

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО АГРОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ  
НА 2025 – 2027 ГОДЫ

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее именуется – Соглашение) заключено на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2024-2026 годы.

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

3. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций агропромышленного комплекса Челябинской области (далее именуются – работники, организации АПК) в лице их представителя – Челябинской областной организации Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее именуется – Профсоюз);

- работодатели – организации агропромышленного комплекса Челябинской области, в лице их представителя – Регионального отраслевого объединения работодателей агропромышленного комплекса Челябинской области (далее именуется – Работодатель);

- уполномоченный орган исполнительной власти Челябинской области – Министерство сельского хозяйства Челябинской области (далее именуется – Минсельхоз).

4. Стороны Соглашения принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, взаимопонимания и доверия. Стороны Соглашения в своей деятельности руководствуются законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

В случае реорганизации стороны Соглашения ее права и обязанности переходят к ее правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

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

7. Из числа представителей сторон Соглашения создается Отраслевая комиссия по подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникших между сторонами Соглашения разногласий (далее именуется – Отраслевая комиссия или Отраслевая 3-х сторонняя комиссия). Состав Отраслевой комиссии указан в приложении № 1 к Соглашению.

8. Соглашение действует в отношении:

8.1. Работодателей:

- государственных учреждений, подведомственных Министерству сельского хозяйства Челябинской области, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в пределах средств, предусмотренных на обеспечение деятельности областных государственных учреждений;

- организаций, являющихся членами объединения работодателей;

- других работодателей агропромышленного комплекса Челябинской области независимо от форм собственности и организационно-правовой форм, работающих в агропромышленном комплексе, присоединившихся к Соглашению в установленном законодательством порядке после его заключения.

8.2. Работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными Работодателями.

9. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению. Присоединение к Соглашению оформляется в соответствии со ст. 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Соглашение служит основой для разработки и заключения территориальных отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров. Соглашение не ограничивает права Работодателей в расширении социальных гарантий и льгот работникам за счет собственных средств. Территориальные отраслевые соглашения и коллективные договоры не могут снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

11. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников организаций АПК, независимо от количества членов профсоюза, представляют и защищают первичные профсоюзные организации, а территориальных соглашений – территориальные организации профсоюза.

12. Соглашение действует с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года.

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

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения

работников, органов Профсоюза и Работодателей.

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

## Глава II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

14. Стороны содействуют реализации единой государственной политики по функционированию агропромышленного комплекса Челябинской области, развитию сельских территорий и обеспечению населения Челябинской области качественным продовольствием.

15. Главными направлениями деятельности Сторон являются:

- совершенствование экономических и социально-трудовых отношений в сфере деятельности агропромышленного комплекса Челябинской области;
- участие в реализации Федерального закона от 29.12.2006 г. № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства»;
- участие в реализации Стратегии социально-экономического развития Челябинской области до 2035 года (раздел «Развитие агропромышленного комплекса»);
- доведение настоящего Соглашения до заинтересованных лиц, разъяснение и контроль за его выполнением.

16. Минсельхоз области:

- осуществляет функции, определённые постановлением Губернатора Челябинской области от 09.08.2004 г. № 407 «О Министерстве сельского хозяйства Челябинской области»;
- обеспечивает своевременное финансирование подведомственных бюджетных учреждений в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в областном бюджете;
- разрабатывает и реализует мероприятия по государственной поддержке сельского хозяйства области;
- принимает участие в решении социально-экономических проблем развития сельских территорий, путем улучшения качественных характеристик трудовых ресурсов в сельской местности, повышения уровня и качества жизни на селе, более полного использования имеющихся трудовых ресурсов, привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров и, в целом, решения проблемы кадрового обеспечения сельскохозяйственной отрасли;
- обеспечивает развитие, поддержку сельскохозяйственной и несельскохозяйственной деятельности малых форм хозяйствования, сельскохозяйственной потребительской кооперации и улучшение качества жизни в сельской местности;
- принимает участие в развитии сельской инженерной инфраструктуры, газификации сельских населенных пунктов;
- организует совместно с Профсоюзом области в установленном порядке проведение областных конкурсов профессионального мастерства, выставок;

- оказывает совместно с Профсоюзом области содействие в формировании заявок на участие предприятий АПК в областном конкурсе на лучший коллективный договор;

- участвует в переговорах по разработке, заключению Соглашения, обеспечивает контроль за ходом его выполнения.

