

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ по агропромышленному комплексу Алтайского края на 2025 – 2027 годы

Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Алтайского края на 2025 - 2027 годы (далее – «Соглашение») на региональном уровне социального партнерства заключено полномочными представителями работников, работодателей и Правительства Алтайского края, именуемыми в дальнейшем Сторонами, на основании 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 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2024 - 2026 годы, закона Алтайского края от 14.06.2007 № 55-ЗС «О социальном партнерстве в Алтайском крае», Регионального соглашения между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края на 2024- 2026 годы.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в агропромышленном комплексе Алтайского края (далее – «АПК») и совместные действия Сторон по их реализации.

Сторонами Соглашения являются:

Алтайская краевая организация Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее – «Профсоюз»), представляющая интересы работников организаций АПК;

Региональное агропромышленное объединение работодателей Алтайского края (далее – «Работодатели»), действующие от лица и в интересах работодателей АПК;

Министерство сельского хозяйства Алтайского края (далее – «Министерство»), действующее от лица регионального исполнительного органа в сфере АПК Алтайского края.

Стороны признают главной целью Соглашения рост благосостояния, доходов и социальной защищенности работников АПК за счет повышения эффективности производства, сохранения и развития человеческого капитала на основе совершенствования отраслевого социального партнерства.

Соглашение действует:

в организациях, учреждениях и на предприятиях (далее – «организации») и у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность в сфере АПК;

в отношении членов объединения Работодателей.

Профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных

договоров и соглашений, ведении переговоров по регулированию социально-трудовых отношений.

Соглашение служит основой для разработки и заключения отраслевых муниципальных соглашений, коллективных и трудовых договоров. Соглашение не ограничивает права организации на расширение социальных гарантий и льгот за счет собственных средств, необходимых для их обеспечения. Территориальные соглашения и коллективные договоры не могут снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленный законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. В случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия, наиболее благоприятные для работников. В случае отсутствия в организациях АПК коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

Изменение условий Соглашения допускается при взаимном согласии Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения. В случае реорганизации одной из Сторон Соглашения ее права и обязанности переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения.

Порядок опубликования настоящего Соглашения и присоединения к нему осуществляется в соответствии с законом Алтайского края от 14.06.2007 № 55-ЗС «О социальном партнерстве в Алтайском крае» и постановлением Администрации Алтайского края от 10.06.2009 № 248 «Об утверждении Порядка опубликования Регионального, региональных отраслевых (межотраслевых) соглашений и предложений о присоединении к ним».

В целях ведения переговоров, подготовки проекта Соглашения, его заключения и внесения в него изменений и дополнений из представителей Сторон создается отраслевая комиссия.

Стороны на всех уровнях отраслевого социального партнерства стремятся обеспечить соблюдение и уважение прав человека и прав трудящихся, закрепленных актами российского и международного права.

Глава 1. Экономические и производственные отношения

1.1. Главными направлениями совместной работы Сторон являются дальнейшее развитие регионального АПК, повышение его эффективности и конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках, создание условий для повышения уровня и качества жизни работников АПК и сельского населения, дальнейшее развитие социальной, инженерной, транспортной, цифровой инфраструктуры сельских территорий, научного и кадрового потенциала.

1.2. Стороны в период действия Соглашения в пределах своей компетенции, установленной законодательством Российской Федерации, в

установленном порядке участвуют в разработке и реализации государственной программы Алтайского края «Развитие сельского хозяйства Алтайского края», утвержденной постановлением Правительства Алтайского края от 29.11.2023 № 453, Плана научно-технического обеспечения развития сельского хозяйства Алтайского края, утвержденного распоряжением Правительства Алтайского края от 07.04.2017 № 135-р, государственной программы Алтайского края «Комплексное развитие сельских территорий Алтайского края», утвержденной постановлением Правительства Алтайского края от 22.12.2023 № 505, Стратегии социально-экономического развития Алтайского края на период до 2035 года, утвержденной законом Алтайского края от 06.09.2021 № 86-ЗС.

1.3. Стороны для достижения поставленных в государственных программах целей используют принцип государственно-частного партнерства и механизмы оказания организациям АПК мер государственной поддержки.

