ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2024 - 2026 годы

Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2024 - 2026 годы (далее - Соглашение) заключено на федеральном уровне социального партнерства полномочными представителями работников, работодателей и государства, именуемыми в дальнейшем Сторонами, на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024 - 2026 годы, Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

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

Сторонами Соглашения являются:

Общероссийская общественная организация Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее - Профсоюз), представляющая интересы работников организаций АПК;

Союз работодателей «Общероссийское агропромышленное объединение работодателей «Агропромышленный союз России» (далее - Росагропромсоюз), Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России (далее - АККОР), Ассоциация «Народный фермер», действующие от лица и в интересах организаций-работодателей (далее - работодатели);

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации (далее - Министерство), Федеральная служба по ветеринарному и фитосанитарному надзору (далее - Служба), Федеральное агентство по рыболовству (далее - Агентство), действующие от лица федеральных органов исполнительной власти.

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

Соглашение действует в организациях, учреждениях и на предприятиях (далее - организации), у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность в сфере АПК, в том числе в следующих областях профессиональной деятельности: сельское хозяйство, ветеринария,

пищевая и перерабатывающая промышленность, рыболовство и рыбоводство, аграрное образование и наука.

Соглашение действует в отношении работодателей, находящихся в ведении Министерства, Службы, Агентства, а также работодателей, являющихся членами Росагропромсоюза, АККОР и Ассоциации «Народный фермер».

Профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по регулированию социально-трудовых отношений.

Соглашение служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на региональном и территориальном уровне, коллективных и трудовых договоров. В случае отсутствия в организациях АПК коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

Нормы Соглашения, улучшающие положение работников по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, являются отраслевым минимальным уровнем.

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

Соглашение сохраняет свое действие на условиях правопреемственности в случае изменения наименования, реорганизации представителя Стороны.

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

Соглашение вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует до 31 декабря 2026 г. включительно. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более 3 лет.

Глава 1. Экономические и производственные отношения

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

1.2. Стороны в период действия Соглашения в установленном порядке в пределах своей компетенции, установленной законодательством Российской Федерации, участвуют в реализации следующих отраслевых государственных программ: Государственной программы развития сельского хозяйства и

регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 2012 г. № 717, Государственной программы Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 мая 2019 г. № 696, Государственной программы Российской Федерации «Развитие рыбохозяйственного комплекса», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 314, Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017 - 2030 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2017 г. № 996, Стратегии развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2022 г. № 2567-р, Государственной программы эффективного вовлечения в оборот земель сельскохозяйственного назначения и развития мелиоративного комплекса Российской Федерации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2021 г. № 731, Стратегии развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года, одобренной Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 12 марта 2021 г. № 51).

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

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

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

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

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

сохранение и рост доходов организаций АПК;

недопущение увеличения действующих и введения новых налогов и сборов;

обеспечение достойного уровня заработной платы и социальной защищенности работников АПК;

повышение уровня и качества жизни в сельских территориях, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

улучшение состояния охраны труда и экологической безопасности в организациях АПК;

развитие и внедрение отраслевой системы профессиональных квалификаций, повышение качества профессиональной подготовки и переподготовки кадров в образовательных учреждениях, подведомственных Министерству;

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

Глава 2. Оплата и нормирование труда

2.1. Стороны считают главными целями политики в области оплаты труда в организациях повышение реальных доходов работников и доведение уровня среднемесячной номинальной заработной платы в сельском хозяйстве до уровня не менее средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации за счет роста эффективности и объемов производства.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях формируются в том числе на основе следующих принципов: установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов.

2.2. Стороны Соглашения проводят консультации по вопросам установления размеров тарифной ставки, оклада (должностного оклада) и иных форм постоянной части заработной платы в отдельных областях профессиональной деятельности в сфере АПК. Обязуются обсудить вопрос о разработке типовых норм труда для однородных работ в агропромышленном комплексе.

