

Соглашение о социальном партнерстве по агропромышленному комплексу Томского района на 2026-2028 годы

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 35
«26» 12 2025г.

СОГЛАШЕНИЕ

о социальном партнерстве по агропромышленному комплексу Томского района на 2026-2028 годы между Администрацией Томского района, работодателями организаций АПК Томского района и Томской районной организацией Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации

ПОДПИСАЛИ:

от органов исполнительной власти:

Заместитель Главы Томского района
по экономике

И.В. Гекендорф

от Профсоюза агропромышленного комплекса:

Председатель Томской районной
организации профсоюза работников АПК

В.С. Петрова

от работодателей - руководители предприятий АПК Томского района:

Директор ООО «Племзавод «Заварзинский»

В.П. Журавлев

Генеральный директор ООО «СПАС»

Г.В. Круглыхин

Председатель СПК (колхоз) «Нелюбино»

Г.А. Петрова

Директор ООО «Заречное»

О.В. Маркова

Директор ООО «Колпаков»

Д.М. Колпаков

Начальник ОГАУ «Томское
райветуправление»

О.А. Абатчикова

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Томского района на 2026-2028 годы (далее - Соглашение) заключено на районном уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и других нормативных правовых актов.

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 района.

Обязательства Соглашения являются обязательными для организаций-работодателей и реализуются их руководителями, а также первичными профсоюзными организациями.

Глава II СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Сторонами Соглашения являются:

Работодатели - в лице руководителей организаций АПК Томского района

Работники - в лице их представителя - Томской районной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса (в дальнейшем Профсоюз) в лице Петровой Валентины Сергеевны.

Органы исполнительной власти - в лице их представителя – Заместителя Главы Томского района по экономической политике и муниципальным ресурсам И.В. Гекендорф

2.2. Нормы Соглашения обязательны для всех организаций АПК, расположенных на территории Томского района, районного Управления ветеринарии и входящее в Областное управление ветеринарии Администрации Томской области, Томскую областную фермерскую

ассоциацию «Томская «АККОР», а также организаций, подведомственных Управлению по социально-экономическому развитию села Томского района.

2.3. Стороны Соглашения, в своей деятельности руководствуются законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.4. Стороны Соглашения принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, взаимопонимания и доверия, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

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

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

2.7. Стороны Соглашения образуют из числа своих представителей Отраслевую комиссию по подготовке, заключению и контролю над 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.

2.8. Стороны, подписавшие Соглашение, в рамках своих полномочий, принимают на себя обязательства областного Отраслевого Соглашения по агропромышленному комплексу, принятого на 2026-2028 годы, подписанного «16» 12 2025 года.

Глава III. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

3.1. Соглашение действует в отношении:

организаций-работодателей, находящихся в отрасли сельского хозяйства Томского района (далее – работодатель);

организаций-работодателей крупных сельскохозяйственных комплексов, расположенных на территории Томского района работодателей, осуществляющих деятельность в сфере агропромышленного комплекса, включая животноводство (в том числе разведение одомашненных видов и пород рыб, включенных в Государственный реестр охраняемых селекционных достижений), ветеринарию, растениеводство, карантин растений, мелиорацию земель, плодородие почв, регулирование рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, пищевую и перерабатывающую промышленность, устойчивое развитие сельских территорий, в том числе в отраслях, соответствующих Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (Раздел А. «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство: коды 01.1- 01.4., 01.41., 01.41.1. - 0.41.3., 01.42; Раздел В. «Рыболовство, рыбоводство»: коды 05.01.11, 05.01.21, 05.02.11; Раздел D подраздел DA. «Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака»: коды 15.1.- 16.0.; раздел N «Здравоохранение и предоставление социальных услуг»: код 85.2.), не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к настоящему Соглашению в орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему;

других работодателей, независимо от формы собственности и организационно-правовой формы, присоединившихся к Соглашению после его заключения;

всех работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями.

3.2. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению путем извещения об этом сторон Соглашения.

Присоединение к Соглашению оформляется в соответствии со ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Соглашение служит основой для разработки и заключения коллективных и трудовых договоров.

Соглашение не ограничивает права организаций АПК в расширении социальных гарантий и льгот за счет собственных средств предприятия для их обеспечения.

