

Заместитель Губернатора  
Белгородской области  
Ю.Е. Щедрина

«20» апреля 2023 года

Министр сельского хозяйства  
и продовольствия  
Белгородской области  
А.А. Антоненко  
«20» апреля 2023 года

Председатель  
Белгородской областной организации  
Профсоюза работников АПК РФ  
Н.Н. Чуприна  
«20» апреля 2023 года

Директор  
Белгородского регионального  
объединения работодателей АПК  
«Агропромобъединение»  
И.В. Зайченко  
«20» апреля 2023 года

Исполнительный директор Белгородской  
Ассоциации крестьянских(фермерских)  
хозяйств и сельскохозяйственных  
кооперативов России «БелАККОР»  
С.Н. Скрыпка  
«20» апреля 2023 года

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по агропромышленному комплексу  
Белгородской области  
на 2023 – 2026 годы

Уведомительная регистрация проведена  
министерством социальной защиты населения  
и труда Белгородской области

« 20 » апреля 2023 года

Регистрационный номер: 6/2300

Условия, ухудшающие положение  
работников: НЕ ВЫЯВЛЕНЫ

Скрыпка А.Н.  
(ф.и.о.)



г. Белгород

## СОДЕРЖАНИЕ

Глава 1. Общие положения.	1
Глава 2. Экономические и производственные отношения	2
Глава 3. Оплата и нормирование труда	3
Глава 4. Развитие рынка труда, содействие занятости работников	6
Глава 5. Рабочее время и время отдыха	8
Глава 6. Социальные льготы, гарантии и компенсации	10
Глава 7. Охрана труда и здоровья, экологическая безопасность	12
Глава 8. Молодёжная политика	16
Глава 9. Развитие социального партнёрства и координация действий Сторон Соглашения	19
Глава 10. Гарантии прав выборных органов профсоюзных организаций	20
Глава 11. Контроль за выполнением Соглашения	21

## Глава 1. Общие положения

1.1 Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Белгородской области на 2023 – 2026 годы (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне социального партнёрства полномочными представителями работников и работодателей, именуемыми в дальнейшем Сторонами, на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, 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», закона Белгородской области от 5 июля 2007 г. № 122 «О социальном партнёрстве», Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2021 – 2023 годы, Трёхстороннего соглашения между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Белгородской области на 2023 – 2025 годы.

1.2 Соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений в агропромышленном комплексе Белгородской области (далее – АПК) и совместные действия Сторон по их реализации.

1.3 Сторонами Соглашения являются:

Министерство сельского хозяйства и продовольствия Белгородской области (далее – Министерство);

Белгородская областная организация Профсоюза работников АПК РФ (далее – Профсоюз);

Белгородское региональное объединение работодателей агропромышленного комплекса «Агропромобъединение» (далее – Агропромобъединение);

Белгородская ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России «БелАККоР» (далее – БелАККоР).

1.4 Стороны признают главной целью Соглашения рост благосостояния, доходов и социальной защищённости работников АПК за счёт повышения эффективности производства, сохранения и развития человеческого капитала.

1.5 Соглашение служит основой для разработки и заключения коллективных и трудовых договоров. В случае отсутствия в организациях АПК коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

1.6 Соглашение действует в организациях, предприятиях и учреждениях (далее – организации), осуществляющих деятельность в сфере агропромышленного комплекса, в том числе в областях профессиональной деятельности: сельское хозяйство, включая ветеринарию, пищевую и перерабатывающую промышленность, рыболовство и рыбоводство, аграрное образование и науку.

1.7 Ни одна из Сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации представителя Стороны Соглашения его права и обязанности переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.8 Стороны Соглашения образуют из числа своих представителей Отраслевую комиссию по ведению переговоров, подготовке и заключению Соглашения.

1.9 Соглашение не ограничивает права организаций в расширении социальных гарантий и льгот за счёт собственных средств для их обеспечения.

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

1.11 Соглашение действует с 20 апреля 2023 года по 19 апреля 2026 года.