2.3. При этом Стороны договариваются о том, что системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и согласовываются с профсоюзными комитетами.

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

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

2.6. Стороны договорились, что в организациях внебюджетного сектора минимальная месячная заработная плата квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составляет не ниже 1,8 размера минимальной заработной платы, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации. Под квалифицированным работником следует понимать работника, профессиональная квалификация которого подтверждена дипломом о среднем или высшем профильном профессиональном образовании и (или) свидетельством зарегистрированного центра оценки квалификаций.

2.7. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводится ее индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок и размер индексации заработной платы устанавливаются в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте.

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

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

2.10. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом профессиональных стандартов.

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

Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на основании разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, анализа уровня заработной платы работников.
2.12. Работодатели:

обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;
производят своевременно расчеты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов на основании письменных заявлений работников;

при сменном режиме работы устанавливают доплату за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00) не менее 25 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы. Может производиться оплата труда за работу в вечернее время (с 18:00 до 22:00) в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное и вечернее время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета;

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

производят доплату работникам за наставничество, за руководство бригадой в размере не менее 10 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета;

в случаях, когда постоянная работа осуществляется в пути, в полевых условиях, имеет экспедиционный или разъездной характер (водители-экспедиторы, торговые представители и др.), выплачивается надбавка (повышающий коэффициент) к тарифной ставке, окладу (должностному

окладу): при продолжительности такой работы менее 12 дней в месяц в размере 15 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада), при продолжительности 12 и более дней в месяц - в размере не менее 20 процентов;

производят введение, замену и пересмотр норм труда (норм выработки, норм времени, зон обслуживания, численности персонала) по мере внедрения прогрессивных технологий, новой техники и новой организации труда на основании локальных нормативных актов работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета;

извещают работников о введении новых норм труда не позднее чем за два месяца;

учитывают результаты профессионального обучения, результаты оценки профессиональных и деловых компетенций работников при повышении квалификационных разрядов работников;

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

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

2.13. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенный размер оплаты труда:

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

для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени, - не менее 8 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда, - не менее 24 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном коллективным договором.

2.14. При увеличении сокращенной продолжительности рабочего времени (с письменного согласия работника) не более чем до 40 часов в неделю устанавливается денежная компенсация не ниже 10 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада). В местностях, где в соответствии с законодательством Российской Федерации применяются районные коэффициенты и (или) процентные надбавки к заработной плате, денежная компенсация выплачивается с их учетом.

2.15. Профсоюз:

осуществляет контроль своевременности выплаты заработной платы и уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, перечисления членских профсоюзных взносов;

проводит мониторинг статистических данных по заработной плате;

предоставляет аналитические данные по заработной плате для последующего рассмотрения на заседаниях Отраслевой комиссии, созданной в соответствии с пунктом 9.9. Соглашения;

вносит предложения по совершенствованию структуры оплаты труда и системы мотивации труда;

содействует урегулированию трудовых споров, конфликтов по вопросам организации труда, нормирования рабочих процессов и оплаты труда.

Глава 3. Развитие кадрового потенциала отраслей АПК

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

3.2. Стороны выстраивают взаимодействие, направленное на: развитие и внедрение отраслевой системы профессиональных квалификаций;

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

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

организацию и проведение конкурсов профессионального мастерства;

участие в работе аттестационных комиссий различного уровня.