1.4. В целях реализации программ Стороны совместно участвуют в работе создаваемых на региональном уровне при органах управления АПК оперативных штабов и рабочих групп, в проведении совещаний, «круглых столов», используя имеющиеся у них формы и методы организации работ.

1.5. Стороны в пределах своей компетенции, установленной законодательством Российской Федерации, разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные:

на устойчивый рост эффективности производства АПК, в том числе за счет совершенствования мер государственной поддержки, технической и технологической модернизации, развития научного и кадрового потенциала, повышения спроса на продукцию АПК;

на переход к инновационной модели развития АПК, освоение прогрессивных ресурсосберегающих технологий, повышение производительности труда, создание высокопроизводительных рабочих мест;

на сохранение и рост доходов организаций АПК;

на обеспечение достойного уровня заработной платы и социальной защищенности работников АПК;

на улучшение состояния охраны труда и экологической безопасности в организациях АПК;

на стимулирование занятости и повышение качества жизни на сельских территориях;

на развитие системы профессиональных квалификаций в АПК;

на повышение активности и роли профсоюзных организаций и отраслевых объединений работодателей.

Глава 2. Оплата и нормирование труда

2.1. Стороны считают главными целями политики в области оплаты труда в организациях повышение реальных доходов работников и доведение за счет роста эффективности и объемов производства уровня среднемесячной

номинальной заработной платы в сельском хозяйстве до уровня не менее средней заработной платы по краю.

2.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и согласовываются с первичными профсоюзными организациями.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Оплата труда работников дифференцируется в зависимости от сложности выполняемых работ и профессионально-квалификационного уровня. Наименование профессий, перечень и тарификация основных видов работ (трудовых действий), присвоение квалификационных разрядов производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, с учётом профессиональных стандартов.

2.4. Размер тарифной ставки первого разряда, оклада (должностного оклада) квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не должен быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Алтайском крае.

2.5. Работодатели ориентируются на установление доли постоянной части заработной платы (тарифная ставка, оклад, должностной оклад) в структуре заработной платы на уровне не менее 70 процентов.

2.6. Стороны стремятся к тому, чтобы в организациях внебюджетного сектора минимальная месячная заработная плата квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составляла не ниже 1,8 размера минимальной заработной платы, установленного в Алтайском крае. В организациях, где средняя заработная плата работников меньше, должны обеспечивать темп роста средней заработной платы не ниже 110 процентов в год.

Под квалифицированным работником следует понимать работника, профессиональная квалификация которого подтверждена дипломом о среднем или высшем профильном профессиональном образовании и (или) свидетельством зарегистрированного центра оценки квалификаций.

2.7. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводится ее ежегодная индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.8. Порядок и размер индексации заработной платы устанавливается в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте.

Повышение заработной платы работников помимо индексации осуществляется в том числе по мере улучшения показателей финансово-экономической деятельности организации, повышения производительности труда.

2.9. Увеличение фонда оплаты труда, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, рекомендуется направлять преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов).

2.10. Оплата труда работников может производиться в иных (помимо денежных) формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и ее международным договорам, при условии, что неденежная форма предусмотрена коллективным договором, трудовым договором, а также при наличии письменного заявления работника на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (квартала, года). Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. Работодатели должны ориентироваться на снижение указанной доли заработной платы.

2.11. Работодатели:

обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;

своевременно производят расчеты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов на основании письменных заявлений работников;

при сменном режиме работы устанавливают доплату за работу в ночную смену (с 22.00 до 6.00) - не менее 25 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы; могут производить оплату труда в повышенном размере за работу в вечернее время (с 18.00 до 22.00). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное и вечернее время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не менее 20 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

производят доплату работникам за наставничество, за руководство бригадой в размере не менее 10 процентов тарифной ставки, оклада

(должностного оклада), установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации;

в случаях, когда постоянная работа осуществляется в пути, в полевых условиях, имеет экспедиционный или разъездной характер (водители-экспедиторы, торговые представители и др.), выплачивается надбавка (повышающий коэффициент) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу): при продолжительности такой работы менее 12 дней в месяц в размере 15 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада), при продолжительности 12 и более дней в месяц - в размере не менее 20 процентов;

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;

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

2.12. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с частью 7 статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации вправе обратиться (в письменной форме) к Сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

2.13. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается 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 вредным условиям труда 3 степени, - не менее 8 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени, - не менее 12 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда, - не менее 24 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 коллективным договором.