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

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

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

## **Глава 2. Экономические и производственные отношения**

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

2.2 Для этого Стороны Соглашения обязуются содействовать:

- устойчивому росту эффективности производства АПК, в том числе за счёт технической и технологической модернизации, повышения спроса на продукцию АПК;

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

- стимулированию занятости и повышению качества жизни в сельских территориях;

- обеспечению достойного уровня заработной платы и социальной защищённости работников АПК;

- улучшению состояния охраны труда и экологической безопасности в организациях АПК;
- развитию и внедрению отраслевой системы профессиональных квалификаций, повышению качества профессиональной подготовки и переподготовки кадров;
- трудоустройству выпускников образовательных организаций всех уровней профессионального образования в организациях АПК;
- повышению активности и роли профсоюзных организаций на всех уровнях социального партнёрства.

2.3 Стороны Соглашения участвуют в реализации следующих отраслевых государственных программ:

- Государственная программа развития сельского хозяйства Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий», утверждённая постановлением Правительства Российской Федерации от 31 мая 2019 г. № 696;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие рыбохозяйственного комплекса, утверждённая постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 314;
- Федеральная научно – техническая программа развития сельского хозяйства на 2017 – 2030 годы, утверждённая постановлением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2017 г. № 996;
- Стратегия развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов Российской Федерации на период до 2030 года, утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2022 г. № 2567-р;
- Государственная программа Белгородской области «Развитие сельского хозяйства и рыбоводства в Белгородской области», утверждённая постановлением Правительства Белгородской области от 28 октября 2013 года №439-пп.

### **Глава 3. Оплата и нормирование труда**

3.1. Стороны считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях повышение реальных доходов работников за счёт роста эффективности и объёмов производства и доведение уровня реальной заработной платы в сельском хозяйстве, пищевой и перерабатывающей промышленности не ниже уровня средней заработной платы по области.

3.2. 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 коллегиальными выборными органами первичной профсоюзной организации.

3.3. Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не должен быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Белгородской области.

3.4. Работодатели ориентируются на установление доли тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в структуре заработной платы на уровне не менее 75 процентов.

3.5. Стороны стремятся к тому, чтобы минимальная месячная заработная плата квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составляла не ниже 1,8 размера минимальной заработной платы, установленного в Белгородской области. Под квалифицированным работником следует понимать работника, профессиональная квалификация которого подтверждена дипломом о среднем или высшем профильном профессиональном образовании, свидетельством зарегистрированного центра оценки квалификаций.

3.6. Установить минимальный размер оплаты труда в сумме 16 242 рубля в месяц.

Далее ежегодно с 1 января соответствующего года устанавливать минимальный размер оплаты труда за отработанную за месяц норму рабочего времени и выполненные трудовые обязанности на уровне величины прожиточного минимума, утверждённого правительством области для трудоспособного населения области, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом РФ.

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

Порядок индексации заработной платы устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте. Размер индексации устанавливается локальным нормативным актом.

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

3.9. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учётом единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих с учётом профессиональных стандартов.

3.10. Работодатели:

- обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;
- производят своевременно расчёты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами

внутреннего трудового распорядка, коллективным и трудовым договорами не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3.11. При сменном режиме работы устанавливают доплату за работу в ночную смену (с 22:00 до 6:00) – не менее 25 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы. Могут производить в повышенном размере оплату труда за работу в вечернюю смену (с 18:00 до 22:00). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное и вечернее время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.12. 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 учётом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.13. Учитывают результаты профессионального обучения, результаты оценки профессиональных и деловых компетенций работников при повышении квалификационных разрядов работников.

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

3.15. 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 5 процентов тарифной ставки (оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени, - не менее 6 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 8 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.16. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном коллективным договором.

3.17. Денежная компенсация устанавливается при увеличении сокращённой продолжительности рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю на основании Соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного

соглашения к трудовому договору. При этом первые 2 часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.18. Введение, замена и пересмотр норм труда, условий оплаты труда производится работодателями с учётом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации с извещением работников не позднее, чем за два месяца.

3.19. Профсоюз:

- осуществляет общественный контроль своевременности выплаты заработной платы и уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

- проводит мониторинг статистических данных по заработной плате и предоставляет их социальным партнёрам;

3.20. Результаты мониторинга ситуации по выплате заработной платы регулярно рассматриваются на заседании Отраслевой комиссии. На заседания Отраслевой комиссии могут приглашаться Стороны социального партнёрства, представители работодателей и работников.

