

Вологодская областная организация Департамент сельского хозяйства Профессионального союза и продовольственных ресурсов

работников агропромышленного Вологодской области

комплекса Российской Федерации

Региональное отраслевое объединение

работодателей

«Агропромышленный союз Вологодской области»

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

ПО АГРОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ

ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

на 2024-2026 годы

Настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Вологодской области на 2024-2026 годы (далее - Соглашение) заключено на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27 ноября 2002 года №156-ФЗ «Об объединениях работодателей», закона Вологодской области от 7 июня 2018 года №4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», и 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, компенсации и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в агропромышленном комплексе области.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения территориальных отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров в организациях агропромышленного комплекса Вологодской области (далее – АПК).

**Глава 1. Общие положения**

1.1 Региональное отраслевое объединение работодателей «Агропромышленный Союз Вологодской области» (далее – Агропромсоюз или Работодатели), Вологодская областная организация Общероссийской общественной организации Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее- Вологодская областная организация Профессионального союза работников АПК РФ или Профсоюз);

- Департамент сельского хозяйства и продовольственных ресурсов Вологодской области (далее – Департамент), именуемые в дальнейшем Стороны в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральным законом от 27 ноября 2002 года №156-ФЗ «Об объединениях работодателей»;

законом Вологодской области от 7 июня 2018 года №4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области»;

федеральными отраслевыми соглашениями и иными договоренностями сторон социального партнерства заключили настоящее Соглашение, устанавливавшее общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики в сфере агропромышленного комплекса Вологодской области (далее – АПК).

1.2. Настоящее Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ним экономические отношения.

1.3. Стороны Соглашения признают в качестве главного приоритета - обеспечение роста эффективности работы АПК за счет повышения производительности труда, увеличения объемов выпускаемой продукции, повышения доходов предприятий и организаций, и, как следствие, рост доходов работников АПК. Стороны проводят политику, способствующую развитию человеческого потенциала, внедрению принципов достойного труда, социальной справедливости и ответственности.

1.4. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения территориальных отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров в организациях агропромышленного комплекса Вологодской области.

1.5. Соглашение действует в организациях, учреждениях и на предприятиях (далее - организации), осуществляющих деятельность в сфере АПК Вологодской области, в том числе в следующих областях профессиональной деятельности: сельское хозяйство, ветеринария, пищевая и перерабатывающая промышленность, рыболовство и рыбоводство, аграрное образование и наука, в том числе:

- работодателей, входящих в Агропромсоюз, а также работодателей организаций и учреждений, подведомственных Департаменту сельского хозяйства и продовольственных ресурсов области;

- работодателей организаций АПК, которые не являются членами Агропромсоюза, но которые принимали участие в коллективных переговорах и заключению данного Соглашения;

- работодателей АПК, не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению в региональный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему;

- работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеуказанными работодателями.

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

1.8. Обязательства настоящего Соглашения являются минимальными и могут быть дополнены и развиты в рамках заключения и реализации территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров.

1.9. Территориальные соглашения, коллективные и трудовые договоры не могут снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленный законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

В случае отсутствия в организациях АПК коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

1.11. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2026 года.

1.12. Соглашение может быть изменено, дополнено только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

1.13. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в региональном органе исполнительной власти по труду.

1.14. Стороны Соглашения в течение месяца со дня его уведомительной регистрации размещают текст Соглашения на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**Глава 2. Экономические и производственные отношения**

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, осознавая ответственность за устойчивое функционирование и развитие организаций и предприятий АПК, улучшение социально-экономической защищенности работников агропромышленного комплекса, Стороны Соглашения обязуются содействовать:

- защите экономических интересов отечественных предприятий и организаций АПК (работодателей);

- развитию многоукладности экономики, свободе предпринимательства, многообразию форм собственности и хозяйствования;

- росту уровня технологического, технического оснащения предприятий и организаций АПК;

- повышению качества и безопасности продукции АПК и обеспечению ее конкурентоспособности;

- воспроизводству и эффективному использованию земель сельскохозяйственного назначения;