Коллективные договоры не могут снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

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

3.4. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников организаций АПК, независимо от членства в Профсоюзе, представляют и защищают первичные профсоюзные организации.

3.5. Соглашение действует с «01» января 2026 года по «31» декабря 2028 года.

Соглашение может быть изменено, дополнено, прекращено досрочно только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, органов Профсоюза и работодателей.

3.6. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Соглашения или подписании нового Соглашения за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения.

Глава IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

4.1. Стороны Соглашения содействуют развитию многоукладности экономики, свободе предпринимательства, многообразию форм собственности и хозяйствования, воспроизводству и эффективному

использованию земель сельскохозяйственного назначения для производства сельскохозяйственной продукции, защите интересов отечественных сельскохозяйственных товаропроизводителей, развитию сельских территорий, обеспечению социальной защиты работников и охраны труда в организациях, повышению занятости и обеспечению достойного уровня жизни сельского населения, повышению эффективности взаимодействия социальных партнеров, равноправному социальному диалогу.

4.2. Главными направлениями деятельности Управления по социально-экономическому развитию села Томского района, Томской районной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса по выполнению настоящего Соглашения являются:

- совершенствование экономических и социальных отношений в сфере АПК;
- освоение современных достижений науки и техники, позволяющих повышать производительность труда, снижать ресурсоемкость производства продукции;
- обеспечение уровня доходности сельскохозяйственных товаропроизводителей, достаточного для расширенного воспроизводства сельскохозяйственной продукции и поддержания их финансовой устойчивости и конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках;
- обеспечение экономически обоснованной ценовой политики в АПК и достижение паритетных ценовых отношений сельскохозяйственных товаропроизводителей со своими партнерами;
- повышение финансовой устойчивости сельского хозяйства за счет мер по расширению доступа сельскохозяйственных товаропроизводителей к финансовым ресурсам на льготных условиях и повышению удельного веса застрахованных площадей посевов в общей площади;
- совершенствование механизмов регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, включая сглаживание сезонных колебаний цен на зерно и продукты его переработки,

разработку стандартов на сельскохозяйственную продукцию, а также увеличение доли российских продовольственных товаров в розничной торговле продовольственными товарами;

-поддержка производства, имеющего существенное значение для социально-экономического устойчивого развития сельских территорий Томского района;

- формирование и развитие финансово-кредитной системы обслуживания товаропроизводителей АПК и сельских жителей;

- развитие системы сельскохозяйственной кредитной кооперации;

- сохранение льготного режима налогообложения сельскохозяйственных товаропроизводителей в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации;

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

- повышение качества и безопасности продукции АПК и обеспечение её конкурентоспособности;

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

-дальнейшее развитие инфраструктурной сети сельскохозяйственных потребительских кооперативов, включая кредитные, сельскохозяйственных рынков и сельскохозяйственных кооперативных рынков;

- устойчивое развитие сельских территорий, создание благоприятных и привлекательных социальных условий жизни сельского населения, включая жилищные условия, здравоохранение, образование, дорожно-транспортную и иную инфраструктуру;

- создание правовых, организационных, институциональных, экономических и иных условий для перехода к устойчивому социально-экономическому

развитию сельских территорий, эффективной реализации полномочий органов местного самоуправления;

- монетизация натуральных форм оплаты труда работников;
- повышение уровня оплаты труда работников, снижение уровня бедности жителей сельской местности;
- повышение уровня социальной защиты работников, занятых в сельском хозяйстве, пищевой и перерабатывающих отраслях;
- расширение рынка труда в сельской местности и обеспечение его привлекательности, стимулирование развития несельскохозяйственных видов деятельности в сельской местности;
- поддержка развития пищевой и перерабатывающих отраслей и инфраструктуры агропродовольственного рынка;
- регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства в организациях с участием иностранного капитала и в российских агрохолдингах и объединениях, действующих в АПК Томского района;
- создание и совершенствование законодательной базы для защиты экономических и социально-трудовых интересов работников, эффективного функционирования отраслевых союзов и ассоциаций;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров;
- совершенствование информационного и организационно-методического обеспечения социального партнерства;
- повышение инвестиционной привлекательности сельского хозяйства;
- проведение государственной политики в области ветеринарной службы и обеспечения безопасности продукции животноводства, а также обеспечения соблюдения карантина растений;
- научное обеспечение реализации мероприятий по развитию сельского хозяйства и регулированию рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия;

- содействие развитию отраслевой системы негосударственного пенсионного обеспечения.