При увеличении сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю, на основании Соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, устанавливается денежная компенсация не ниже 10 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада). При этом денежная компенсация выплачивается с учетом районного коэффициента.

2.14. 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; предоставляет аналитические данные по заработной плате;

вносит предложения по совершенствованию структуры оплаты труда и системы мотивации труда; содействует урегулированию трудовых споров, конфликтов по вопросам организации труда, нормирования рабочих процессов и оплаты труда.

Глава 3. Развитие кадрового потенциала отраслей АПК

3.1. Стороны считают развитие кадрового потенциала важной предпосылкой устойчивого развития отраслей агропромышленного комплекса.

3.2. Стороны выстраивают взаимодействие, направленное:

на развитие и внедрение отраслевой системы профессиональных квалификаций;

на реализацию просветительских мероприятий в целях повышения престижности и популяризации труда в АПК;

на распространение форм профориентационной работы среди студентов и учащихся образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, дополнительного образования школьников;

на организацию и проведение конкурсов профессионального мастерства;

на участие в работе аттестационных комиссий различного уровня.

3.3. Работодатели:

учитывают при проведении аттестации и повышении квалификационных разрядов работников, продвижении их по службе результаты независимой оценки квалификации, профессионального обучения, оценки профессиональных, личностных и корпоративных компетенций работников, получение ими соответствующего образования;

в порядке, закрепленном в коллективном договоре, организуют подготовку кадров на условиях целевого обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, предоставляют оплачиваемые рабочие места на период производственной практики таких специалистов;

вправе организовать независимую оценку профессиональных квалификаций работников в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» и нормами трудового законодательства Российской Федерации.

Глава 4. Развитие рынка труда, содействие занятости работников

Стороны считают создание достойных рабочих мест, обеспечение полной и продуктивной занятости, противодействие неформальной занятости приоритетами агропромышленной политики в области социально-трудовых отношений.

Работодатели и их объединения участвуют в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения в АПК в соответствии с требованиями параграфа 1 главы 9 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» и обязуются не допускать нелегальной занятости.

4.1. Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие, направленное:

на развитие отраслевого рынка труда, создание высокопроизводительных, безопасных, высокооплачиваемых рабочих мест;

на социально-экономическую поддержку работников, увольняемых в связи с сокращением штата и реструктуризацией производства;

на реализацию возможностей трудоустройства и сохранения занятости для молодежи, женщин, одиноких родителей, а также родителей, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, лиц с ограниченными физическими возможностями, лиц предпенсионного возраста.

4.2. Стороны Соглашения:

организуют и проводят конкурсы профессионального мастерства в целях повышения престижа аграрных профессий и специальностей;

принимают меры, направленные на сдерживание массовых увольнений, недопущение необоснованной ликвидации и перепрофилирования организаций АПК, аграрных научных и образовательных организаций;

проводят мониторинг потребности и анализируют эффективность использования иностранной рабочей силы в организациях АПК.

4.3. Стороны признают существенными изменениями занятости (критериями массового увольнения):

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 в течение 30 календарных дней;

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 в течение 30 календарных дней;

высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства работников, занимающих различные должности (позиции) и составляющих 10 и более процентов работников обособленного структурного подразделения в течение 30 календарных дней;

высвобождение работников в связи с закрытием обособленного структурного подразделения.

Стороны признают, что увольнение работников по причине сокращения численности или штата проводится работодателями как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства этих работников.

4.4. С целью смягчения социальных последствий предполагаемого массового сокращения создается комиссия из представителей работодателя и профсоюзной организации для переговоров или консультаций, которая формирует план мероприятий, включающий:

график (этапы) высвобождения работников;

определение возможностей трудовой мобильности работников внутри организации и (или) сокращения рабочего времени без сокращения численности работников;

временное прекращение найма новых сотрудников;

дополнительные льготы и компенсации отдельным категориям увольняемых работников;

вопросы дополнительной профессиональной подготовки и переподготовки работников;

содействие в трудоустройстве отдельных категорий работников;

пользование объектами социального назначения работодателя на период трудоустройства;

порядок информирования работников;

меры социальной поддержки работников.