#### **Глава 4. Развитие рынка труда, содействие занятости работников**

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

4.1. Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие, направленное на:

- развитие отраслевого рынка труда, создание высокопроизводительных, безопасных, высокооплачиваемых рабочих мест, оценку привлечения иностранной рабочей силы;

- развитие и сохранение кадрового потенциала в отрасли;

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

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

4.2. Стороны Соглашения:

- разрабатывают и реализуют план совместных мероприятий по созданию и развитию отраслевой системы профессиональных квалификаций АПК;

- разрабатывают и реализуют областную программу кадрового обеспечения агропромышленного комплекса, предусматривающую создание единой образовательной системы подготовки и переподготовки специалистов для отраслей АПК;

- 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.

#### 4.3. Представители Сторон:

- участвуют в работе аттестационных комиссий различного уровня;
- организуют и проводят конкурсы профессионального мастерства в целях повышения престижа аграрных профессий и специальностей;
- разрабатывают меры экономического стимулирования работодателей, создающих и модернизирующих рабочие места, участвующих в развитии профессионального образования и обучения, содействующих сохранению и развитию материально – технической базы отраслевых образовательных учреждений;
- предпринимают меры, направленные на сдерживание массовых увольнений, недопущение необоснованной ликвидации и репрофилирования организаций АПК, аграрных научных и образовательных организаций.

4.4. Для случаев существенного изменения занятости коллективными договорами, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с соответствующим выборным коллегиальным органом профсоюзной организации, в которых определены:

- порядок переговоров или консультаций с коллегиальным представительным органом работников;
- порядок информирования работников;
- меры социальной поддержки работников.

4.5. В случаях существенных изменений занятости работодатели обеспечивают уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях, определённых 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.

4.6. 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.

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

- высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства группы работников, занимающих равные должности 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 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 и составляющих 10 процентов и более работников обособленного структурного подразделения в течение 30 календарных дней;

- высвобождение работников в связи с закрытием обособленного структурного подразделения.

4.8. Работодатель может вводить режим дистанционной (удалённой) работы в соответствии с порядком, определённым статьями 312.1 – 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, и на условиях, определённых коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **Глава 5. Рабочее время и время отдыха**

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

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха в организациях устанавливаются Правилами Внутреннего трудового распорядка и, как правило, являются приложением к коллективному договору.

5.3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учётом мнения коллективного выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 учёте 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 учётный 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 сокращённая продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

5.8. С письменного согласия работника, оформленного путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени за день (смену) может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, определяемых коллективными

договорами, но во всех случаях не ниже 10 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время.

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

5.10. 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 законодательством Российской Федерации.

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, предоставляется работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, который утверждается руководителем с учётом мнения коллегиального выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.12. 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 учётом 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.

5.13. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора, локального нормативного акта, принимаемого с учётом мнения коллегиального выборного органа профсоюзной организации, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

5.14. На основании Соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного путём 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.

5.15. При введении в организации суммированного учёта рабочего времени продолжительность рабочего времени за учётный период не должна

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

5.16. 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 учётного периода продолжительностью 3 месяца, увеличение учётного периода 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.

5.17. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется работодателем с учётом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

В трудовом договоре в обязательном порядке указывается, что работник принимается на работу со сменным режимом работы. Если данный режим вводится в организации после заключения трудового договора с работником, то требуется письменное согласие работника.

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

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

5.20. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

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

5.23. Для отдельных категорий работников в установленном законом порядке предоставляются дополнительные отпуска до 14 календарных дней ежегодно работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами 1 группы.

## **Глава 6 . Социальные льготы, гарантии и компенсации**

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

6.2. Работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами или локальными нормативными актами, устанавливают:

- приостановление действия трудовых договоров и служебных контрактов, заключённых с работниками, которые принимают участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооружённых Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации;

- сохранение и выплаты средней заработной платы работникам, которые принимают участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооружённых Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации, на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации;

- единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причинённого работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в зависимости от тяжести причинённого вреда (по одному из оснований); для возмещения морального вреда семье, потерявшего 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, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы;

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

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

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

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

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

6.3. Стороны Соглашения в рамках настоящего Соглашения рекомендуют Сторонам социального партнёрства, а также работодателям и профсоюзным

организациям устанавливать для работников следующие дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации за счёт собственных средств, с включением их в коллективные договоры:

- предоставляют единовременные выплаты работникам при уходе в отпуск, при увольнении в связи с выходом на пенсию, при награждении государственными и отраслевыми наградами, при рождении ребёнка, при возникновении ущерба в результате стихийного бедствия;

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

- адресную финансово – экономическую поддержку детского оздоровительного отдыха;

- материальную помощь нуждающимся неработающим пенсионерам – ветеранам организации, в случае смерти работника.