#### 17. Профсоюз области:

- координирует действия первичных и территориальных организаций;

- добивается повышения уровня жизни и улучшения условий труда работников;

- осуществляет защиту трудовых прав и социальных гарантий работников;

- предлагает меры по социальной защите работников - членов Профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, сокращения численности или штатов;

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением Работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- представляет интересы работников в социальном партнерстве в сфере труда, ведет коллективные переговоры, заключает коллективные договоры и соглашения, осуществляет контроль за их выполнением;

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

- проводит оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и работу по организации санаторно-курортного обслуживания работников АПК, детского оздоровительного отдыха, организации и проведении спортивных, культурных и досуговых мероприятий;

- содействует снижению социальной напряженности в организациях;

- организует подготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров, участвует в совершенствовании системы профессионального образования и повышении уровня подготовки кадров;

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

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

#### 18. Работодатель:

- координирует действия организаций, присоединившихся к Соглашению, по вопросам соблюдения трудового законодательства;

- участвует в реализации мер по вопросам АПК и социального развития села;

- представляет законные интересы и защищает права своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

- способствует налаживанию взаимовыгодных связей между своими членами, способствует их объединению в отраслевые, территориальные и

другие формирования с целью увеличения производства и реализации сельскохозяйственной продукции;

- участвует в развитии системы сельскохозяйственной кооперации;
- оказывает помощь крестьянским (фермерским) и личным подсобным хозяйствам в укреплении их экономики, материально-техническом обеспечении, реализации произведённой в хозяйствах продукции;
- оказывает помощь аграрным (крестьянским) союзам и ассоциациям в решении социальных вопросов на селе;
- принимает участие в организации обучения 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; организации и проведении конференций, семинаров, симпозиумов, выставок и ярмарок; правовой, информационной, консультативной и другой помощи;
- участвует в рассмотрении коллективных трудовых споров.

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

19. Стороны Соглашения 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, подготовки и переподготовки кадров с учётом приоритетов в отраслях АПК, в том числе на:

- создание новых современных эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда и достойной заработной платой, повышение качества действующих и ликвидацию непроизводительных рабочих мест;
- предотвращение массовых увольнений,
- легализацию и обоснованность привлечения иностранной рабочей силы;
- трудоустройство граждан с ограниченными возможностями здоровья;
- социальную защиту увольняемых работников.

20. Минсельхоз:

- участвует в разработке и реализации мероприятий в соответствии с государственной программой Челябинской области «Развитие сельского хозяйства в Челябинской области», утвержденной постановлением Правительства Челябинской области от 23.12.2019 г. № 583-П;

- разрабатывает предложения по повышению производительности труда;
- содействует развитию науки и формированию механизмов государственной поддержки научно-технической и инновационной деятельности в АПК;

- участвует в разработке и осуществлении, в установленном порядке, мероприятий по подготовке специалистов с высшим профессиональным

образованием, профессиональной переподготовке и повышении квалификации специалистов для АПК Челябинской области;

- принимает участие в определении потребности АПК области в выпускниках образовательных организаций высшего профессионального образования аграрного профиля.

21. Работодатель (Работодатели):

- соблюдает трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашения и трудовые договоры;

- ведёт коллективные переговоры согласно статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации;

- заключает коллективные договоры в порядке, установленном статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации;

- разрабатывает и реализует мероприятия, предусматривающие сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- способствует эффективному управлению процессами трудовой миграции, регулированию внешней трудовой миграции, приему иностранной рабочей силы с учетом реальных потребностей и возможностей Челябинской области по приему и обустройству иммигрантов;

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

- обеспечивает высвобождаемым работникам организаций, признанных банкротами, преимущественное право трудоустройства во вновь образуемых на базе их имущества организациях;

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

- принимает меры, направленные на создание и сохранение рабочих мест, смягчение негативных последствий их сокращения;

- информирует Профсоюз области о создании и сокращении рабочих мест;

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

- при наличии финансовых средств предоставляет льготы и компенсации высвобождаемым работникам сверх установленных законодательством;

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

- организует внутрипроизводственное обучение работников организаций, а также опережающее профессиональное обучение работников, подлежащих высвобождению;

- по согласованию с Профсоюзом 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;

- при необходимости производит разделение рабочего дня на части;

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

- при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатели обязаны в письменной форме сообщить об этом выборным органам первичных профсоюзных организаций и в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий и указать должности, профессии, специальности и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника. А в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В течение этого срока работодатели осуществляют меры, обеспечивающие за счет организаций переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переквалификации работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения;

- обязуется воздерживаться от использования трудовых ресурсов, трудоустроенных в частных агентствах занятости, за исключением случаев, когда стороны признают это необходимым. В последнем случае работодатели обязуются проводить консультации с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

21.1. Работодатели с участием Профсоюза, с учетом финансово-экономического состояния организаций разрабатывают программы социальной адаптации работников, подлежащих сокращению.