4.3 Администрация Томского района:

- вносит предложения по вопросам, входящим в его компетенцию, к проекту областного отраслевого Соглашения, участвует в переговорах по разработке и заключению районного соглашения, обеспечивает контроль за ходом их выполнения;

-обеспечивает своевременное финансирование подведомственных учреждений в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в районном бюджете;

-осуществляет меры по развитию и контролю за финансированием лизинговых операций за счет средств областного бюджета;

-оказывает содействие работодателям АПК в разработке договоров и соглашений о сотрудничестве в сфере деятельности АПК;

-разрабатывает и реализует меры по развитию социальной инфраструктуры АПК, в том числе по выполнению Постановления Правительства РФ от 31 мая 2019г. № 696 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий»

-разрабатывает и реализует меры защиты интересов отечественных товаропроизводителей;

- обращается в иные органы государственной власти с предложениями по улучшению социально-экономической ситуации на селе, совершенствованию форм бухгалтерской отчетности с целью отражения в них затрат на развитие социальной сферы села, улучшение условий и охраны труда;

-организует с участием Профсоюза, проведение ежегодного районного соревнования организаций, трудовых коллективов и работников агропромышленного комплекса, районных конкурсов профессионального мастерства, участвует в областной агропромышленной выставке «Золотая осень».

4.4 Работодатели организаций АПК:

- координируют действия организаций в вопросах реализации социальных и экономических программ, проведения политики занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования и пенсионного обеспечения работников;
- участвуют в разработке нормативных правовых актов органами местного самоуправления по вопросам АПК и социального развития села;
- способствуют налаживанию взаимовыгодных связей между организациями АПК, их объединению в отраслевые, территориальные и другие формирования в целях увеличения производства и реализации сельхозпродукции;
- участвуют в развитии системы сельскохозяйственной кооперации, включая сельскохозяйственные производственные и сельскохозяйственные потребительские кооперативы, а также создании их союзов и ассоциаций;
- оказывают помощь крестьянским (фермерским) и личным подсобным хозяйствам в укреплении их экономики, материально-техническом обеспечении, реализации продукции, социальной защите;
- способствуют заключению коллективных договоров в организациях независимо от форм собственности и численности работающих в них;
- оказывают помощь отраслевым, муниципальным союзам и ассоциациям в решении социальных вопросов на селе;
- участвуют в рассмотрении коллективных трудовых споров и конфликтов.

4.5. Профсоюз:

- добивается повышения уровня жизни и улучшения условий труда работников;
- участвует в формировании социально-экономической политики в АПК, разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов по социально-трудовым вопросам;
- представляет интересы работников в социальном партнерстве в сфере труда, ведет коллективные переговоры, заключает коллективные договоры и соглашения, осуществляет контроль за их выполнением;

- 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 работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участвует в пределах компетенции в осуществлении контроля за соблюдением 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 развитии санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха, учреждений культуры, отдыха, туризма, физической культуры и спорта;
- всемерно содействует реализации настоящего Соглашения, 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;
- берет на себя обязательство не организовывать забастовок на срок действия Соглашения при условии выполнения Сторонами его положений.

4.5. Стороны Соглашения:

- принимают участие в разработке нормативных правовых актов, сотрудничают в обмене информацией, передовым опытом и проведении общественных мероприятий по вопросам АПК;
- доводят настоящее Соглашение до организаций Профсоюза работников АПК для руководства реализации и контроля;
- оказывают методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях, указанных в пункте 3.1. настоящего Соглашения
- принимают участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;
- принимают участие в разработке законопроектов, касающихся развития АПК, социально-трудовых отношений его работников;
- создают условия для формирования в АПК системы страхования и негосударственного пенсионного обеспечения;

4.7. Профсоюз, работодатели - организаций в целях укрепления социального партнерства ежегодно проводят Смотр-конкурс «Лучший коллективный договор организации АПК Томской области» и награждают нагрудным знаком «За развитие социального партнёрства» руководителей организаций АПК, успешно решающих вопросы эффективного развития производства и социального партнерства.