- устойчивому развитию сельских территорий;

- обеспечению устойчивой занятости, достойного уровня заработной платы и социальной защиты работников АПК;

- повышению уровня охраны труда и экологической безопасности в организациях АПК;

- обеспечению профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации, развитию профессиональных квалификаций;

- трудоустройству выпускников образовательных организаций всех уровней профессионального образования в организации АПК;

- развитию отраслевых систем добровольного пенсионного, медицинского и других видов социального страхования;

- информированию работников АПК по вопросам нормативного правового регулирования пенсионного обеспечения;

- совершенствованию экономических и социально-трудовых отношений в организациях АПК;

- повышению эффективности взаимодействия социальных партнеров, равноправному социальному диалогу;

- повышение активности и роли профсоюзных организаций и отраслевых объединений работодателей на всех уровнях социального партнерства.

2.2. Стороны в период действия Соглашения в установленном порядке:

- участвуют в реализации законов и отраслевых государственных программ: федерального закона от 29 декабря 2006 года № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства», Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 2012 г. № 717, Указа Президента Российской Федерации от 6 августа 2014 г. № 560 «О применении отдельных специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации», Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 21 января 2020 года № 20, Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2016 г. №350 «О мерах по реализации государственной научно-технической политики в интересах развития сельского хозяйства», Постановления Правительства Российской Федерации от 25 августа 2017 г. №996 «Об утверждении Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017-2025 годы», а также в реализации Государственными программами: «Развитие агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов Вологодской области на 2021-2025 годы», утвержденной постановлением Правительства области от 26 августа 2019 года № 791 и «Комплексное развитие сельских территорий Вологодской области на 2021 – 2025 годы», утвержденной постановлением Правительства области от 26 октября 2020 года № 1267.

- в разработке, принятии и реализации ведомственных программ развития АПК, социального развития сельских территорий, в формировании социально-экономической политики в АПК;

- в разработке и совершенствовании законодательной базы для защиты экономических и социально-трудовых интересов работников и работодателей АПК.

Департамент сельского хозяйства и продовольственных ресурсов Вологодской области обязуется:

2.3 Вносить предложения по вопросам, входящим в компетенцию Департамента, к проекту отраслевого Соглашения, участвует в переговорах по разработке и заключению отраслевого Соглашения на областном уровне, обеспечивает контроль за их выполнением;

- разрабатывать прогноз социально-экономического развития отраслей АПК и участвует в разработке региональных программ развития АПК;

- обеспечивать своевременное финансирование подведомственных бюджетных организаций в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в областном бюджете;

- обеспечивать своевременное финансирование организаций АПК -участников государственной программы «Развитие агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов Вологодской области на 2021 – 2025 годы», утвержденной постановлением Правительства области от 26 августа 2019 годы №791, в пределах средств, предусмотренных в областном бюджете;

- оказывать информационно - консультационную помощь организациям в сфере АПК;

- принимать непосредственное участие в решении социально-экономических проблем развития сельских территорий, повышения уровня и качества жизни на селе, привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров и в целом, решения проблем кадрового обеспечения сельскохозяйственной отрасли;

- разрабатывать и реализует меры по развитию инфраструктуры сельских территорий в рамках государственной программы «Комплексное развитие сельских территорий Вологодской области на 2021 – 2025 годы», утвержденной постановлением Правительства области от 26 октября 2020 года № 1267;

- информировать Стороны Соглашения о действующих и (или) готовящихся к принятию региональных и иных программах в сфере АПК, затрагивающих социально-трудовые права работников;

- обеспечивать участие представителей Сторон Соглашения в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

- содействовать заключению отраслевых соглашений по АПК на территориальном уровне;

- организовывать с участием Сторон Соглашения проведение областных конкурсов профессионального мастерства, областных соревнований, проведение выставок и других мероприятий на региональном уровне.

