случаях и порядке:
- участвует в разработке мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- проводит мероприятия по контролю состояния условий и охраны труда в организации;
- проводит мониторинг причин производственного травматизма;
- инициирует включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах;
- защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечивает выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и в организации в целом;
- проводит среди работников разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции работников в части соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровью коллег по работе;
- 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.

Глава X. Молодежная политика

10.1.Стороны Соглашения считают необходимым осуществлять меры, направленные на закрепление молодежи в организациях АПК в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала отрасли. К молодежи в целях настоящего Соглашения относятся лица в возрасте до 35 лет.

10.2.Стороны Соглашения считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики:
- разработку и реализацию мер по формированию системы дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодых кадров в организациях АПК, в том числе расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- проведение профориентационной работы с молодежью в образовательных организациях всех уровней профессионального образования в целях создания положительного позитивного образа

работника сельского хозяйства и закрепления молодых специалистов в отрасли;

- создание условий для прохождения производственной (технологической) практики студентами и обучающимися в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования на предприятиях и в организациях АПК;
- содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;

- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

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

- содействие трудовой занятости молодежи, привлечению и закреплению молодежи в организациях АПК, развитию студенческих трудовых отрядов;

- проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи;

- 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;

- реализацию мер по социально-трудовой адаптации молодежи и поддержке при трудоустройстве детей-сирот в организации АПК;

- разработку и реализацию программ по адаптации молодых работников на производстве, по развитию института наставничества.

10.3. Департамент по социально-экономическому развитию села Томской области, Департамент охотничьего и рыбного хозяйства Томской области, Департамент ветеринарии Томской области, Инспекция государственного технического надзора Томской области:

- разрабатывают и реализуют программы, способствующие закреплению молодых специалистов в организациях АПК;

- содействуют деятельности региональных комиссий по поддержке молодых специалистов агропромышленного комплекса;

- оказывают молодым специалистам АПК информационную и методическую помощь по получению государственных субсидий и грантов на поддержку начинающих фермеров и на развитие семейных

животноводческих ферм в рамках реализации Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия.

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

- формируют в коллективном договоре специальный раздел по молодежной политике и предусматривают в нем финансирование программ работы с молодежью;

- разрабатывают комплексные и целевые программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации;

- проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;

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

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

10.5. Работодатели:

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

- 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;

- обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования;

- обеспечивают преимущественное право приема на работу в организацию граждан, уволенных с военной службы или альтернативной гражданской службы, которые до призыва на военную службу или до прохождения альтернативной гражданской службы работали в данной организации, в течение трех месяцев после увольнения их с военной службы или альтернативной гражданской службы;

- оказывают материальную помощь молодым работникам, возвратившимся в организацию после прохождения военной службы по призыву, на условиях, определяемых коллективным договором;
- предусматривают повышенную оплату труда работникам, осуществляющим наставничество (наставникам) на условиях, определяемых коллективным договором организации;
- производят выплату ежемесячной доплаты к стипендии в размерах и на условиях, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом студентам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, направленным организацией на учебу, в зависимости от успеваемости и участия в общественно-полезной деятельности;
- предусматривают в коллективных договорах мероприятия по работе с молодыми работниками и их семьями;
- производят выплату процентной надбавки к заработной плате лицам в возрасте до 35 лет в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

10.6. Профсоюз:

- обеспечивает работу областного молодежного Совета Профсоюза;

- организует и проводит обучение председателей молодежных советов и комиссий организаций, молодых профсоюзных активистов;

-организовывает и проводит конкурсы среди молодежных советов и комиссий;

-осуществляет контроль, за предоставлением гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи;

- принимает участие в разработке и реализации региональных и отраслевых молодежных программ;

- устанавливает профсоюзные стипендии, обучающимся, в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования за отличную успеваемость и активную общественную работу.

Глава XI. Развитие социального партнерства и координация действий сторон Соглашения

11.1. Стороны Соглашения определяют, в качестве стратегического направления развития социального партнерства в агропромышленном комплексе Томской области: формирование представительного, равноправного, добросовестного и ответственного социального диалога и считают необходимым обеспечить максимальное 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.

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

11.3. Стороны договорились, что при заключении отраслевого Соглашения, интересы работников представляют Томская областная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, интересы работодателей – Союз «Региональное объединение работодателей агропромышленного комплекса Томской области», Томская ассоциация пищевиков, интересы исполнительной власти на федеральном и региональном уровне представляют руководители Департамента по социально-экономическому развитию села Томской области, Департамента охотничьего и рыбного хозяйства Томской области, Департамента ветеринарии Томской области, Инспекции государственного технический надзор по Томской области.

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

- обеспечивать выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации;
- принимать меры по совершенствованию нормативных правовых актов и договорной базы социального партнерства;
- разрабатывать совместные типовые документы и рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в АПК;
- содействовать распространению международного и российского стандартов социальной ответственности, дальнейшему развитию практики участия организаций и индивидуальных предпринимателей в региональных проектах «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей»;

- не допускать в период действия Соглашения принятия нормативных правовых актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников;
- продолжить работу по повышению социальной ответственности субъектов предпринимательской деятельности, действующих в агропромышленном комплексе, вовлечению организаций всех организационно-правовых форм в систему социального партнерства;
- обеспечивать рост числа муниципальных отраслевых соглашений и коллективных договоров путем вовлечения в переговорные процессы более широкого круга работодателей и работников;
- оказывать методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях-участниках настоящего Соглашения, принимать участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;
- осуществлять мониторинг и анализ опыта заключения Соглашений на муниципальных уровнях, а также практики работы сторон социального партнерства;
- предоставлять 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;
- принимать меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров в организациях, противодействию правонарушениям в сфере трудовых отношений;
- 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 отрасли;
- проводить совещания, конференции, круглые столы, создавать разделы или страницы на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», посвященные теме социального партнерства.