Глава V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Стороны Соглашения осуществляют меры, направленные на улучшение качества рабочей силы в организациях и развитие ее профессиональной мобильности на основе обновления системы профессионального образования всех уровней, развития систем непрерывного профессионального обучения, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов развития отраслей системы агропромышленного комплекса, в том числе по развитию национальной системы квалификаций, принимают меры по предотвращению ликвидации и перепрофилирования сельхозпредприятий, аграрных научных организаций и образовательных учреждений всех уровней, массовых увольнений, ограничению практики найма работников кадровыми агентствами с целью

предоставления их услуг третьим лицам, легализации и обоснованности привлечения иностранной рабочей силы, реструктуризации организаций, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

5.1. Администрация Томского района

- разрабатывает мероприятия по обеспечению конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда, обеспечение жильём, соблюдение льгот и гарантий;
- разрабатывает предложения по повышению производительности труда;
- содействует развитию науки и формированию механизмов государственной поддержки научно-технической и инновационной деятельности в АПК;
- разрабатывает и осуществляет в установленном порядке мероприятия по подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием, профессиональной переподготовке и повышению квалификации специалистов для АПК;
- разрабатывает прогноз потребности в выпускниках учреждений высшего профессионального образования в разрезе района;
- разрабатывает и реализует программы по стажировке выпускников образовательных учреждений, адаптации молодых работников на производстве;
- разрабатывает комплекс мер, направленных на экономическое стимулирование участия работодателей в организации опережающего обучения работников, подлежащих высвобождению в ходе реструктуризации производства.

5.2. Работодатели:

- обеспечивают выполнение законодательства Российской Федерации по занятости и гарантиям, реализации прав граждан на труд;
- способствуют эффективному управлению процессами трудовой миграции, осуществляют прием иностранной рабочей силы с учетом своих реальных потребностей и возможностей по приему и обустройству трудовых мигрантов;

- способствуют трудоустройству при ликвидации организации работников, которым осталось три года до момента возникновения права на пенсию, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей (отцов) одиночек;
- обеспечивают приоритетное предоставление вновь созданных рабочих мест работникам, высвобожденным ранее из данной организации, с учетом их образования, квалификации и деловых качеств;
- обеспечивают высвобождаемым работникам организаций, признанных банкротами, преимущественное право трудоустройства во вновь образуемых на базе их имущества организациях;
- создают условия труда в соответствии с действующими нормами трудового законодательства и предоставляют работу по специальности выпускникам образовательных учреждений, обучавшимся по договорам или направлениям организаций и прибывшим для работы в эти организации;
- разрабатывают и реализуют мероприятия, предусматривающие сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы, в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- принимаяют меры, направленные на создание и сохранение рабочих мест, смягчение негативных последствий их сокращения; информируют выборные органы первичных профсоюзных организаций о создании и сокращении рабочих мест;
- обеспечивают соблюдение установленного трудовым законодательством режима рабочего времени и времени отдыха;
- при наличии финансовых средств предоставляют льготы и компенсации высвобождаемым работникам сверх установленных законодательством;
- заключают с соответствующими организациями договоры коллективного страхования и пенсионного обеспечения работников на случай утраты работы;
- оказывают материальную помощь особо нуждающимся работникам, молодым специалистам, ветеранам труда;

- обеспечивают выполнение мероприятий по повышению квалификации и профессиональной подготовке кадров, при вынужденном сокращении объемов производства приостанавливают наем новых работников на вакантные места;

- организуют переобучение работников новым профессиям;

- вводят режим неполного рабочего времени. Предельный уровень сокращения установленного законодательством фонда рабочего времени, а также порядок компенсации работникам потерь в заработной плате устанавливается в коллективном договоре с учетом действующего законодательства. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатели обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий;

- при необходимости производят разделение рабочего дня на части;

- при принятии решения о массовом высвобождении работников работодатели в соответствии со ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации проводят мероприятия с обязательным уведомлением выборных органов первичных профсоюзных организаций. Массовым высвобождением считается одновременное сокращение десяти и более процентов от общей численности работников организации;

- при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатели обязаны в письменной форме сообщить об этом выборным органам первичных профсоюзных организаций и в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий и указать должности, профессии, специальности и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В течение этого срока работодатели осуществляют меры, обеспечивающие за счет организаций переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых

работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переквалификации работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения.