21.2. При расторжении трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата работников в коллективных договорах могут предусматриваться выплаты работникам единовременных пособий, предоставление других социальных льгот и гарантий сверх установленных законодательством.

#### Глава IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

22. Стороны Соглашения договорились, что режим рабочего времени в организациях АПК устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, составленным на основании Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

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

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

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

Если в случае производственной необходимости женщина должна трудиться свыше 36 часов в неделю (но не более 40 часов в неделю), то эта работа признается сверхурочной, и подлежит оплате в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

25. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й и 4-й степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

26. 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.

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

28. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации). График сменности составляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору. В трудовом договоре в обязательном порядке указывается, что работник принимается на работу со сменным режимом работы. Если данный режим вводится на предприятии после заключения трудового договора с работником, то требуется письменное согласие работника, так как происходит изменение существенных условий трудового договора.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.



Графики сменности должны отражать требование статьи 110 Трудового кодекса Российской Федерации о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

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

29. Стороны Соглашения договорились при необходимости подготовить перечень сезонных работ в АПК.

30. 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 или коллективным договором.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к

вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда.

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

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

36. Работодатель обязан произвести работнику все причитающиеся ему выплаты, включая оплату отпуска, не позднее, чем за три дня до его начала.

## Глава V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

38. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников устанавливаются в коллективных договорах, локальных нормативных актах по согласованию работодателей с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

Размер тарифных ставок (окладов), а также базовых окладов, тарифных ставок заработной платы устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» для Челябинской области с учетом уральского коэффициента, на которые начисляются все надбавки и доплаты.

39. В организациях внебюджетного сектора:

- минимальный размер оплаты труда при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке нормы рабочего времени устанавливается в соответствии с федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» для Челябинской области с учетом уральского коэффициента;

- в случаях, когда экономическое положение отдельных организаций не позволяет обеспечить им применение минимального размера оплаты труда, предусмотренного настоящим Соглашением, при подписании коллективного договора в организации стороны могут принимать решение о других его размерах, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, и разрабатывают меры по сближению минимального размера оплаты труда работников организации и величины прожиточного минимума в 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, а также по результатам решений аттестационных комиссий;

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

- работодатели самостоятельно индексируют заработную плату в соответствии с индексом потребительских цен в регионе за предыдущий календарный год одновременно для всех категорий работников; механизм индексации регулируется коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации;

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

- доля заработной платы, выплачиваемая в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

40. В организациях, находящихся на бюджетном финансировании, оплата труда работников регулируется федеральными законами, законами Челябинской области, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций.

41. Работодатели:

- обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;

- производят своевременные расчеты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации не позднее дня выдачи заработной платы;

- выплачивают заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца. Локальные нормативные акты организации или коллективный договор не могут изменить данную норму закона, которая имеет императивный характер;

- стремятся к соотношению в уровнях оплаты труда 10 процентов работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов работников с самой высокой заработной платой не более чем 1:10;

- устанавливают в соответствии с законодательством и/или коллективным договором доплату при сменном режиме работы, с учётом мнения выборного органа профсоюзной организации:

за работу в вечернюю смену (вечерней сменой считается работа в смене, которая непосредственно предшествует ночной, - с 18 часов до 22 часов) - не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час

работы;

за работу в ночную смену (с 22 часов до 6 часов) - не менее 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы;

- осуществляют мероприятия по обеспечению дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников;

- несут персональную ответственность за задержку выплаты заработной платы;

- сохраняют за работником, который приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, средний заработок за весь период приостановления им исполнения трудовых обязанностей. Средний заработок за дни приостановки работы исчисляется в соответствии со статьёй 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

42. Профсоюз области в целях защиты прав и интересов работников АПК осуществляет профсоюзный контроль за своевременностью выплаты заработной платы.

43. Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются трудовыми договорами с ними.