3.3. В целях содействия выполнению Перечня поручений Президента Российской Федерации, утвержденного по итогам расширенного заседания Президиума Государственного Совета от 1 ноября 2023 г. (Пр-2192ГС), для дальнейшего развития отраслевой системы профессиональных квалификаций, формирования прогноза потребности в квалифицированных кадрах, внедрения профессионального экзамена в системе высшего и среднего профессионального образования, Стороны совместно в пределах компетенции, установленной законодательством Российской Федерации:

разрабатывают и актуализируют отраслевые рамки профессиональных квалификаций;

осуществляют разработку, актуализацию и ведение реестра профессиональных квалификаций агропромышленного комплекса;

осуществляют разработку и актуализацию профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов высшего и среднего профессионального образования, основных программ профессионального образования, примерных основных образовательных программ, профессиональных образовательных программ в системе дополнительного профессионального образования;

проводят профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ на соответствие профессиональным стандартам;

проводят ежегодный мониторинг и анализ рынка труда в целях прогнозирования спроса и предложения на профессиональные квалификации на федеральном и региональном отраслевом рынке труда и поддержания баланса профессиональных квалификаций между потребностями рынка труда и возможностями системы подготовки кадров в их удовлетворении;

разрабатывают и применяют оценочные средства в целях проведения независимой оценки профессиональных квалификаций.

3.4. Стороны Соглашения в пределах компетенции, установленной законодательством Российской Федерации, разрабатывают и внедряют в образовательных учреждениях, подведомственных Министерству, систему независимой оценки качества образования, в том числе независимую оценку качества подготовки обучающихся. С этой целью Стороны:

формируют соответствующую инфраструктуру путем создания центров оценки квалификаций, экзаменационных центров при образовательных учреждениях высшего, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования;

осуществляют подготовку экспертного сообщества экзаменационных центров из числа представителей работодателей и преподавательского состава;

внедряют в практику независимой оценки качества подготовки обучающихся механизмы профессионально-общественной аккредитации основных профессиональных образовательных программ, независимой оценки квалификаций;

разрабатывают меры стимулирования работодателей, участвующих в развитии профессионального образования и обучения, содействующих сохранению и развитию материально-технической базы отраслевых образовательных учреждений, созданию и развитию агроклассов в сельских школах;

совместно с органами управления АПК субъектов Российской Федерации, работодателями и их объединениями на региональном уровне способствуют трудоустройству выпускников отраслевых образовательных

учреждений, в том числе успешно прошедших независимую оценку квалификаций;

совместно развивают практики стажировок учащихся и студентов отраслевых образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования в целях получения опыта работы и последующего трудоустройства на постоянные рабочие места, содействуют развитию института наставничества.

3.5. Министерство и Росагропромсоюз в целях реализации указанных мероприятий разрабатывают План совместных мероприятий Минсельхоза России и Росагропромсоюза по дальнейшему развитию отраслевой системы профессиональных квалификаций в агропромышленном комплексе на соответствующий период.

3.6. Работодатели:

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

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

вправе организовать независимую оценку профессиональных квалификаций работников в соответствии с Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» и нормами трудового законодательства Российской Федерации.

Глава 4. Развитие рынка труда, содействие занятости работников

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

Работодатели и их объединения участвуют в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения в АПК в соответствии с требованиями параграфа 1 главы 9 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». Обязуются не допускать нелегальной занятости.

4.2. Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие, направленное на:

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

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

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

4.3. Стороны Соглашения:

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

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

4.4. Стороны признают существенными изменениями занятости (критериями массового увольнения) в организациях, филиалах, иных обособленных структурных подразделениях, у предпринимателей:

высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства группы работников, занимающих равные должности (позиции) в одном обособленном структурном подразделении, если их число составляет 10 и более человек, в течение 30 календарных дней;

высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства группы работников, занимающих равные должности (позиции) в различных обособленных структурных подразделениях, если их число составляет 10 и более человек, в течение 30 календарных дней;

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

высвобождение работников в связи с закрытием обособленного структурного подразделения.

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

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

график (этапы) высвобождения работников;

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

временное прекращение найма новых сотрудников; дополнительные льготы и компенсации отдельным категориям увольняемых работников;

вопросы дополнительной профессиональной подготовки и переподготовки работников;

содействие в трудоустройстве отдельных категорий работников;
пользование объектами социального назначения работодателя на период трудоустройства;

порядок информирования работников; иные

меры социальной поддержки работников.