5.3. Работодатели с участием выборных органов первичных профсоюзных организаций и учетом финансово-экономического состояния организаций разрабатывают программы социальной адаптации работников, подлежащих сокращению.

При расторжении трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата работников, в коллективных договорах могут предусматриваться выплаты работникам единовременных пособий, предоставление других социальных льгот и гарантий сверх установленных законодательством, возможность переобучения новым профессиям, а также оплачиваемое время для поиска работы.

Глава VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны Соглашения договорились, что режим рабочего времени в организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, составленными на основании Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

6.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являются приложением к коллективному договору.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций не может превышать 40 часов в неделю, а для отдельных категорий и работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда — 36 часов в неделю и для женщин, работающих в сельской местности 36 и менее часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) 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 с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

6.4. 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.

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

6.6. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору. В трудовом договоре в обязательном порядке указывается, что работник принимается на работу со сменным режимом работы. Если данный режим вводится на предприятии впоследствии, то требуется согласие работника, так как происходит изменение существенных условий трудового договора.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

Графики сменности должны отражать требование ст. 110 ТК РФ о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

Если сменная работа организована с применением суммированного учета рабочего времени, график сменности составляется на учетный период.

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

6.8. При изменении определенных сторонами условий трудового договора работники организаций должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

6.9. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 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.

6.10. Для отдельных категорий работников в установленном законом порядке предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда регулируется ст.92,117,147 ТК РФ. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется работодателями на основании результатов специальной оценки условий труда с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями охраны труда;

6.11. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность и источники финансирования закрепляются в коллективных договорах.

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

6.13. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми работодателями с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, в порядке и сроки, установленные действующим законодательством и являющимися обязательными для исполнения работодателями и работниками.

6.14. Работодатели обязаны произвести работникам все причитающиеся им выплаты, включая оплату отпуска, не позднее чем за 3 дня до его начала.

Глава VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны Соглашения считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях АПК - систематическое повышение реальных доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства и доведение уровня реальной заработной платы в сельском хозяйстве до 80 % от уровня средней заработной платы по области.

7.1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (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, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников устанавливаются в коллективных договорах, локальных нормативных актах организаций, трудовых договорах по согласованию в результате переговоров с соответствующими выборными профсоюзными органами и являются приложением к коллективным договорам организаций.

7.2. Регулирование оплаты труда осуществляется следующим образом: в организациях внебюджетного сектора:

- минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Томской области;

- наименование профессий, тарификация основных видов работ, присвоение квалификационных разрядов производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также по результатам решений аттестационных комиссий;

- оплата труда работников дифференцируется в зависимости от сложности выполняемых работ и профессионально-квалификационного уровня и фиксируется в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте организации;

- работодатели самостоятельно индексируют заработную плату в соответствии с индексом потребительских цен в регионе не реже чем один раз в год в пределах имеющихся средств одновременно для всех категорий работников; механизм индексации регулируется коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации;

- 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.

- 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;

в организациях, находящихся на бюджетном финансировании:

- оплата труда работников регулируется федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций.

7.3. Работодатели:

- обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;

- производят своевременные 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;

- конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным и (или) трудовым

договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена;

- производят оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере; конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором; несут персональную ответственность за задержку выплаты заработной платы.

7.4. Выплата заработной платы руководителю организации производится одновременно с выплатой её всем работникам организации.

Выплата премий и других поощрительных выплат руководящим работникам организации осуществляется за счет прибыли организации, оставшейся после уплаты установленных действующим законодательством налогов и прочих платежей и при отсутствии задолженности по заработной плате работникам.

7.5. Введение, замена и пересмотр норм труда, условий оплаты труда производятся работодателями с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций с извещением работников не позднее, чем за два месяца.

7.6. 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.