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

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

## Глава VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

45. Стороны Соглашения в рамках настоящего Соглашения рекомендуют работодателям устанавливать для работников следующие дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации за счет собственных средств, с включением их в коллективные договоры:

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

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

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

собственной свадьбы;

- свадьбы детей;
- смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);
- бесплатное или частично оплачиваемое содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях;
- предоставление оплачиваемого выходного дня в День знаний (1 сентября) одному из родителей либо иному законному представителю ребенка, воспитывающим детей-школьников младших классов (1 - 4 класс);
- предоставление различных видов социальной помощи работникам (бесплатные или частично оплачиваемые путевки на санаторно-курортное лечение, компенсация расходов на лечение и другое);
- оказание материальной помощи неработающим пенсионерам-ветеранам организации;
- оплату расходов на ритуальные услуги в случае смерти работника, его близких родственников, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации;
- единовременную выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;
- выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- предоставление льгот в части пользования лечебными учреждениями работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штата, не менее двух лет после увольнения, а их детям - детскими дошкольными учреждениями, на равных условиях с работающими в данной организации;
- дополнительное добровольное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, медицинское страхование, а также другие виды страхования:
- негосударственное пенсионное обеспечение работников и ветеранов;
- выплату «подъёмных» молодым специалистам.

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

- выплату средней заработной платы по основному месту работы и сохранение рабочего места (должности) работникам при совмещении работы с получением образования, направленным работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы. При направлении на повышение квалификации в другую местность работнику компенсируются связанные с этим в порядке и размерах, установленных для компенсации командировочных расходов;
- выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, соглашений, но не более трех месяцев;

- выплату компенсаций и предоставление льгот женщинам, работающим в сельской местности, а также работникам организаций, находящихся на территориях экологических катастроф и чрезвычайных ситуаций;

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

- своевременное исчисление и уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды

- в случае смерти работника организации, его близких родственников, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации, оплату расходов на ритуальные услуги;

- в случае гибели (смерти) работника, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, в результате исполнения им трудовых обязанностей, возмещение всех расходов, связанных с ритуальными услугами.

Установить следующие гарантированные выплаты потерпевшему работнику или членам семьи в случае его смерти, при потере трудоспособности, исходя из минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» для Челябинской области с учетом уральского коэффициента на день выплаты:

- при смертельном исходе – десять минимальных годовых заработков;

- при установлении I степени инвалидности – 75 % от минимального заработка за десять лет;

- при установлении II степени инвалидности – 50 % от минимального заработка за десять лет;

- при установлении III степени инвалидности – 30 % от минимального заработка за десять лет;

- при получении профессионального заболевания – 30 % от минимального заработка за десять лет.

Реализация данных положений осуществляется за счёт средств работодателя и отражается в коллективном договоре.

47. Работодатели оказывают содействие работникам организации в улучшении их жилищных условий и направляют часть прибыли, остающейся в распоряжении организации, на оказание помощи для индивидуального и кооперативного строительства, участия в долевом строительстве, предоставляют по возможности льготные кредиты (ссуды) на приобретение или строительства жилья в установленном порядке.

48. Работодатели предоставляют повышенные льготы и гарантии женщинам, работающим в АПК:

- при повышении квалификации и профессиональной переподготовке по другим специальностям;

- при работе по гибкому графику;

- матерям, воспитывающим ребенка без супруга;

- находящимся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком.

49. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций предусматривают в коллективных договорах:

- финансирование профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также выделение средств на оплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление женщин детородного возраста, работников и членов их семей, в первую очередь занятых во вредных условиях труда, за счёт сумм страховых взносов обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, 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 физической культуры и спорта.

50. Работодатели:

- принимают меры по сохранению и профильному использованию объектов социальной сферы для организации досуга и оздоровления работников и их семей;

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

- предоставляют краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребенка из роддома.

51. Стороны Соглашения осуществляют взаимодействие в области информирования работников АПК по вопросам нормативного правового регулирования пенсионного обеспечения в Российской Федерации.

52. Работодатели обеспечивают своевременное и в полном объёме перечисление средств во внебюджетные страховые фонды (социального страхования, медицинского, пенсионного) в размерах, предусмотренных законодательством.

53. Работодатели обеспечивают выплату средней заработной платы на период отсутствия работника при совмещении работы с получением образования (ст. 165 Трудового кодекса Российской Федерации).

## Глава VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

- взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

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

- содействуют укреплению службы охраны труда организаций АПК;
- распространяют передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда;

- содействуют ратификации Международной организации труда № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» и её реализации.