- выполняют обязательства по оказанию ежемесячной материальной поддержки женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до 3 лет в размере, установленном в коллективном договоре;

- предоставляют краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребёнка из роддома;

- осуществляют взаимодействие с областной властью в целях дальнейшего развития садоводческих товариществ в период с апреля по октябрь по установлению льготного проезда к дачным участкам.

6.4. Перечень социальных льгот, гарантий и компенсаций для работников АПК может быть расширен в коллективных договорах 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 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, анализируют состояние и причины профессионального травматизма, вносят предложения по профилактике;

- содействуют организации и укреплению служб охраны труда организаций АПК;

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

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

- принимают участие в подготовке нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда, в организации и проведении Всемирных дней охраны труда;

- организуют мероприятия по распространению передового опыта 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. Работодатели:

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

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

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

- обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

- финансируют мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Условиями коллективного договора указанные средства могут устанавливаться в повышенном размере;

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

- принимают меры по медико – санитарному обслуживанию и оздоровлению работников за счёт средств организаций, а также за счёт 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 типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Могут выдавать работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие

средства сверх типовых норм в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом;

- проводят и финансируют обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников по медицинским рекомендациям в соответствии с действующим законодательством, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных 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 статьёй 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 учёт (в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- соблюдают требования пожарной безопасности, а также выполняют предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной безопасности;

- разрабатывают и осуществляют меры пожарной безопасности;

- проводят противопожарную пропаганду, а также обучают своих работников мерам пожарной безопасности;

- включают в коллективный договор вопросы пожарной безопасности;

- содержат в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускают их использования не по назначению.

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

- разрабатывают и заключают соглашения по охране труда, обеспечивают выполнение включенных в него мероприятий;

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

- организуют обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда за счёт средств организации или за счёт средств Фонда социального страхования Российской Федерации;

- 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.

7.5. К коллективному договору могут прилагаться:

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

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

- перечень производств, профессий, должностей работников, которым выдаются бесплатно молоко и 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 тёплой, других средств индивидуальной защиты и нормы их выдачи;

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

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

7.7. Профсоюз:

- анализирует состояние и причины производственного травматизма и вносит предложения по его профилактике, инициирует включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах;

- осуществляет общественный контроль за профессиональной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации работников в области охраны труда и состоянием условий и охраны труда в организации;

- обеспечивает правовую защиту членов Профсоюза, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также защиту прав застрахованных в системе обязательного социального и медицинского страхования;

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

- обеспечивает участие представителей профсоюзной организации в проведении специальной оценке условий труда и осуществляет контроль за реализацией планов по улучшению условий труда;
- инициирует включение в коллективные договоры дополнительных обязательств работодателей по возмещению ущерба, полученного в результате несчастных случаев на производстве, по профилактике профессиональных заболеваний, оздоровлению работников и членов их семей;
- проводит областные смотры-конкурсы на лучшую профсоюзную организацию по эффективности общественного контроля за условиями труда и профилактике производственного травматизма;
- 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;
- в целях организации сотрудничества в области охраны труда выборный профсоюзный орган инициирует создание в учреждениях, на предприятиях и в организациях с численностью работников более 50 человек комиссии по охране труда;
- осуществляет профсоюзный контроль в области охраны окружающей среды и экологической безопасности, препятствует принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь и здоровье граждан.

## **Глава 8. Молодёжная политика**

8.1. Стороны Соглашения считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодёжной политики закрепление молодёжи в организациях АПК, содействие повышению профессиональной квалификации, служебному росту, правовой и социальной защищённости молодёжи в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала отрасли.