4.6. В случаях существенных изменений занятости работодатели обеспечивают уведомление работника в письменной форме о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством Российской Федерации.

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

4.8. Работодатель может вводить режим дистанционной (удаленной) работы в соответствии с порядком, определенным статьями 312.1 - 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, и на условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета.

Глава 5. Рабочее время и время отдыха

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

5.2. Режимы рабочего времени и времени отдыха в организациях устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и, как правило, являются приложением к коллективному договору.

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

5.3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

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

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

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

5.8. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работодатель и работник определяют порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения работником трудовой функции дистанционно в пределах рабочего времени.

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

5.10. Работодатели устанавливают ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается коллективным договором с учетом результатов специальной оценки условий труда и составляет:

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 8 календарных дней;

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

для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда, не менее 10 календарных дней.

5.11. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора, локального нормативного акта, принимаемого с учетом мнения профсоюзного комитета, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

5.12. На основании Соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, возможна замена денежной компенсацией части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающей 7 календарных дней, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.13. При введении в организации суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период не должна

превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - 3 месяца.

5.14. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего 6 месяцев.

Стороны Соглашения договорились при необходимости подготовить перечень сезонных работ в АПК, в том числе отдельных сезонных работ, с указанием их максимальной продолжительности, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего 6 месяцев.

5.15. В случае если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью 3 месяца, увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников устанавливается коллективным договором: по причинам сезонного характера - не более чем до 6 месяцев, по причинам технологического характера - не более чем до 1 года.

5.16. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и, как правило, 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 в организации после заключения трудового договора с работником, то требуется письменное согласие работника.

5.17. Перерыв между двумя сменами не может быть менее 8 часов.

5.18. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

5.19. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.20. Общая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников непрерывных производств не должна превышать 12 часов.

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

применяется суммированный учет рабочего времени;

отдых после 24-часовой непрерывной работы (смены) должен составлять не менее 48 часов;

имеются условия для приема пищи во время работы.

5.22. При сменном графике работы в непрерывно действующих производствах, когда прием-передача смены является обязанностью работника, время, затрачиваемое на прием-передачу смены, учитывается в графике рабочего времени, либо производится соответствующая доплата.

Конкретная продолжительность приема-передачи смены, размер доплаты устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте организации.

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, в соответствии с пунктом 5.10. Соглашения;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Продолжительность такого отпуска для лиц, работающих в районах Крайнего Севера, составляет 24 календарных дня; для лиц, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней, в других территориях, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого не может быть менее 3 дней.

5.25. В коллективном договоре могут быть установлены случаи предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха по семейным обстоятельствам, а также может быть расширен перечень лиц, указанных в статье 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Глава 6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. Стороны Соглашения признают, что:

социальные льготы, гарантии и компенсации являются мерой социальной поддержки работников и не зависят от сложности, количества и качества выполняемой работы, от трудовых успехов работника и не являются средством вознаграждения за труд;

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

6.2. Работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами, вправе установить: единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в зависимости от тяжести причиненного

вреда (по одному из оснований); для возмещения морального вреда семье, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве;

выплату средней заработной платы по основному месту работы и сохранение рабочего места (должности) работникам, направленным работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы;

выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, соглашений на срок, определяемый Сторонами Соглашения, продолжительностью не более 3 месяцев;

единовременные или периодические выплаты социального характера работникам, которые проходят военную службу по мобилизации или военную службу по контракту, либо несут службу по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

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;

могут предоставлять единовременные выплаты работникам при уходе в отпуск, при увольнении в связи с выходом на пенсию, при награждении государственными и отраслевыми наградами, при рождении ребенка, при возникновении ущерба в результате чрезвычайных ситуаций;

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.