7.7. 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.
- 7.8. Введение, замена и пересмотр норм труда, условий оплаты труда производятся работодателями с извещением работников не позднее, чем за два месяца с учетом мнения ее коллегиальных выборных органов.
- 7.9. Профсоюз:
- осуществляет контроль своевременности выплаты заработной платы и уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
 - проводит мониторинг статистических данных по заработной плате;
 - предоставляет аналитические данные по заработной плате социальным партнерам.

Глава VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Управление по социально-экономическому развитию села Томского района совместно с Томской районной организацией Профсоюза работников

агропромышленного комплекса в рамках настоящего Соглашения рекомендуют работодателям устанавливать следующие дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации за счет собственных средств с включением их в коллективный договор:

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

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

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

 - собственной свадьбы;

 - свадьбы детей;

 - смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

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

- предоставление оплачиваемого выходного дня в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс) без матери;

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

- различные виды материальной помощи работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий (кредиты, субсидии, снижение оплаты услуг и жилья и другие);

- оказание материальной помощи неработающим пенсионерам-ветеранам организации;

-единовременную выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;

- выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;

- гарантировать предоставление льгот в части пользования лечебными учреждениями работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штата, не менее двух лет после увольнения, а их детям – детскими дошкольными учреждениями, на равных условиях с работающими в данной организации, если работник не трудоустроился на другое место работы;

- дополнительное добровольное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на случай потери работы, медицинское страхование, а также другие виды страхования за счет работодателей;

- негосударственное пенсионное обеспечение работников через отраслевой негосударственный пенсионный фонд «АПК-Фонд» в соответствии с принимаемыми в организациях положениями о негосударственном пенсионном обеспечении работников;

- выплата «подъёмных» молодым специалистам.

8.2. Работодатели предоставляют гарантии и компенсации работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующими законами и иными нормативными правовыми актами и обеспечивают в соответствии с действующим законодательством:

- выплату средней заработной платы на период отсутствия работника при совмещении работы с обучением (ст. 165 ТК РФ);

- выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, соглашений, но не более трех месяцев;

- выплату компенсаций и предоставление льгот женщинам, работающим в сельской местности, а также работникам организаций, находящихся на территориях экологических катастроф и чрезвычайных ситуаций;
- компенсацию расходов, связанных с переселением, лицам, работавшим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, из средств организации;
- оказание единовременной материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;
- в случае смерти работника, его близких родственников, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации, оплату расходов на ритуальные услуги;
- в случае гибели (смерти) работника, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, в результате исполнения им трудовых обязанностей, возмещение всех расходов, связанных с ритуальными услугами;
- выплата семье, потерявшей кормильца вследствие трудового увечья, единовременного пособия исходя из минимального размера оплаты труда, установленного законодательством на день выплаты, за 10 лет;

8.3. Работодатели оказывают содействие работникам организации в улучшении их жилищных условий и направляют часть прибыли, оставшейся в распоряжении организации, на оказание помощи для индивидуального и кооперативного строительства и участие в долевом строительстве.

8.4. Работодатели обязуются предоставлять повышенные льготы и гарантии женщинам, работающим в АПК:

- по повышению квалификации и переподготовке по другим специальностям;
- при предоставлении работы по гибкому графику;
- при предоставлении льгот матерям, воспитывающим ребенка без супруга;
- при назначении компенсационных выплат женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком.

Работодатели обеспечивают приоритетное финансирование профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также санаторно-курортного лечения женщин детородного возраста, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за счет сумм страховых взносов обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Конкретные положения данного раздела фиксируются в коллективном договоре организации.

8.5. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

предусматривают в коллективных договорах выделение средств на оплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, в первую очередь занятых во вредных условиях труда, а также на отдых и оздоровление детей в детских оздоровительных лагерях и санаториях;

предусматривают в коллективных договорах финансирование из фондов организаций мероприятий по созданию условий для досуга и отдыха работников, развития физкультуры и спорта.

8.6. Работодатели:

- предоставляют по возможности льготные ссуды на приобретение или строительство жилья в установленном порядке;
- принимают меры по сохранению и профильному использованию объектов социальной сферы для организации досуга и оздоровления работников и их семей;
- оказывают материальную помощь при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях в размерах, установленных коллективным договором;
- предоставляют краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребёнка из роддома.

Глава IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

9.1. 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 агропромышленного комплекса 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 службы охраны труда в АПК;
- распространяют передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда;
- содействуют ратификации конвенции МОТ № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» и её реализации.