2.4. Агропромсоюз обязуется :

- координировать действия организаций, являющихся их членами, в вопросах заработной платы, охраны труда, социального страхования и пенсионного обеспечения работников, реализации социальных и экономических программ, проведения политики занятости;

- участвовать в разработке нормативных правовых актов по вопросам АПК;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;

- представлять интересы и защищают законные права своих организаций в органах государственной власти и местного самоуправления;

- способствовать налаживанию взаимовыгодных связей между организациями АПК, их объединению в отраслевые и территориальные формирования;

- участвовать в рассмотрении коллективных трудовых споров и конфликтов;

- участвовать в развитии системы сельскохозяйственной кооперации, включая сельскохозяйственные производственные и сельскохозяйственные потребительские кооперативы, а также в создании их союзов и ассоциаций;

- оказывать правовую, информационную, консультативную и иную помощь отраслевым, территориальным союзам и ассоциациям в решении социальных вопросов сельских территорий;

- организовывать обучение представителей малого предпринимательства в сфере АПК современным методам ведения хозяйства, использования финансовых инструментов, передовым сельскохозяйственным технологиям в рамках сотрудничества с российскими, зарубежными и международными организациями;

- участвовать в организации и проведения конференций, семинаров, симпозиумов, выставок и ярмарок.

2.5. Вологодская областная организация Профессионального союза работников АПК РФ обязуется :

- координировать действия первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- добиваться повышения уровня жизни и улучшения условий труда работников АПК;

- участвовать в формировании социально-экономической политики в АПК, разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов по социально-трудовым вопросам;

- принимать участие в формировании отраслевой программы занятости, предлагать меры по социальной защите работников – членов Профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, сокращения численности или штатов;

- осуществлять профсоюзный контроль соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участвовать в пределах своей компетенции в осуществлении контроля соблюдения законов, иных нормативных правовых актов о приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения, представляет работников в комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества;

- защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в органах законодательной, исполнительной власти и местного самоуправления, в судебных органах и иных организациях, перед работодателями и их объединениями;

- участвовать в разработке и реализации политики по молодежным, гендерным и иным вопросам;

- принимать участие в организации и проведении спортивных, культурных и досуговых мероприятий и развитии санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха;

- содействовать снижению социальной напряженности в организациях;

- участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, организовывать и проводить коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

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

Глава 3. **ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

**И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

3.1. Стороны считают создание достойных рабочих мест, обеспечение полной продуктивной и свободно избранной занятости, сокращение масштабов неформальной и нелегальной занятости, одним из основных приоритетов агропромышленной политики в области трудовых отношений

3.2. Стороны осуществляют меры, направленные на улучшение качества трудовых ресурсов в организациях и развитие их профессиональной мобильности на основе применения системы профессионального образования всех уровней, усовершенствования систем непрерывного профессионального обучения, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритета развития отраслей системы агропромышленного комплекса, в том числе на:

- создание новых рабочих мест;

- предотвращение массовых увольнений;

- предотвращение ликвидации и перепрофилирования сельхозпредприятий;

- исключение из практики нелегальной занятости, стимулирование легальных трудовых отношений;

- легализацию и обоснованность привлечения иностранной рабочей силы;

- трудоустройство граждан с ограниченными возможностями здоровья;

- социальную защиту увольняемых работников.

3.3. Департамент сельского хозяйства и продовольственных ресурсов области:

- способствует выполнению законодательства в сфере занятости в рамках полномочий;

- реализует выполнение Закона области от 7.12.2015 года №3795-ОЗ «О мерах социальной поддержки, направленной на кадровое обеспечение агропромышленного комплекса области»;

- осуществляет меры, направленные на социальное развитие села, по профессиональной подготовке, повышению квалификации и переквалификации кадров для различных отраслей сельского хозяйства.