4.5. В случае существенных изменений занятости работодатели в письменной форме и не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством Российской Федерации, обеспечивают уведомление работника о предстоящих изменениях,

определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений.

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

4.7. Работодатель может вводить режим дистанционной (удаленной) работы в соответствии с порядком, определенным статьями 312.1 - 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, и на условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

Глава 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. 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.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха в организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и, как правило, является приложением к коллективному договору.

5.3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Работодатель организует и ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

5.5. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и является нормой рабочего времени для всех работников независимо от организационно-правовой формы организации, режима рабочего времени, вида трудового договора (работа постоянная, временная или сезонная).

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, установленного локальным нормативным актом).

5.6. Норма рабочего времени на определенные календарные периоды исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (в субботу и воскресенье) исходя из продолжительности ежедневной работы (смены). Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости

от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю. А для работников, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность и работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, - не более 12 часов в неделю;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю. А для работников, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность и работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, - не более 17,5 часа в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю, с сохранением полной оплаты труда;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени 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, установленных коллективным договором;

для женщин, работающих в сельской местности, - не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

5.8. Условие о сокращенной продолжительности рабочего времени должно быть внесено в трудовой договор с конкретным работником.

5.9. Продолжительность ежедневной работы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором исходя из нормальной еженедельной продолжительности рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов.

Допустимая (предельная) продолжительность ежедневной работы:

работников в возрасте от 14 до 15 лет - 4 часа;

работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов;

работников в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:

в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа;

в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа;

инвалидов - в соответствии с медицинским заключением;

максимально допустимая продолжительность ежедневной работы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой и менее рабочей неделе - 6 часов.

5.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.11. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с его согласия, оплатой сверхурочной работы.

5.12. При шестидневной рабочей неделе продолжительность работы накануне выходных дней не может превышать пяти часов.

5.13. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации могут устанавливаться по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии.

5.14. Продолжительность работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) регулируется нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.16. Привлечение работника к сверхурочной работе, выполняемой им по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с письменного согласия работника.

5.17. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан вести учет времени, отработанного сверхурочно. Отработанное время отражается в таблице учета рабочего времени.

5.18. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

5.19. При введении в организации суммированного учета рабочего времени его продолжительность за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - 3 месяцев.

5.20. 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 3 месяца, увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников устанавливается коллективным договором: по причинам сезонного характера - не более чем до 6 месяцев, по причинам технологического характера - не более чем до 1 года.

Сезонные работы – работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), превышающего 6 месяцев. Сезонными работами в сельском хозяйстве признаются работы по выращиванию сельскохозяйственных культур (подготовка почвы к посеву, посев, обработка посевов, их уборка).

5.21. Условие применения в организации сменной работы устанавливается ее локальным нормативным актом. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется работодателем с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

При составлении графиков сменности работодатель в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывает мнение представительного органа работников для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

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 его письменное согласие.

5.22. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие и отражают требование статьи 110 Трудового кодекса Российской Федерации о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов. Работа одного работника в течение двух смен подряд не допускается. Перерыв между двумя сменами не может быть менее 8 часов. Общая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников непрерывных производств не должна превышать 12 часов.

5.23. Для отдельных категорий работников (сторожа, охранники, вахтенный и дежурный персонал) коллективным договором может устанавливаться непрерывная работа по графику при соблюдении следующих условий:

применяется суммированный учет рабочего времени; отдых после 24-часовой непрерывной работы (смены) должен составлять не менее 48 часов;

имеются условия для приема пищи во время работы.

5.24. При сменном графике работы в непрерывно действующих производствах, когда прием-передача смены является обязанностью работника, время, затрачиваемое на прием-передачу смены, учитывается в графике рабочего времени, либо производится соответствующая доплата. Конкретная продолжительность приема-передачи смены, размер доплаты устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте организации.

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

5.26. На работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, рабочий день может быть разделен на части. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. Разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в котором указываются следующие сведения:

категории работников, для которых вводится разделение рабочего дня;

количество частей рабочего дня и их продолжительность;

количество и продолжительность перерывов в течение рабочего дня;

дата, с которой вводится разделение рабочего дня на части;

период, в течение которого действует данный режим (при установлении определенного срока его действия).