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

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 своей деятельности 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 целевых программ улучшения условий и охраны труда работников;

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

обеспечивают применение в организациях АПК Правил по охране труда в сельском хозяйстве, утвержденных приказом Минтруда России от 27 октября 2020 г. № 746н «Об утверждении Правил по охране труда в сельском хозяйстве», и Правил по охране труда при производстве отдельных видов пищевой продукции, утвержденных приказом Минтруда России от 7 декабря 2020 г. № 866н «Об утверждении Правил по охране труда при производстве отдельных видов пищевой продукции»;

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 № 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.

7.3. Министерство:

участвует в разработке государственных нормативных требований охраны труда;

принимает участие в мероприятиях Сторон Соглашения, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. 7.4. Работодатели:

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

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

обеспечивают работников рабочими местами, соответствующими требованиям и стандартам безопасного труда, в соответствии с приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»;

разрабатывают и утверждают правила и инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета;

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

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

обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, с этой целью создают службы охраны труда и вводят должности специалистов по охране труда в соответствии с рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда России от 31 января 2022 г. № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда»;

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

финансируют мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации и Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней») в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) с учетом особенностей производственной и хозяйственной деятельности. Условиями коллективного договора указанные средства могут устанавливаться в повышенном размере. Для бюджетных организаций - в порядке, предусмотренным бюджетным законодательством Российской Федерации;

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

обеспечивают за счет средств Социального фонда России выплату работнику, пострадавшему в результате несчастного случая на производстве:

пособия по временной нетрудоспособности; единовременную страховую выплату; ежемесячные страховые выплаты; оплату дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией;

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

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

предоставляют работникам спецодежду, спецобувь, современные сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденными приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств». Могут выдавать работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом;

проводят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по медицинским рекомендациям в соответствии с совместным приказом Минтруда России № 988н и Минздрава России № 1420н от 31 декабря 2020 г. «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», обязательное психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в соответствии с приказом Минздрава России от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование», с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

предоставляют работнику с его письменного согласия и в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае если это

предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, организуют его профессиональную переподготовку;

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

расследуют и ведут учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, включая анализ причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и в соответствии с приказом Минтруда России от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»;

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

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

обеспечивают хранение архивных документов по охране труда в течение установленных сроков (приказ Росархива от 20 декабря 2019 г. № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения»).

7.5. Работодатели совместно с профсоюзными комитетами:

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

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

создают на паритетной основе комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу в соответствии с приказом Минтруда России от 22 сентября 2021 г. № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда», обеспечивают комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда необходимой нормативно-технической документацией;

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

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

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

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

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

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

проводят работу по пропаганде здорового образа жизни среди работников;

проводят смотры-конкурсы на лучшую организацию (структурное подразделение) по обеспечению безопасности труда, экологической безопасности, образцовому содержанию рабочих мест и санитарно-бытовых помещений, на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». 7.6. К коллективному договору могут прилагаться:

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

список профессий и должностей работников, которым по результатам специальной оценки условий труда могут быть установлены повышенные гарантии и компенсации;

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

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

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

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

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

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

7.8. Профсоюз:

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

осуществляет контроль состояния условий и охраны труда в организации;

защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; анализирует причины производственного травматизма; проводит мониторинг практики применения законодательства о специальной оценке условий труда;

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

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

осуществляет профсоюзный контроль в области охраны окружающей среды и экологической безопасности, препятствует принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь и здоровье граждан.

Глава 8. 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 включительно.

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 в организациях АПК обучающимися из числа молодежи в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования;

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

разработке и реализации программ, направленных на развитие института наставничества, адаптацию молодежи на производстве;

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

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

8.3. Работодатели совместно с профсоюзными комитетами вправе:

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

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

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

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

проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодежи;
создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности;

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

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

проводить физкультурно-оздоровительные, спортивные и культурно-массовые мероприятия в целях предупреждения негативных явлений среди молодежи, укрепления нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации досуга. 8.4. Работодатели:

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

содействуют участию представителей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров;

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

обеспечивают соблюдение квот на рабочие места для выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования из числа молодежи;

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

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

закрепляют за молодыми работниками наставников (при необходимости);

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

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

производят выплату процентной надбавки к заработной плате работникам из числа молодежи в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на условиях, определяемых коллективным договором.