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

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

- формированию системы дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодёжи в организациях агропромышленного комплекса;
- содействию трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования, а также по обеспечению занятости безработной и учащейся молодёжи;
- социально-трудовой адаптации молодёжи и поддержке при трудоустройстве девам-сиротам, разработке и реализации программы по адаптации молодых работников на производстве, развитию наставничества;
- поддержке студенческого трудового движения с целью занятости студентов и оказывают помощь в трудоустройстве подростков группы социального риска в летний период;

- проведению физкультурно – оздоровительной, спортивной и культурно – массовой работы в целях предупреждения негативных явлений среди учащейся и работающей молодёжи, укрепления нравственного и физического здоровья молодёжи посредством организации досуга.

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

- создавать молодёжные советы (комиссии, комитеты) по работе с молодёжью и содействовать их работе, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности организации;

- формировать в коллективном договоре специальный раздел по молодёжной политике и предусматривать в нём финансирование программ работы с молодёжью;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодёжи на звание «Лучший молодой рабочий», «Лучший молодой руководитель», «Лучший молодой специалист», «Лучший наставник молодёжи»;

- поощрять работников из числа молодёжи, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации.

8.4. Работодатели:

- предусматривают социальную защиту, дополнительные гарантии и льготы, материальную помощь молодым семьям (единовременные выплаты при вступлении в брак, рождении детей, поддержку беременных и кормящих женщин), молодым родителям многодетных, неполных семей, воспитывающих детей – инвалидов (гибкий график работы, дополнительный отпуск, доплата на питание детей, оказание помощи в обучении и оздоровлении детей) через коллективные договоры;

- с целью привлечения и закрепления молодёжи в организациях и на предприятиях внебюджетного сектора включают в коллективные договоры разделы, в которых предусматривает молодым работникам следующих гарантий и льгот: квотирование рабочих мест, повышение квалификации и получение специальности, предоставление денежных дотаций за счёт средств предприятия на наём жилья, содержание детей в дошкольных образовательных организациях, предоставление льготных ссуд, кредитов на приобретение или строительство жилья;

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

- гарантируют трудоустройство и оказание материальной помощи молодёжи, ранее работавшей в организации, после прохождения военной службы по призыву, на условиях, определяемых коллективным договором;

- предоставляют время с сохранением заработной платы для участия представителей молодёжи в заседаниях и работе в молодёжных структурах профсоюзов на всех уровнях, организации и проведении молодёжных предприятий;

- содействуют во временном трудоустройстве несовершеннолетних граждан 14-18 лет в свободное от учёбы время;
- проводят «Дни открытых дверей», профориентационные экскурсии в организациях с целью ознакомления с профессиями, востребованными на рынке труда;
- заключают договоры о сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями на подготовку молодых рабочих и специалистов, а также договоры о развитии материально – технической базы профессиональных образовательных организаций, проведении производственной практики обучающихся и стажировок;
- для выполнения профсоюзных обязанностей и на время краткосрочной профсоюзной учёбы освобождают от работы с сохранением средней заработной платы председателей, членов профсоюзных молодёжных комиссий (советов), лиц профсоюза, ответственных за работу с молодёжью;
- привлекают молодёжные трудовые отряды на временные и сезонные рабочие места, на которых обеспечено соблюдение условий и режима труда для данной категории работников;
- в целях обеспечения профессионального роста молодых работников включают их в резерв руководителей подразделений организации.

#### 8.5. Профсоюз:

- проводит политику социальной защиты молодёжи посредством контроля за соблюдением их социально – трудовых прав и интересов, гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением;
- принимает меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодёжи, создаёт в профсоюзных организациях Молодёжные советы (комиссии, комитеты) по работе с молодёжью;
- содействует через коллективные договоры обеспечению гарантий и расширению прав молодёжи на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производства, на отдых;
- организует работу областного и районных Молодёжных советов;
- проводит обучение председателей молодёжных советов (комиссий) организаций, молодых профсоюзных активистов;
- вовлекает молодёжь в члены Профсоюза, содействует созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодёжи;
- в целях повышения защиты интересов учащейся молодёжи обеспечивает дополнительные социальные гарантии посредством заключения соглашений между первичными профсоюзными организациями учащихся и студентов и администрациями учебных заведений;
- предусматривает в бюджетах профсоюзных организаций не менее 5 процентов средств на реализацию молодёжной политики;
- устанавливает именные стипендии обучающимся из числа молодёжи в отраслевых образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования за отличную успеваемость и общественную работу.