Женщинам, работающим в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2 часов), производится повышенная на 30 процентов оплата труда.

5.27. Организация работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на условиях, установленных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.28. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работник имеет право на неприкосновенность времени отдыха. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством.

5.29. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам в возрасте до 18 лет в удобное для них время предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день; работникам, являющимся инвалидами I и II групп, - не менее 30 календарных дней.

5.30. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных статьей 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.31. 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.

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

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Его продолжительность не может быть менее 3 календарных дней;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам их специальной оценки отнесены к вредным (2-й, 3-й или 4-й степени) либо опасным предоставляется:

работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени, в размере не менее 7 календарных дней;

работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени, - не менее 8 календарных дней;

работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени, - не менее 9 календарных дней;

работникам, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда, - не менее 10 календарных дней.

5.33. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников.

5.34. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность и источники финансирования закрепляются в коллективных договорах, правилах внутреннего трудового распорядка, иных

локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.35. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

На основании 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.

5.36. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

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

5.38. Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Глава 6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. Стороны Соглашения признают, что социальные льготы, гарантии и компенсации являются мерой социальной поддержки работников и не зависят от сложности, количества и качества выполняемой работы, от трудовых успехов работника и не являются средством вознаграждения за труд.

Наличие корпоративной социальной программы в организации является одним из показателей социальной ответственности работодателя.

6.2. Работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации, на условиях предусмотренных коллективными договорами или локальными нормативными актами, за счет собственных средств вправе установить:

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;

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, продолжительностью не более 3 месяцев;

единовременные или периодические выплаты социального характера работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту о прохождении военной службы, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в период приостановления действия трудового договора;

организацию профессионального переобучения (при необходимости) и повышения квалификации женщинам, возвращающимся из отпуска по беременности и родам;

сохранение работникам средней заработной платы на период участия в конкурсах профессионального мастерства;

финансирование мероприятий по развитию физической культуры, досуга и отдыха в организациях;

предоставление оплачиваемых, исходя из тарифной ставки (оклада) работника, дополнительных дней отдыха в случае собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти близких родственников;

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

оплачиваемый выходной день в День знаний (1 сентября) одному из родителей либо иному законному представителю ребенка, воспитывающим детей - школьников младших классов (1 - 4 классы);

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

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

единовременное денежное вознаграждение работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;

выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;

материальную помощь работнику при рождении ребенка, в случае смерти близких родственников (членам семьи - в случае смерти работника), в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража,

авария в системе ЖКХ и другие чрезвычайные обстоятельства), в случае заболевания работника (членов его семьи), требующего дорогостоящего лечения;

единовременное пособие при выходе работников на пенсию;

материальную помощь неработающим пенсионерам - ветеранам организации;

выплату подъемных молодым специалистам.

6.3. Перечень социальных льгот, гарантий и компенсаций для работников АПК может быть расширен в коллективных договорах и соглашениях по сравнению с действующим законодательством и Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу Российской Федерации.

Глава 7. Охрана труда и здоровья, экологическая безопасность

7.1. Стороны Соглашения в целях сохранения человеческого капитала, улучшения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в организациях АПК считают одним из приоритетов обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

7.2. Стороны Соглашения:

взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

содействуют организации и укреплению служб охраны труда в организациях АПК;

оказывают консультативную помощь организациям АПК в разработке и реализации программ улучшения условий и охраны труда работников;

содействуют развитию экономических механизмов мотивации работодателей к улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма;

принимают участие в подготовке отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда;

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

7.3. Работодатели:

обеспечивают открытость информации по вопросам охраны труда и экологии в рамках действующего законодательства;

стремятся к снижению техногенного воздействия от хозяйственной деятельности на окружающую среду, разрабатывая и реализуя мероприятия, направленные на обеспечение экологической безопасности;

обеспечивают работников рабочими местами, соответствующими требованиям и стандартам безопасного труда;

разрабатывают и утверждают правила и инструкции по охране труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации;

организуют обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

организуют мероприятия, посвященные вопросам охраны труда;

принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, по замещению рабочих мест с вредными условиями труда;

обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда;

организуют проведение специальной оценки условий труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций. Гарантии и компенсации работникам, непосредственно занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором и локальным нормативным актом;

в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) с учетом особенностей производственной и хозяйственной деятельности. Условиями коллективного договора указанные средства могут устанавливаться в повышенном размере. Для бюджетных организаций - в порядке, предусмотренном бюджетным законодательством Российской Федерации;

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

обеспечивают за счет средств Социального фонда России выплату работнику, пострадавшему в результате несчастного случая на производстве: пособия по временной нетрудоспособности; единовременную страховую выплату; ежемесячные страховые выплаты; оплату дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией;

производят фиксированную выплату морального вреда работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, при отсутствии его вины – на условиях, определенных коллективным договором, трудовым договором;

принимают меры по медико-санитарному обслуживанию и оздоровлению работников за счет средств организаций, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний;

предоставляют работникам спецодежду, спецобувь, современные сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденными приказом Минтруда России. Работникам в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом могут выдавать сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм;

проводят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) 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 осмотров;

предоставляют 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. В случае если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, организуют его профессиональную переподготовку;

обеспечивают обучение (переобучение) специалистов по охране труда в лицензированных организациях;

расследуют и ведут учет (в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

принимают к незамедлительному рассмотрению представления уполномоченного (доверенного) лица Профсоюза по охране труда, технического инспектора труда Профсоюза о приостановке работ в случае возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работников. Сообщают профсоюзному комитету о результатах рассмотрения и принятых мерах;

включают уполномоченное (доверенное) лицо Профсоюза по охране труда в состав комиссии по испытанию и приемке вводимых в эксплуатацию технических средств, оборудования, производственных линий, построенного или реконструированного производственного объекта;

обеспечивают хранение архивных документов по охране труда в течение установленных действующим законодательством сроков.

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

способствуют формированию ответственной позиции работников в отношении соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, искоренению небезопасных практик выполнения работ, созданию нетерпимого отношения к нарушению другими работниками требований охраны труда и правил безопасности;

разрабатывают и заключают соглашения по охране труда, принимают план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровня профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровня, обеспечивают выполнение включенных в план мероприятий;

создают на паритетной основе комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу, обеспечивают необходимой нормативно-технической документацией;

организуют обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств организации или Социального фонда России;

могут создавать комиссии по социальному страхованию, в том числе для контроля правильности возмещения финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет сумм страховых взносов, уплаченных в Социальный фонд России;

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

обеспечивают участие представителей Профсоюза, уполномоченных по охране труда в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах;

организуют контроль состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

не реже одного раза в год проводят анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают с учетом мнения первичной профсоюзной организации мероприятия по его снижению (недопущению);

проводят работу по пропаганде здорового образа жизни среди работников;

проводят смотры-конкурсы на лучшую организацию (структурное подразделение) по обеспечению безопасности труда, экологической безопасности, образцовому содержанию рабочих мест и санитарно-бытовых помещений, на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

7.5. К коллективному договору могут прилагаться:

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 повышенные гарантии и компенсации;

перечень производств, профессий, должностей работников, которым бесплатно выдаются молоко или другие равноценные пищевые продукты, а на работах с особо вредными условиями труда обеспечивается лечебно-профилактическое питание;

перечень производственных факторов и работ, на которых работникам бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства, норм их выдачи;

перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты и норм их выдачи;

список уполномоченных по охране труда, доверенных лиц Профсоюза, количество часов оплачиваемого свободного времени, предоставляемого уполномоченным по охране труда доверенным лицам Профсоюза для исполнения возложенных на них функций, порядок их оплаты;

перечень и размеры единовременных выплат работнику, которому установлена инвалидность вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве по вине организации или в результате профзаболевания, а также выплат семье работника, погибшего на производстве по вине организации, дополнительно к страховым выплатам.

7.6. 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.