3.4. Агропромсоюз в пределах своих полномочий:

3.4.1. обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям, реализации права граждан на труд;

3.4.2. соблюдает принцип приоритетного трудоустройства российских граждан на рабочие места;

3.4.3. способствует трудоустройству при ликвидации организации работников предпенсионного возраста (за три года до момента возникновения права на пенсию), лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, матерей (отцов) - одиночек;

3.4.4 обеспечивает приоритетное предоставление вновь созданных рабочих мест работникам, высвобожденным ранее из данной организации, с учетом их образования, квалификации и деловых качеств;

3.4.5 предусматривают работникам, высвобождаемым из организаций, признанных банкротами, во вновь образуемых на базе их имущества организациях не менее 75% рабочих мест;

3.4.6 создает условия в соответствии с действующими нормами трудового законодательства и предоставляет работу по специальности выпускникам образовательных учреждений, обучавшимся по договорам и направлениям организаций и прибывшим для работы в эти организации;

3.4.7 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;

3.4.8 принимает меры, направленные на создание и сохранение рабочих мест, смягчение негативных последствий их сокращения; информирует профсоюзный комитет о создании и сокращении рабочих мест;

3.4.9 при принятии решения о массовом высвобождении работников в соответствии со ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации проводит мероприятия с обязательным уведомлением выборного профсоюзного органа (массовым высвобождением считается одновременное сокращение десяти и более процентов от общей численности работников организации);

3.4.10 обеспечивает соблюдение установленного трудовым законодательством режима рабочего времени и времени отдыха;

3.4.11 предусматривает в коллективных договорах предоставление работникам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, не менее 2 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.4.12 информирует органы занятости населения: о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также о приостановке производства в течении трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий; о применении в отношении данной организации процедур несостоятельности (банкротства);

3.4.13 уведомляет работников и профсоюзную организацию о возможном банкротстве организаций, а при рассмотрении арбитражным судом дела о банкротстве должника-работодателя уведомить их о проводимых процедурах (наблюдение, финансовое оздоровление, внешнее управление и т.д.)

3.4.14 оказывает материальную помощь особо нуждающимся работникам, молодым специалистам, ветеранам труда;

3.4.15 обеспечивает выполнение мероприятий по повышению квалификации и профессиональной подготовке кадров, при вынужденном сокращении объемов производства приостанавливает наем новых работников на вакантные места;

3.4.16 организует переобучение высвобождаемых работников новым профессиям;

3.4.17 вводит 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;

3.4.18 при необходимости производит разделение рабочего дня на части.

3.4.19 разрабатывают программы социальной адаптации работников, подлежащих сокращению с учетом финансово-экономического состояния организаций с участием выборных органов первичных профсоюзных организаций;

3.4.20 предусматривают выплаты работникам единовременных пособий, предоставление других социальных льгот и гарантий сверх установленных законодательством, а также возможность переобучения новым профессиям при расторжении трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата работников.

**Глава 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны Соглашения договорились:

4.1. Режим рабочего в организациях АПК устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, составленными на основании Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов и в соответствии с Федеральным законом от 08.12.2020 №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части урегулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

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

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

4.4. 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, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца.

4.5. Для водителей в случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц.

Продолжительность учетного периода может быть увеличена работодателем до трех месяцев по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии - с иным представительным органом работников.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением водителей), установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, по причинам сезонного характера - не более шести месяцев, по причинам технологического характера – не более одного года.

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

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

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Перерыв между двумя сменами не может быть менее 8 часов.

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

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

4.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором.

Стороны Соглашения договорились

4.10 при необходимости подготовить перечень сезонных работ в АПК, в том числе отдельных сезонных работ с указанием их максимальной продолжительности, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев.

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

4.12. Работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

4.14. 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.

4.15. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Работодатель должен известить под роспись работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не может быть менее трех дней.

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

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

Глава 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны Соглашения договорились:

5.1. Считать главной целью политики в области оплаты труда в организациях АПК — систематическое повышение реальных доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства и доведения уровня реальной заработной платы в сельском хозяйстве до 80% от уровня средней заработной платы по экономике области.

5.2. 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, устанавливать в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и согласовывать, при наличии первичной профсоюзной организации – с ее коллегиальными выборными органами.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом на региональном уровне.