## **Глава 9. Развитие социального партнёрства и координация действий Сторон Соглашения**

9.1. Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления совершенствование социального партнёрства в агропромышленном комплексе области реализацию принципов представительного, равноправного, добросовестного и ответственного социального диалога.

9.2. Стороны гарантируют безусловное выполнение обязательств Соглашения и считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнёрства в сфере труда при принятии решений по вопросам регулирования социально – трудовых отношений, сохранения социальной стабильности.

9.3. Стороны обязуются взаимодействовать на основе принципов социального партнёрства и коллективно – договорного регулирования социально – трудовых отношений и осуществлять комплекс мероприятий, направленных на развитие социального партнёрства на областном и территориальном уровнях, а также на уровне предприятий и организаций всех форм собственности, учреждениях высшего и среднего образования.

9.4. В целях повышения результативности коллективно – договорного регулирования социально – трудовых отношений Стороны Соглашения обязуются:

- обеспечивать безусловное выполнение норм Трудового Кодекса Российской Федерации;

- не допускать в период действия Соглашения принятие нормативных правовых актов, ухудшающих положение работников, за исключением случаев, предусмотренных статьёй 74 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- при оказании экономической поддержки, а также награждении трудовых коллективов, руководителей, специалистов, работников предприятий и организаций агропромышленного комплекса региональными и федеральными наградами, а также размещение на областной Алее Трудовой Славы производить при наличии профсоюзной организации, выполнении условий коллективных договоров и Отраслевого соглашения;

- способствовать участию организаций во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» и иных конкурсах социальной направленности;

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

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

- содействовать возобновлению деятельности и созданию первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, вовлечению работников в члены Профсоюза;

- способствовать созданию условий для информирования граждан о значимых мероприятиях, проводимых Сторонами Соглашения и обеспечивать регулярную публикацию материалов в областной отраслевой газете «Зори Белгородчины», сайте областной организации Профсоюза работников АПК РФ, а также средствах массовой информации районов и городских округов материалов, посвящённых развитию социального партнёрства на отраслевом уровне и проблемах социально – трудовых отношений в АПК.

#### 9.5. Профсоюз и Агропромобъединение:

- награждают руководителей организаций АПК, успешно решающих вопросы эффективного развития производства и социального партнёрства нагрудным знаком «За развитие социального партнёрства»;

- проводят согласованную политику по вовлечению более широкого круга работодателей в переговорные процессы по заключению и выполнению Отраслевого соглашения, коллективных договоров, учитывают их выполнение при рассмотрении кандидатур руководителей, представляемых к наградам.

## **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 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом общественной организации Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, областными, городскими и Отраслевыми соглашениями, коллективными договорами, другими нормативными актами.

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

#### 10.3. 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 статьёй 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 путём на счёт профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором;

- включать представителей коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий по коллективным трудовым спорам, финансовому оздоровлению, реорганизации и ликвидации организации.

- в случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет средства первичной профсоюзной организации на культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу;

- сохраняет профсоюзному активу среднюю заработную плату на период участия в работе коллегиальных выборных профсоюзных органов всех уровней и кратковременной профсоюзной учёбы, если это определено в коллективном договоре;

- предоставлять членам выборных профсоюзных органов время для выполнения общественных обязанностей на условиях, предусмотренных коллективным договором;

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

- не применяет к работникам, не освобождённым от основной работы и входящим в состав коллегиальных выборных профсоюзных органов, в том числе структурных подразделений организаций, дисциплинарные взыскания, переводы на другую работу и увольнение без согласования с соответствующим вышестоящим профсоюзным органом.

10.4. Социальные льготы и гарантии, премирование, предусмотренные коллективным договором для работников организации, распространяются на выборных, освобождённых от основной работы, профсоюзных работников.

10.5. Стороны Соглашения содействуют возобновлению деятельности, созданию первичных профсоюзных организаций в организациях АПК независимо от их организационно – правовой формы, вовлечению работников в члены Профсоюза.

10.6. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников организаций представляют и защищают первичные профсоюзные организации.

## **Глава 11. Контроль за выполнением Соглашения**

11.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения.

11.2. Стороны Соглашения ежегодно рассматривают итоги выполнения Соглашения на совместных заседаниях. Информация о результатах

размещается на официальных сайтах Сторон Соглашения в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».

11.3. 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.



*Друшарь, Ирина  
Курбанова И.А.  
Администр.*