#### 55. Работодатели:

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

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

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

- совместно с выборным профсоюзным органом разрабатывают инструкции по охране труда и проводят ознакомление работников с требованиями по охране труда;

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

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

- обеспечивают работников современными средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с Едиными типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

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

- обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

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

- проводят обучение специалистов по охране труда в организациях;

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

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

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

- для работников, условия труда которых отнесены ко 2 степени вредности, не менее 7 календарных дней;



для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности, не менее 8 календарных дней;

для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности, не менее 9 календарных дней;

для работников, условия труда которых отнесены к опасным, не менее 10 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:

минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности, составляет не менее 5 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности, составляет не менее 6 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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 (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы - не менее чем в двойном размере.

57. Работодатели совместно с выборными профсоюзными органами первичных профсоюзных организаций:

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

- организуют и проводят обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Предусматривают в коллективном договоре меры, обеспечивающие уполномоченным (доверенным) лицам возможность выполнять свои общественные обязанности в рабочее время;

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

58. К коллективному договору организации прилагаются:

- план мероприятий по улучшению условий труда на производстве и суммы 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 и должностей, работникам которых выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;

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

- перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплых, других средств индивидуальной защиты и нормы их выдачи;

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

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

60. Профсоюз области:

- принимает участие в подготовке отраслевых мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению травматизма, отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда;

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

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

- обеспечивает выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и в организации в целом;

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

- 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;

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

## Глава VIII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

61. Стороны Соглашения считают необходимым осуществлять меры, направленные на закрепление молодежи в организациях АПК области в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала отрасли.

62. К сельской молодежи, в рамках Соглашения, относятся лица в возрасте до 35 лет, постоянно проживающие в сельской местности Челябинской области и работающие на предприятиях АПК.

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

- содействие снижению уровня безработицы среди молодежи;
  - проведение профориентационной работы с молодежью в учебных заведениях всех уровней образования в целях создания положительного позитивного образа работника сельского хозяйства и закрепления молодых специалистов в отрасли;
  - содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
  - обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
  - обеспечение участия представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению соглашений всех уровней и коллективных договоров;
  - содействие трудовой занятости молодежи, привлечению и закреплению молодежи в организациях, развитию студенческих трудовых отрядов;
  - проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи, предупреждению негативных явлений среди учащейся и работающей молодежи, способствованию укреплению нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы;
  - мероприятия, направленные на содействие трудовой занятости молодежи, привлечение и закрепление молодежи в организациях АПК.
64. Работодатели совместно с профсоюзными комитетами организаций:
- формируют в коллективном договоре специальный раздел по молодежной политике и предусматривают в нём финансирование программ работы с молодёжью, способствующие закреплению молодых специалистов в организациях АПК области;
  - создают общественные советы (комиссии) по работе с молодежью в организациях всех форм собственности;
  - разрабатывают комплексные и целевые программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации;
  - проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;
  - устанавливают именные стипендии студентам высших учебных заведений и студентам средних специальных учебных заведений за отличную успеваемость;

- поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;
- финансируют и создают условия для организации молодежного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей;
- предоставляют жилье молодым специалистам и их семьям на основе реализации государственных программ.

#### 65. Работодатели:

- предоставляют льготы молодым работникам для обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и/или коллективными договорами организаций;
- заключают с профильными образовательными организациями договоры сотрудничества о подготовке молодых специалистов и рабочих, в соответствии с которыми гарантируют им трудоустройство по специальности, о проведении производственной практики и стажировки обучающихся, о поощрении мастеров производственного обучения, о развитии материально-технической базы образовательных организаций;
- обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования;
- гарантируют трудоустройство работникам, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной службы по призыву;
- оказывают материальную помощь молодым работникам, возвратившимся в организацию после прохождения военной службы по призыву, на условиях, определяемых коллективным договором;
- предусматривают повышенную оплату труда работникам, осуществляющим наставничество (наставникам) на условиях, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

#### 66. Профсоюз области:

- обеспечивает работу Молодежного совета Профсоюза области;
- организует и проводит обучение председателей молодёжных советов и комиссий организаций, молодых профсоюзных активистов;
- контролирует предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи;
- принимает участие в разработке и реализации федеральных и региональных молодежных программ.