Работодатели обязуются

5.3. В организациях внебюджетного сектора регулирование оплаты труда осуществлять следующим образом:

- 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 Вологодской области;

- наименование профессий, перечень и тарификация основных видов работ (трудовых действий), присвоение квалификационных разрядов производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, действующих профессиональных стандартов, по результатам решений аттестационных комиссий, центров оценки квалификации;

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

- ориентироваться на установление доли тарифной ставки/должностного оклада в заработной плате на уровне не менее 70 процентов;

- при необходимости выплачивать в неденежной форме долю заработной платы, не более 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

5.4. Система оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

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

5.7. Нести персональную ответственность за задержку выплаты заработной платы. Выплачивать заработную плату работникам не реже, чем каждые полмесяца.

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. Выплата заработной платы руководителю организации производится одновременно с выплатой 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.

5.8. При сменном режиме работы:

- устанавливать в соответствии с законодательством доплату за работу в ночную смену (с 22 часов до 6 часов) – не менее 25 процентов часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы;

- оплачивать в повышенном размере работу в вечернюю смену (с 18 часов до 22 часов). Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в вечернее время устанавливается коллективным договором;

- сохранять 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;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

5.7. Вводить введение, замену и пересмотр норм труда, условий оплаты труда только с извещением работников не позднее, чем за два месяца, а при наличии первичной профсоюзной организации – с учетом мнения её коллегиального выборного органа.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Департамент сельского хозяйства и продовольственных ресурсов области обязуется:

5.8. Участвовать в работе по нормированию оплаты труда в рамках своих полномочий.

Профсоюз обязуется:

5.8. В целях защиты прав и интересов работников АПК осуществлять профсоюзный контроль за своевременностью выплаты заработной платы и уплаты страховых взносов в государственный внебюджетный фонд.

Глава 6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

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

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

6.2. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям устанавливать для работников следующие дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации за счет собственных средств, с включением их в коллективный договор:

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;

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;

осуществление добровольного медицинского страхования работников, негосударственного пенсионного обеспечения, в том числе через Акционерное общество «Негосударственный пенсионный фонд «АПК-Фонд», с учетом финансово-экономического положения организаций.

Работодатели обязуются с учетом своего финансового положения предоставлять:

6.3 единовременные выплаты работникам при уходе в отпуск, при увольнении в связи с выходом на пенсию, при награждении государственными и отраслевыми наградами, при рождении ребенка;

полную или частичную оплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников, в первую очередь занятых во вредных условиях труда;

адресную финансово-экономическую поддержку детского оздоровительного отдыха, содержания детей в детских дошкольных образовательных учреждениях;

материальную помощь в случае рождения ребенка, нуждающимся неработающим пенсионерам-ветеранам организации, в случае смерти работника - членам семьи;

различные виды добровольного страхования работников.

Работодатели обязуются:

6.4. Предоставлять:

- гарантии и компенсации работникам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, действующими законами и иными нормативными 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 компенсаций и льгот женщинам, работающим в сельской местности;

- организацию по месту работы горячего питания работающим, в т.ч. в ночные смены, с частичной или полной его оплатой;

- оплату за счет своих средств первых трех дней временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травм (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний);

- 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 несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, в результате исполнения им трудовых обязанностей, возмещение всех расходов, связанных с ритуальными услугами.

6.5 своевременно и в полном объеме в Социальный Фонд России сведения индивидуального (персонифицированного) учета по обязательному пенсионному и социальному страхованию и информирует застрахованных лиц об уплате страховых взносов, начисляет и в установленные законодательством сроки в полном объеме перечисляет страховые взносы в бюджет данного фонда;

6.6 документы о трудовом стаже и заработной плате, необходимых для назначения трудовых пенсий по старости на своих работников - будущих пенсионеров.

6.7. Оказывать содействие работникам организации в улучшении их жилищных условий и направлять часть прибыли, оставшейся в распоряжении организации, на оказание помощи для индивидуального и кооперативного строительства и участие в долевом строительстве.

6.5. Рассматривать возможность предоставлять повышенные льготы и гарантии женщинам, работающим в АПК:

- 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.

6.6. Обеспечивать 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 обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Конкретные положения данного раздела фиксировать в коллективном договоре организации.