11.5. Томская областная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации и Союз «Региональное объединение работодателей агропромышленного комплекса Томской области» в целях укрепления социального партнерства ходатайствуют перед вышестоящими организациями о награждении

руководителей организаций АПК, успешно решающих вопросы эффективного развития производства и социального партнерства нагрудным знаком «За развитие социального партнерства».

11.6. Стороны Соглашения разрабатывают мероприятия по экономическому стимулированию работодателей и их объединений, активно участвующих в развитии социального партнерства в отрасли.

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

- включать в состав рабочих групп и комиссий представителей социального партнерства;
- проводить консультации и разрабатывать предложения по внесению изменений в правовую базу коллективно-договорного регулирования социально-трудовых и, связанных с ними, экономических отношений;
- проводить консультации по уточнению структуры и содержания соглашений и коллективных договоров;
- проводить консультации по совершенствованию механизмов контроля выполнения соглашений и коллективных договоров;
- проводить консультации по обеспечению ответственности сторон при заключении коллективных договоров и соглашений.

11.8. Каждая из сторон в 3-месячный срок после подписания настоящего Соглашения разрабатывает и представляет в Отраслевую Комиссию план мероприятий, необходимых для реализации принятых обязательств, с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение членов Комиссии;

11.9. Стороны принимают на себя обязательство один раз в полугодие разрабатывать единый план первоочередных мероприятий Отраслевой Комиссии по реализации Соглашения.

11.10. Рабочие группы Отраслевой Комиссии один раз в полугодие готовят на основе представляемых сторонами сведений и анализа реализации Соглашения информацию о ходе выполнения Соглашения, а также вносят предложения о ее рассмотрении на заседаниях Отраслевой Комиссии.

11.11. Отраслевая Комиссия ежегодно рассматривает ход выполнения положений Соглашения.

11.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения вносятся в Соглашение в следующем порядке:

- сторона-инициатор внесения изменений и (или) дополнений, направляет в Отраслевую комиссию в письменной форме предложение о начале переговоров с перечнем конкретных изменений;

- переговоры Сторон должны быть начаты в течение одного месяца после получения соответствующего предложения одной из Сторон;
- изменения и (или) дополнения в Соглашение считаются принятыми, если все Стороны пришли к согласию;
- изменения вносятся в Соглашение по решению Отраслевой комиссии.

Глава XII. Гарантии прав выборных профсоюзных органов

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

12.2. Права коллегиальных выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами субъектов Российской Федерации, Уставом Профсоюза, Генеральным и Отраслевым соглашениями, коллективными договорами, другими нормативными актами.

12.3 . Работодатели:

- не препятствуют вступлению работников в члены Профсоюза, соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- обеспечивают своевременное выполнение представлений профсоюзных инспекций труда;

- предоставляют выборным профсоюзным органам необходимую статистическую отчетность по социально-трудовым и экономическим вопросам и иную информацию, затрагивающую интересы работников;

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

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

- предоставляют коллегиальному выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно необходимые помещения для работы и для проведения собраний членов Профсоюза, средства связи,

оргтехники и другие технические средства в соответствии с коллективным договором;

- 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;

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

- обеспечивают представителям вышестоящих профсоюзных органов беспрепятственный доступ в организации, в которых работают члены профсоюза;

- обеспечивают по личным письменным заявлениям членов Профсоюза удержание профсоюзных взносов, а также по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, удержание денежных средств из заработной платы и их перечисление безналичным путем на счета профсоюзных органов на условиях, предусмотренных коллективным договором;

- при продаже и перепрофилировании принадлежащих организации объектов социальной сферы учитывают мнение ее коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации;

- отчисляют финансовые средства коллегиальным выборным профсоюзным органам на проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников организаций, праздничных мероприятий, посвященных Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, и других культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей в размере не менее 0,5 процента от фонда оплаты труда организации, если это определено в коллективном договоре;

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

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

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

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

12.5. Стороны Соглашения содействуют созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций, создают здоровые и благоприятные условия для их деятельности.

Глава XIII. Контроль, за выполнением Соглашения

13.1. Контроль, за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, их представителем – Отраслевой Комиссией, соответствующими органами по труду.

13.2. Отраслевая Комиссия утверждает согласованный Сторонами План мероприятий по реализации Соглашения и рассматривает ход его реализации.

13.3. Заседания Отраслевой Комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

13.4. Руководители представителей сторон Соглашения поочередно председательствуют на заседании Отраслевой Комиссии.

13.5. Разногласия при толковании условий Соглашения рассматриваются Отраслевой Комиссией в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с приложением протокола разногласий и перечня, принятых мер по их разрешению.

13.6. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.7. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в Департаменте по труду и занятости населения Томской области.

13.8.Информация о реализации Соглашения размещается на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Подписи сторон:

Союз «Региональное объединение работодателей агропромышленного комплекса Томской области» Сергеенко Г.Н.

Томская ассоциация пищевиков Кривовяз В.И.

Департамент по социально - экономическому развитию села Томской области Булкина Е.А.

Департамент охотничьего и рыбного хозяйства Томской области Сиротин В.В.

Департамент ветеринарии Томской области Табакаев В.В.

Инспекция государственного технического надзора Томской области Илёшин А.А.

Томская областная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации Чудинова З.В.

Принято
Общим собранием Соглашение 21.12.2023г.

ТОМСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Областной комитет

39

Прошнуровано 39 (Тридцать девять) листов

Председатель Томской ОО Профсоюза АПК РФ

З.В. Чудинова