9.2. Работодатели:

- обеспечивают выполнение в организациях законодательных и иных нормативных актов по охране труда, соблюдение режима труда и отдыха работников;
- создают соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте и принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- выделяют необходимые средства на проведение мероприятий по охране труда;
- разрабатывают инструкции по охране труда и проводят ознакомление работников с требованиями по охране труда;
- проводят, специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- внедряют мероприятия по механизации работ, в том числе, предусматривающие облегчение труда женщин при перемещении тяжестей;

-устанавливают компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустраняемыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

-обеспечивают работников в полном объеме спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами;

- направляют на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

- организуют проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации в соответствии со статьями 212 и 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

-обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

-обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- организуют расследование и учет (в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.3. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

- создают комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу;

- проводят обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

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

9.4. 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.

9.4.1. 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.

9.4. 2. К коллективному договору прилагаются:

- план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на производстве с указанием объема средств, необходимых для их выполнения по годам;
- перечень производств, профессий и должностей, работникам которых выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;

- 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 теплых, других средств индивидуальной защиты и нормы их выдачи;

- список работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными и опасными условиями труда, с указанием его продолжительности;

- список уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда, количество часов свободного времени, предоставляемых уполномоченным (доверенным) лицам для исполнения возложенных на них функций и порядок их оплаты.

9.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения

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

9.6. Профсоюз:

- осуществляет профсоюзный контроль в области охраны окружающей среды, участвует в деятельности по охране окружающей среды, в установленном порядке организует и проводит общественную экологическую экспертизу, препятствует принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь, здоровье и имущество граждан;

- принимает участие в подготовке отраслевых мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению травматизма, а также в разработке отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональной заболеваемости и экологической безопасности;

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

-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 разъяснительную работу среди работников о необходимости соблюдения правил и норм безопасности труда на производстве.

Глава X. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

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

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

- содействие снижению уровня безработицы среди молодежи;

-проведение профориентационной работы с молодежью в учебных заведениях всех уровней образования в целях создания положительного позитивного образа работника сельского хозяйства и закрепления молодых специалистов в отрасли;

- 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, поддерживают молодежь на этапе социального, духовного и физического развития, выбора жизненного пути, начала профессионально-трудовой и предпринимательской деятельности, создания и укрепления семьи;

- разработку и реализацию мероприятий по строительству жилья для молодых семей с использованием средств организаций в пределах средств, предусмотренных федеральным бюджетом, и внебюджетных источников, в том числе с предоставлением жилья в рассрочку на условиях льготного

кредитования и привлечением молодежи к строительству или приобретению собственного жилья в сельской местности;

- проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи, предупреждению негативных явлений среди учащейся и работающей молодежи, способствование укреплению нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы.

10.3. В этих целях работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

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

- создают общественные советы (комиссии) по работе с молодежью в организациях всех форм собственности;

- 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.

10.4. Работодатели:

- предоставляют льготы молодым работникам для обучения в высших и средних специальных образовательных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами организаций;

- гарантируют трудоустройство по специальности молодым специалистам в возрасте до 35 лет, а также выпускникам учреждений начального

профессионального образования, направляемым в отрасль по заявкам организаций, и работникам, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной службы по призыву;

- обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования всех уровней;

- заключают с учреждениями профессионального образования всех уровней договоры сотрудничества о подготовке молодых специалистов и рабочих, проведении производственной практики и стажировки студентов и учащихся, поощрении мастеров производственного обучения, развитии материально-технической базы образовательных учреждений;

- оказывают материальную помощь молодым работникам, возвратившимся в организацию после прохождения срочной военной службы, на условиях, определяемых коллективным договором;

- Разрабатывают и принимают Положение о Наставничестве. Осуществляют доплату наставникам в размере не ниже 15% от оклада (тарифа);

- поступающим на работу молодым специалистам проводят стажировку по индивидуальному плану, направляют молодых работников на курсы повышения квалификации не реже одного раза в 3 года;

- предоставляют дополнительные выходные для молодых работников, обучающихся на заочных отделениях высших и средних учебных заведений согласно коллективного договора;

- выделяют ссуды на приобретение или строительство жилья, производят компенсационные выплаты на содержание детей в дошкольных учреждениях;

- предусматривают в коллективных договорах выделение денежных средств на работу с молодежью.