6.7. Предусматривать совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

- 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;

- финансирование из фондов организаций мероприятий по созданию условий для досуга и отдыха работников, развития культуры и спорта.

- льготные ссуды на приобретение или строительство жилья в установленном порядке, с учетом своего финансового положения;

- материальную помощь при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях в размерах, установленных коллективным договором;

- предоставление краткосрочного оплачиваемого отпуска не менее 2 дней отцу при выписке ребенка из роддома.

Глава 7. Охрана труда и здоровья, экологическая безопасность

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

7.2. Стороны Соглашения:

взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

содействуют организации и укреплению служб охраны труда организаций АПК;

оказывают консультативную помощь организациям АПК в разработке и реализации региональных, территориальных целевых 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;

проводят консультации о ратификации Конвенции N 184 Международной организации труда "О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве", принятой в г. Женеве 21 июня 2001 г. на 89-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда.

Работодатели обязуются

7.3. Обеспечивать:

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

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- создание в организациях с численностью, более 50 работающих службы охраны труда, или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, в организациях меньшей численности - заключают договоры со своими специалистами или сторонними организациями на выполнение работ по охране труда;

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

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

- содействие внедрению концепции "нулевого травматизма", современных методов управления охраной труда в организациях, распространению передового опыта в сфере охраны труда;

- финансирование мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг); условиями коллективного договора указанные средства могут устанавливаться в повышенном размере;

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

- повышенные компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- предоставление работникам сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии с едиными Типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

- проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

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

- обучение специалистов по охране труда в лицензированных организациях;

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

7.4. Устанавливать для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

а) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

- для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени, не менее 7 календарных дней;

- для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени, не менее 9 календарных дней;

- для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени, не менее 12 календарных дней;

- для работников, условия труда которых отнесены к опасным, не менее 14 календарных дней.

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.

б) Повышенный размер оплаты труда:

|  |  |
| --- | --- |
| Класс условий труда по результатам специальной оценки | Повышение оплаты труда,  в % к тарифной ставке не менее |
| 3.1 | 4 |
| 3.2 | 8 |
| 3.3 | 12 |
| 3.4 | 18 |
| 4 | 24 |

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

в) денежную компенсацию при увеличении сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю, на основании настоящего Соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

7.5. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда и организовывать их работу;

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

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

Работодатели и Профсоюзы обязуются

7.8. При заключении коллективного договора прилагать:

- план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на производстве с указанием объема средств, необходимых для их выполнения по годам;

- список профессий и должностей работников, которым по результатам специальной оценки условий труда установлены размеры повышения оплаты труда, продолжительность рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- перечень производств, профессий, должностей работников, которым выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;

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

- перечень обязательных к выдаче средств индивидуальной защиты и нормы их выдачи;

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

Профсоюз обязуется:

7.9 Принимать участие в подготовке отраслевых мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению травматизма в организациях АПК;

7.10. Осуществлять профсоюзный контроль соблюдения законодательства об охране труда;

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

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

7.13. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и в организации в целом;

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

7.15. Осуществлять 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. Молодежная политика

8.1. Стороны Соглашения считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной 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.

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

8.2. Стороны договорились о необходимости разрабатывать и реализовывать меры по:

- формированию системы дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодежи в организациях АПК, в том числе расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

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

- проведению профориентационной работы с молодежью в образовательных организациях всех уровней профессионального образования в целях создания положительного позитивного образа работника сельского хозяйства и закрепления молодых специалистов в отрасли;

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

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

8.3. Департамент сельского хозяйства и продовольственных ресурсов области обязуется:

- разрабатывать и реализовывать программы, способствующие закреплению молодых специалистов в организациях АПК;

- оказывать молодым специалистам АПК информационную и методическую помощь по получению государственных субсидий и грантов на поддержку начинающих фермеров и на развитие семейных животноводческих ферм в рамках государственной программы «Комплексное развитие сельских территорий Вологодской области на 2021 – 2025 годы», утвержденной постановлением Правительства области от 26 октября 2020 года № 1267.