8.5. Профсоюз:

организует работу Молодежного совета Профсоюза;

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

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

принимает участие в разработке и реализации федеральных и отраслевых молодежных программ;

проводит мероприятия, акции по повышению социальной активности молодежи;

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

Глава 9. Развитие социального партнерства и координация действий Сторон Соглашения

9.1. Социальное партнерство в АПК на федеральном уровне является основой для развития системы отраслевого социального партнерства на региональном и территориальном уровнях.

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

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

9.4. Стороны договорились, что при заключении отраслевых региональных и территориальных соглашений интересы работников представляют территориальные профсоюзные организации, интересы работодателей - территориальные отраслевые объединения работодателей, руководители подведомственных Министерству, Службе и Агентству организаций, территориальных органов управления АПК.

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

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

обеспечивать безусловное выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации;

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

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

разрабатывать рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в АПК;

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

содействовать распространению международного и российского стандартов социальной ответственности, дальнейшему развитию практики участия организаций и индивидуальных предпринимателей в региональных проектах «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей»;

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

проводить мониторинг опыта работы Сторон социального партнерства по заключению соглашений на региональном и территориальном уровнях;

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

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

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

9.7. Стороны Соглашения разрабатывают предложения о внесении изменений в законодательные акты, направленные на повышение заинтересованности в участии работодателей и их объединений в системе социального партнерства в сфере труда.

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

9.9. Стороны создают Отраслевую комиссию, которая объявляет о начале коллективных переговоров, осуществляет текущий контроль реализации Соглашения, анализирует опыт работы сторон социального партнерства на региональном и территориальном уровнях.

Порядок работы и состав Отраслевой комиссии утверждаются Сторонами Соглашения.

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

обсудить вопрос о формировании единой открытой информационной базы отраслевых соглашений, заключенных на региональном и

территориальном уровнях социального партнерства, а также региональных соглашений о минимальной заработной плате;

проводить консультации и разрабатывать предложения по внесению изменений в правовую базу коллективно-договорного регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

проводить консультации по уточнению структуры и содержания соглашений и коллективных договоров.

9.11. Каждая из Сторон в трехмесячный срок после подписания Соглашения разрабатывает и представляет в Отраслевую комиссию план мероприятий, необходимых для реализации принятых обязательств, на основании которого Отраслевая комиссия утверждает единый план первоочередных мероприятий по реализации Соглашения.

9.12. Отраслевая комиссия ежегодно рассматривает ход выполнения единого плана мероприятий по реализации Соглашения.

9.13. 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. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных органов профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г.
№ 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Общероссийской общественной организации Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров.

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

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

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

10.4. Стороны обращают внимание на обязанность работодателей:

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

предоставлять профсоюзным органам по их запросу необходимые нормативные документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, 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 или соглашением;

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 и иных комиссий, создаваемых в организации.

10.5. Работодатель отчисляет средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу на условиях, предусмотренных коллективным договором.

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

10.7. Профсоюз, выборные органы профсоюзной организации вправе выступать с предложениями о принятии работодателем локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений.

10.8. 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.

109. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором и (или) корпоративной социальной программой для работников, распространяются на освобожденных от основной работы профсоюзных работников, а также на штатных работников профсоюзного комитета.

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

Глава 1 1 . Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном Сторонами Соглашения, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегиальных органов Сторон и доводится до сведения организаций, органов, осуществляющих управление в сфере АПК субъектов Российской Федерации, территориальных и первичных организаций Профсоюза, может размещаться на официальных сайтах Сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.3. Текущая работа Отраслевой комиссии проводится в помещении, предоставляемом в здании Министерства в установленном порядке.

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