10.5. Профсоюз:

- Добивается закрепления наставников за всеми молодыми работниками первые полгода их работы на предприятии;

- Предусматривает в смете по профсоюзному бюджету средства на финансирование работы с молодежью;

добивается от работодателей издания локальных нормативных актов, направленных на улучшение социально-экономического положения молодых работников;

осуществляет контроль за обеспечением молодым работникам равных со всеми работниками права на труд, социальную защиту;

обеспечивает работу Молодежного совета районного Профсоюза

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

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

принимает участие в разработке и реализации федеральных, областных молодежных программ.

Глава XI. ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ – ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

11.1. Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами субъектов Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников промышленного комплекса Российской Федерации, Генеральным, отраслевым и Областным соглашениями, коллективными договорами.

11.2. Профсоюз:

участвует в разработке нормативно-правовых актов, регламентирующих вопросы оплаты труда, охраны труда, предоставление дополнительных льгот и гарантий;

в случае нарушения законодательства о труде по просьбе работников, а также по своей инициативе обращается с заявлением в защиту их трудовых прав в комиссию по трудовым спорам, прокуратуру и т.д.;

обеспечивает заключение коллективных договоров в организациях всех форм собственности, где имеются профсоюзные организации.

11.3. Работодатели:

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

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

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

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

создают условия, обеспечивающие деятельность выборных профсоюзных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективным договором, соглашениями;

предоставляют выборному органу первичной, районной профсоюзных организаций, действующих в отрасли, безвозмездно необходимые помещения для работы и для проведения собраний работников, транспортные средства, а также средства связи, оргтехники и другие технические средства в соответствии с настоящим Соглашением и коллективным договором;

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

не препятствуют представителям вышестоящих профсоюзных органов посещать организации, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;

обеспечивают по личным письменным заявлениям членов Профсоюза проведение безналичным путем удержания профсоюзных взносов из

заработной платы и их перечисление на счета профсоюзных органов на условиях, предусмотренных коллективным договором. Не имеют права задерживать перечисление указанных средств;

- отчисляют финансовые средства 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 0,5 процента от фонда оплаты труда организации;

- обеспечивают участие членов выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ними средний заработок на период участия в указанных мероприятиях. Сохраняют профсоюзному активу средний заработок на период кратковременной профсоюзной учебы;

- способствуют своевременному разрешению коллективных трудовых споров в случаях их возникновения;

- не препятствуют работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав;

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

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

- несут ответственность за нарушение прав и гарантий деятельности профессиональных союзов в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Стороны договорились о том, что социальные льготы и гарантии, премирование, предусмотренные коллективным договором для работников организации, распространяются на выборных освобожденных от основной работы профсоюзных работников.

11.5. Стороны Соглашения содействуют созданию первичных профсоюзных организаций в организациях АПК независимо от их организационно-правовой формы.

Глава XII. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль над выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, их представителем – Отраслевой комиссией, соответствующими органами по труду (Приложение №1).

12.2. Стороны Соглашения ежегодно рассматривают итоги выполнения Соглашения на совместных заседаниях своих коллегиальных органов. Информация о результатах размещается на интернет-сайтах сторон Соглашения.

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

12.4. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.5. Стороны Соглашения в течение месяца со дня его уведомительной регистрации, обеспечивают доведение настоящего Соглашения до подведомственных организаций Управлению по социально-экономическому развитию села, крупных сельскохозяйственных организаций, первичных организаций Профсоюза, в том числе размещая текст Соглашения на собственных интернет-сайтах.

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

Приложение №1

Отраслевая комиссия

о Социальному партнерству по агропромышленному комплексу
омского района на 2026-2028 годы

Абатчикова О.А. – начальник ОГАУ «Томское райветуправление»

Круглыхин Г.В. – генеральный директор ООО «СПАС»

Тихачева А.Г. – начальник управления по социально-экономическому
развитию села Администрации Томского района

Петрова Г.А. – председатель СПК (колхоз) «Нелюбино»

Петрова В.С. – председатель Томской районной организации профсоюза
работников АПК

✓

»