7.7. Профсоюз:

инициирует включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах;

осуществляет контроль состояния условий и охраны труда в организации;

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

анализирует причины производственного травматизма;

проводит мониторинг практики применения законодательства о специальной оценке условий труда;

организует в каждом структурном подразделении и в организации в целом выборы уполномоченных по охране труда доверенных лиц Профсоюза;

проводит среди работников разъяснительную работу, направленную на формирование их ответственной позиции по соблюдению требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также к безопасности и здоровью коллег;

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 8. Молодёжная политика

8.1. Стороны Соглашения считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодёжной политики закрепление молодежи в организациях АПК, содействие повышению профессиональной квалификации, служебному росту, правовой и социальной защищенности молодежи в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала отрасли, формированию позитивного отношения к работе в сельской местности и сельскому образу жизни.

К молодежи относятся лица в возрасте от 14 до 35 лет включительно.

8.2. Стороны договорились о необходимости разрабатывать и реализовывать меры:

по формированию системы дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения молодежи в организации АПК и закрепления в них;

по созданию условий для прохождения производственной (технологической) практики в организациях АПК обучающимися из числа молодежи в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования;

по проведению профориентационной работы с молодежью в образовательных организациях всех уровней профессионального образования;

по разработке и реализации программ по адаптации молодежи на производстве;

по развитию института наставничества;

по эффективному использованию личностного, профессионального и делового потенциала молодых работников и специалистов;

по формированию условий для патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи с учетом традиционных культурных и семейных ценностей.

8.3. Работодатели совместно с выборными коллегиальными органами первичных профсоюзных организаций вправе:

создавать молодёжные советы (комиссии) и содействовать их работе, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности организации;

формировать в коллективном договоре специальный раздел по молодежной политике и предусматривать в нем финансирование программ работы с молодежью;

предусматривать в коллективном договоре оплачиваемое время для председателя молодежного совета (комиссии) с целью выполнения им общественных обязанностей в интересах молодых работников организации;

разрабатывать целевые программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации;

проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодежи;

создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности;

проводить для молодежи профильные научно-прикладные конференции по актуальным проблемам производства, развитию новых технологий и внедрению инноваций;

поощрять работников из числа молодежи, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

проводить физкультурно-оздоровительные, спортивные и культурно-массовые мероприятия в целях предупреждения негативных явлений среди молодежи, укрепления её нравственного и физического здоровья посредством организации досуга.

8.4. Работодатели:

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

содействуют участию представителей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров;

с целью подготовки молодежи в качестве специалистов и рабочих заключают с профильными образовательными организациями договоры о сотрудничестве, в соответствии с которыми гарантируют им трудоустройство по специальности, о проведении производственной практики и стажировки, о поощрении мастеров производственного обучения, о развитии материально-технической базы образовательных организаций;

предоставляют рабочие места для трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования из числа молодежи;

гарантируют трудоустройство молодежи, ранее работавшей в организации, после прохождения военной и приравненной к ней службы;

на условиях, определяемых коллективным договором, оказывают материальную помощь работникам из числа молодежи, возвратившимся в организацию после прохождения военной и приравненной к ней службы;

закрепляют за молодыми работниками наставников (при необходимости);

предусматривают работникам, осуществляющим наставничество (наставникам), повышенную оплату труда на условиях, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом организации;

обучающимся из числа молодежи в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, направленным организацией на учебу, производят ежемесячную доплату к стипендии на условиях и в размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом.

8.5. Профсоюз:

организует работу Молодежного совета Профсоюза;

проводит обучение председателей молодежных советов (комиссий) организаций, молодых профсоюзных активистов;

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

принимает участие в разработке и реализации региональных молодежных программ;

проводит мероприятия, акции по повышению социальной активности молодежи;

устанавливает именные стипендии обучающимся из числа молодежи в отраслевых образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, за отличную успеваемость и общественную работу.

Глава 9. Развитие социального партнёрства и координация действий Сторон соглашения

9.1. Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства в АПК реализацию принципов представительного, равноправного, добросовестного и ответственного социального диалога.

9.2. Стороны гарантируют выполнение обязательств Соглашения и считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

9.3. Стороны обязуются взаимодействовать на основе принципов социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, развивать систему социального партнерства на территориальном уровне.

9.4. Стороны договорились, что при заключении отраслевых территориальных соглашений интересы работников представляют территориальные профсоюзные организации, интересы работодателей - территориальные отраслевые объединения работодателей, а также территориальные органы управления АПК.