67. Стороны рекомендуют оформлять договоренности по вопросам обеспечения защиты прав и интересов, обучающихся в подведомственных Минсельхозу России образовательных организациях высшего профессионального образования в виде соглашений, прилагаемых к коллективным договорам образовательных организаций.

## Глава IX. ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ – ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ И ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

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

69. Права выборных профсоюзных органов организаций и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами субъектов Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Отраслевым соглашением, коллективными договорами, другими нормативными актами.

70. Работодатели:

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

- проводят инструктирование лиц, находящихся на руководящих должностях, о недопустимости препятствования деятельности профсоюзной организации, в какой бы то ни было форме;

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

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

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

- создают условия, обеспечивающие беспрепятственную деятельность выборных профсоюзных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективным договором, соглашениями;

- предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в организации, безвозмездно необходимые помещения для работы и для проведения собраний работников, транспортные средства, а также средства связи, оргтехники и другие технические средства в соответствии с коллективным договором;

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

- не препятствуют представителям вышестоящих профсоюзных органов посещать организации, в которых работают члены Профсоюза, для реализации

уставных задач и контроля соблюдения прав работников;

- обеспечивают при наличии письменных заявлений членов Профсоюза удержание профсоюзных взносов из заработной платы и ежемесячное их перечисление безналичным путём на расчетный счёт профсоюзной организации не позднее дня выдачи заработной платы работникам предприятия. Работодатели не вправе задерживать перечисление указанных средств;

- осуществляют продажу и перепрофилирование принадлежащих им объектов социальной сферы с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

- отчисляют финансовые средства выборным профсоюзным органам на проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников организаций, праздничных мероприятий, посвященных Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, и других культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей в соответствии с коллективным договором;

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

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

- не препятствуют работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав;

- могут производить оплату труда руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций за счет средств организации, если это определено в коллективном договоре;

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

- могут выделять денежные средства первичной профсоюзной организации на ведение уставной деятельности, если это определено коллективным договором;

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

71. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени участия членов органов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также участие в работе его выборных органов, определяются коллективным договором.

72. Социальные льготы и гарантии, премирование, предусмотренные коллективным договором для работников организации, распространяются на выборных освобожденных профсоюзных работников.

73. Стороны Соглашения содействуют созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций в организациях АПК области независимо от их организационно-правовой формы.

#### Глава X. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

74. Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства в агропромышленном комплексе Челябинской области, реализацию принципа равноправия Сторон.

75. Стороны Соглашения считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по вопросам социально-экономического развития АПК Челябинской области, по вопросам регулирования трудовых отношений, а также гарантируют в системе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений выполнение обязательств Соглашения.

76. Стороны Соглашения договорились:

- обеспечить безусловное выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся участия в подготовке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов в отрасли по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

- принимать меры по совершенствованию нормативной правовой и договорной базы социального партнерства;

- продолжить работу по повышению социальной ответственности субъектов предпринимательской деятельности, действующих в агропромышленном комплексе, вовлечению организаций всех организационно-правовых форм в систему социального партнерства;

- содействовать распространению международного и российского стандартов социальной ответственности;

- в период действия Соглашения не допускать принятия нормативных правовых актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников, без предварительного их обсуждения Сторонами.

77. В рамках повышения результативности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений Стороны содействуют:

- развитию на отраслевом уровне территориального социального партнерства, повышению эффективности работы его органов;

- развитию практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях агропромышленного комплекса;

- распространению региональных, территориальных отраслевых соглашений на всех работодателей и работников АПК;

- принятию мер по урегулированию коллективных трудовых споров, противодействию правонарушениям в сфере трудовых отношений.

78. В этих целях Стороны:

- проводят мониторинг и анализ заключения и выполнения соглашений на

всех уровнях социального партнерства и коллективных договоров в организациях, а также работы органов социального партнерства;

- оказывают методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях, принимают участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;

- содействуют развитию системы отраслевого социального партнерства и ее институтов на региональном и территориальном уровнях;

- предоставляют 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;

- разрабатывают совместные типовые документы и рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в АПК;

- принимают меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров в организациях;

- обеспечивают регулярную публикацию в средствах массовой информации материалов, посвященных развитию социального партнерства на отраслевом уровне и проблемах социально-трудовых отношений в АПК;

- проводят совещания, конференции, круглые столы, а также создают разделы или страницы на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, посвященные теме социального партнерства;

- Профсоюз в целях укрепления социального партнерства награждает руководителей организаций АПК области, успешно решающих вопросы эффективного развития производства и социального партнерства нагрудным знаком «За развитие социального партнерства».

79. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников организаций представляют и защищают первичные профсоюзные организации, а региональных и территориальных соглашений - территориальные организации Профсоюза.

## Глава XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

80. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, их представителем - Отраслевой комиссией. Состав Отраслевой комиссии представлен в Приложении, являющемся частью Соглашения.

81. Заседания Отраслевой комиссии проводятся не менее двух раз в год. Повестка заседания Отраслевой комиссии согласовывается сторонами Соглашения. Информация о проведении заседания Отраслевой комиссии размещается на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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



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

84. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в уполномоченном органе исполнительной власти Челябинской области.

85. Стороны Соглашения в течение месяца со дня его уведомительной регистрации обеспечивают доведение настоящего Соглашения до органов управления АПК муниципальных образований Челябинской области, организаций – членов Регионального отраслевого объединения работодателей агропромышленного комплекса Челябинской области, организаций, подведомственных Минсельхозу Челябинской области, территориальных организаций Профсоюза, в том числе размещая текст Соглашения в разделах или на страницах официальных сайтов сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

86. Нормы Трудового кодекса Российской Федерации, указанные в Соглашении, в случае изменения Трудового кодекса Российской Федерации, применяются с учетом изменений.


## СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ

Министерство сельского хозяйства Челябинской области

Заместитель Губернатора  
Челябинской области - Министр  
сельского хозяйства Челябинской  
области



МП

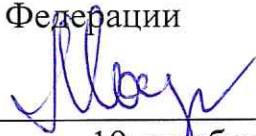
 / А.В. Кобылин /  
19 декабря 2024 г.

Челябинская областная организация Профсоюзного союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации

Председатель



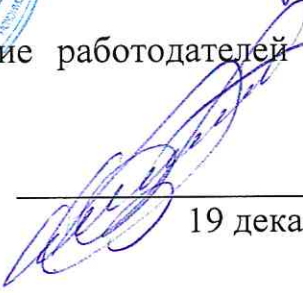
МП

 / С.П. Маринин /  
19 декабря 2024 г.

Региональное отраслевое объединение работодателей агропромышленного комплекса Челябинской области

Исполнительный директор

МП

 / О.Л. Пестрикова /  
19 декабря 2024 г.

Приложение  
к Отраслевому соглашению по  
агропромышленному комплексу  
Челябинской области на 2025-2027 годы

СОСТАВ

Отраслевой комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением  
Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу  
Челябинской области на 2025-2027 годы

*Профсоюз работников агропромышленного комплекса Челябинской области*

Маринин Сергей Павлович	- председатель Челябинской областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, заместитель председателя Отраслевой комиссии
Присяжнюк Ирина Анатольевна	- председатель первичной профсоюзной организации Общества с ограниченной ответственностью «Агрофирма Ариант»
Раваева Татьяна Владимировна	- главный бухгалтер Челябинской областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации
Саковская Наталья Юрьевна	- председатель первичной профсоюзной организации Акционерного общества «Птицефабрика Челябинская»

*Региональное отраслевое объединение работодателей агропромышленного комплекса Челябинской области*

Пестрикова Ольга Леонидовна	- исполнительный директор Регионального отраслевого объединения работодателей агропромышленного комплекса Челябинской области
--------------------------------	---

*Министерство сельского хозяйства Челябинской области*

Недбайло Евгений Вениаминович	- заместитель Министра сельского хозяйства Челябинской области, председатель Отраслевой комиссии
Зубков Дмитрий Леонидович	- начальник управления по развитию сельскохозяйственного производства
Кожевина Анна Валерьевна	- начальник управления по развитию растениеводства и малых форм хозяйствования
Котовщикова Мария Викторовна	- начальник управления правового и кадрового обеспечения
Фомина Светлана Павловна	- начальник отдела по экономическому анализу и прогнозированию
Говорухина Вера Васильевна	- начальник отдела по аграрной политике

Коллективный договор / Соглашение  
ПРОШЕЛ / ПРОШЛО  
уведомительную регистрацию в  
Главном управлении по труду и занятости  
населения Челябинской области

20.12.2014 г. № 92  
*Сергей Замед*



Прошито и пронумеровано 26 листов.  
(двадцать шесть)  
Начальник отдела по аграрной политике  
Министерства сельского хозяйства Челябинской  
области 08.12.2017 В.В. Говорухина