Работодатели обязуются:

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

8.5. Создавать общественные советы (комиссии) по работе с молодежью в организациях всех форм собственности;

8.6. Разрабатывать комплексные и целевые программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации;

8.7. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;

8.8. Устанавливать именные стипендии студентам высших учебных заведений и студентам средних специальных учебных заведений за отличную успеваемость, с учетом своего финансового положения;

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

8.10. Финансировать и создавать условия для организации молодежного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей, с учетом своего финансового положения.

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

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

8.13. Обеспечивать соблюдение квот рабочих мест для выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования;

8.14 Гарантировать трудоустройство работникам, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной службы по призыву, обеспечивать приоритет трудоустройства участникам СВО;

8.15. Оказывать материальную помощь молодым работникам, возвратившимся в организацию после прохождения военной службы по призыву, на условиях, определяемых коллективным договором;

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

Вологодская областная организация Профессионального союза работников АПК РФ обязуется:

8.17. Обеспечивать работу Молодежного отраслевого совета областного Профсоюза.

8.18. Организовывать обучение председателей молодежных отраслевых советов и комиссий организаций, молодых профсоюзных активистов АПК;

8.19. Контролировать предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи.

8.20. Стороны договорились о проведении ежегодного слета районных команд АПК «Молодые аграрии Вологодчины».

**Глава 9. Развитие социального партнерства**

**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.

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

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

9.3. Стороны Соглашения договорились:

- обеспечивать выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации;

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

- способствовать развитию системы отраслевого социального партнерства на региональном и территориальном уровнях;

- не допускать в период действия Соглашения принятия нормативных правовых актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников;

- обеспечивать рост числа территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров путем вовлечения в переговорные процессы более широкого круга работодателей и работников;

- оказывать методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях-участниках настоящего Соглашения, принимать участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;

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

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

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

9.4. Стороны Соглашения образуют из числа своих представителей Отраслевую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия) по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением данного Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами Соглашения разногласий.

Положение и состав Отраслевой комиссии формируется на паритетной основе отдельными актами, согласованными всеми сторонами социального партнерства.

План работы комиссии формируется ежегодно.

9.5. Отраслевая комиссия ежегодно рассматривает ход выполнения положений Соглашения.

9.6. Изменения и дополнения вносятся в Соглашение в следующем порядке:

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

переговоры Сторон должны быть начаты в течение 1 месяца после получения соответствующего предложения одной из Сторон;

изменения вносятся в Соглашение по решению Отраслевой комиссии.

**Глава 10. Гарантии прав выборных органов профсоюзных организаций**

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

10.2. Стороны Соглашения признают свободу объединения работников в профсоюз в качестве одного из основополагающих прав человека, необходимого для эффективного функционирования системы трудовых отношений, не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций.

10.3 Стороны обращают внимание на обязанность работодателей:

соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, требования Федерального закона от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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, другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы работников;

ежемесячно перечислять по личным письменным заявлениям членов Профсоюза профсоюзные взносы, а по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза,

денежные средства из заработной платы и их перечисление безналичным путем на счет профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором;

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.

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

10.5. 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, 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.

Глава 11. Контроль за выполнением Соглашения

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

11.2. Выполнение Соглашения с предоставлением сторонами необходимой информации рассматривается Отраслевой комиссией, а также по мере необходимости, вносится на обсуждение коллегии Департамента сельского хозяйства и продовольственных ресурсов области и Президиума областной организации профсоюза работников АПК РФ, областной трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений. Информация об этом направляется в районы области.

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

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

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

Совершено \_и подписано \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-

в трех подлинных экземплярах,

каждый из которых имеет одинаковую силу

И.О. Начальника Департамента

сельского хозяйства

и продовольственных ресурсов

Вологодской области

Н.В.Виноградов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель

Регионального отраслевого

объединения работодателей

«Агропромышленный союз Вологодской области» А.А. Казаков

Председатель

Вологодской областной организации

Общественной организации

Профессионального союза работников

агропромышленного комплекса

Российской Федерации И.Б. Головастикова