9.5. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективного договора (соглашения) интересы всех работников организации независимо от их численности и членства в профсоюзе представляют первичные профсоюзные организации.

9.6. В целях повышения результативности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях АПК Стороны Соглашения обязуются:

обеспечивать безусловное выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации;

не допускать в период действия Соглашения принятия нормативных правовых актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников, за исключением случаев, предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

разрабатывать рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в АПК;

содействовать развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях всех форм собственности;

оказывать консультативную помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях АПК, принимать участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;

проводить мониторинг опыта работы Сторон социального партнерства по заключению соглашений на территориальном уровне;

предоставлять Сторонам Соглашения информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений;

принимать меры по урегулированию коллективных трудовых споров в организациях, противодействовать правонарушениям в сфере трудовых отношений;

информировать работников о значимых мероприятиях, проводимых Сторонами Соглашения, и размещать в средствах массовой информации материалы о развитии социального партнерства на отраслевом уровне и состоянии социально-трудовых отношений в АПК;

обеспечивать участие представителей Сторон в работе совещаний, межведомственных комиссий, «круглых столов», рабочих групп и других мероприятиях, касающихся социального партнерства.

Глава 10. Гарантии прав выборных органов профсоюзных организаций

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных органов профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом

Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Общероссийской общественной организации Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров.

10.2. Стороны Соглашения признают свободу объединения работников в профсоюз в качестве одного из основополагающих прав человека, необходимых для эффективного функционирования системы трудовых отношений, и не препятствуют созданию первичных организаций Профсоюза, содействуют повышению роли профсоюзных организаций на всех уровнях социального партнерства.

Стороны Соглашения считают, что наличие коллективного договора, заключенного с профсоюзной организацией, является необходимым инструментом социально-трудовых отношений.

10.3. Работа председателя первичной профсоюзной организации признается значимой и поощряется на условиях, определенных коллективным договором.

10.4. Стороны обращают внимание на обязанность работодателей:

соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций; создавать условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе для текущей работы и для проведения собраний;

предоставлять профсоюзным органам по их запросу необходимые нормативные документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, по другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы работников;

в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, ежемесячно перечислять по личным письменным заявлениям членов Профсоюза профсоюзные взносы, а по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, – денежные средства из заработной платы безналичным путем на счет профсоюзной организации;

не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза;

содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и корпоративных информационных ресурсов для широкого информирования работников о деятельности Сторон Соглашения;

включать представителей коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий по коллективным трудовым

спорам, финансовому оздоровлению, реорганизации и ликвидации организации.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.5. Работодатель вправе выделять денежные средства на оплату труда председателя первичной профсоюзной организации в размерах, установленных коллективным договором.

10.6. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы. В порядке и на условиях, определенных коллективным договором, членам выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, но не освобожденным от основной работы, может предоставляться свободное от работы время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, с оплатой по среднему заработку.

10.7. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором и (или) корпоративной социальной программой для работников, распространяются на освобожденных от основной работы профсоюзных работников, а также на штатных работников первичной профсоюзной организации.

10.8. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

Глава 11. Контроль за выполнением соглашения

11.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами.

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

Глава 12. Заключительные положения

12.1. Соглашение подписано Сторонами в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Соглашение вступает в силу с 01.01.2025 и действует по 31.12.2027. Стороны имеют право продлить действие Соглашения один раз на срок не более 3 лет. Вступление в силу настоящего Соглашения не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

12.3. По инициативе одной из Сторон за три месяца до истечения срока действия настоящего Соглашения Стороны обязуются начать переговоры о заключении нового или продлении действующего Соглашения.



Министр сельского хозяйства
Алтайского края

С.А. Межин



Председатель Алтайской краевой
организации Профсоюза работников
агропромышленного комплекса
Российской Федерации

Л.Н. Репчинская

Председатель Регионального
агропромышленного объединения
работодателей Алтайского края



С.Н. Бубенщиков

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Управление Алтайского края
по труду и занятости населения
« 16 » *сентября* 2024 г.
Регистрационный номер 784
Заместитель начальника
УТЗН Алтайского края *[Signature]*