

1.

Тюменская областная организация Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации

Региональное объединение (Ассоциация) работодателей - сельскохозяйственных товаропроизводителей Тюменской области

Департамент агропромышленного комплекса  
Тюменской области

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО АГРОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
НА 2023-2025 ГОДЫ**

*Владимир АА  
Вид  
21.03.2023.*

Тюмень 2022г.

## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I	Общие положения . . . . .	2
Раздел II	Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений . . . . .	3
Раздел III	Обязательства сторон в области трудовых отношений, обеспечения занятости работников и подготовки кадров . . . . .	4
Раздел IV	Рабочее время и время отдыха . . . . .	5
Раздел V	Оплата и нормирование труда . . . . .	6
Раздел VI	Охрана труда и здоровья . . . . .	8
Раздел VII	Социальные льготы, гарантии и компенсации . . . . .	8
Раздел VIII	Молодежная политика . . . . .	9
Раздел IX	Развитие системы социального партнерства . . . . .	10
Раздел X	Заключительные положения . . . . .	11
Приложение к Соглашению	Состав Отраслевой комиссии . . . . .	13

Настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Тюменской области (далее - Соглашение) заключено на областном уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации и Регионального соглашения между Правительством Тюменской области, Союзом «Тюменское межрегиональное объединение организаций профсоюзов «Тюменский областной совет профессиональных союзов» и Союзом «Региональное объединение работодателей Тюменской области».

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в агропромышленном комплексе Тюменской области.

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

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

## РАЗДЕЛ I: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Соглашения являются:

уполномоченный орган исполнительной власти - **Департамент агропромышленного комплекса Тюменской области** (далее – **Департамент АПК**);  
работники организаций агропромышленного комплекса в лице их представителя - **Тюменской областной организации Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации** (далее - **Профсоюз**);  
работодатели в лице их представителя - **Регионального объединения (Ассоциации) работодателей сельскохозяйственных товаропроизводителей Тюменской области** (далее – **Работодатели**).

1.2. Соглашение действует в отношении:

- работодателей, осуществляющих деятельность в сфере агропромышленного комплекса Тюменской области независимо от формы собственности и организационно-правовой формы;

- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями.

Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, выразивших свое согласие путем извещения об этом Сторон Соглашения.

1.3. Стороны Соглашения признают, что при подготовке и заключении территориальных соглашений, коллективных договоров и осуществлении контроля за выполнением принятых обязательств, интересы всех работников организаций АПК, независимо от количества членов профсоюза, представляют территориальные и первичные профсоюзные организации, относящиеся к Профессиональному союзу работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (ст.29 Трудового кодекса РФ).

1.4. Соглашение не ограничивает права организаций агропромышленного комплекса в расширении социальных гарантий и льгот работникам при наличии собственных средств для их обеспечения, но не могут снижать их уровень, установленный законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.5. Стороны Соглашения в своей деятельности руководствуются законодательством Российской Федерации, Тюменской области, настоящим Соглашением, строят свои взаимоотношения в духе партнерства, конструктивного и делового сотрудничества, взаимопонимания и доверия.

## **РАЗДЕЛ II: ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ**

### **2.1. Стороны совместно:**

- совершенствуют экономические и социально-трудовые отношения в сфере АПК;
- участвуют в реализации государственных программ по развитию АПК;
- осуществляют модернизацию и переход к инновационной модели развития АПК, освоение новейших достижений науки и техники, позволяющих повышать производительность труда и снижать ресурсоемкость производства и переработки продукции;
- проводят государственную политику в области ветеринарной службы и обеспечения безопасности продукции животноводства;
- содействуют развитию кооперации и интеграции, взаимовыгодных межхозяйственных связей в сфере производства, переработки и реализации продукции;
- участвуют в разработке и внедрении механизмов регулирования продовольственного рынка;
- содействуют повышению качества и безопасности продукции, выпускаемой предприятиями АПК Тюменской области, и её конкурентоспособности;
- обеспечивают повышение уровня социальной защиты работников, занятых в сельском хозяйстве, пищевой и перерабатывающих отраслях.

### **2.2. Департамент:**

- оказывает государственную поддержку сельскохозяйственным товаропроизводителям области в соответствии с действующим законодательством;
- осуществляет государственную поддержку развития пищевой и перерабатывающей промышленности в соответствии с действующим законодательством;
- содействует развитию лизинговой деятельности в агропромышленном комплексе области, техническому оснащению сельскохозяйственного производства, повышению эффективности использования машин и оборудования в агропромышленном комплексе.

### **2.3. Работодатели:**

- представляют и отстаивают экономические права и законные интересы товаропроизводителей в органах законодательной и исполнительной власти и местного самоуправления;
- способствуют налаживанию взаимовыгодных связей между организациями АПК Тюменской области, их объединению в отраслевые, территориальные и другие формирования в целях увеличения производства и реализации продукции;
- добиваются развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях всех форм собственности;

- обеспечивают участие представителей первичной профсоюзной организации в коллективных органах управления организаций с правом совещательного голоса;
- участвуют в рассмотрении коллективных трудовых споров.

#### **2.4. Профсоюз через обком, райкомы, комитеты профорганизаций предприятий:**

- защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам трудовых отношений в органах законодательной, исполнительной власти и местного самоуправления, в судебных органах, перед работодателями и их объединениями;
- осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, законодательства об охране труда и иных нормативных правовых актов;
- содействует снижению социальной напряженности в трудовых коллективах;
- участвует в разработке и обязательном согласовании локальных нормативных актов, связанных с заключением и расторжением трудовых договоров, оплатой, охраной и дисциплиной труда, режимом труда и отдыха обеспечением гарантий и компенсаций, обучением и повышением квалификации работников.

### **РАДЗДЕЛ III: ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

#### **3.1. Стороны совместно:**

- осуществляют меры по улучшению качества трудовых ресурсов на основе усовершенствования систем профессионального обучения, подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов в отраслях АПК;
- принимают меры по предотвращению массовых увольнений, смягчению последствий спада производства и социальной защите увольняемых работников и созданию рабочих мест;
- организуют на уровне области, районов, трудовых коллективов конкурсы профессионального мастерства;
- разрабатывают комплекс мер, направленных на развитие системы профессиональных квалификаций;
- принимают участие в работе по профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных школ, с целью повышения их мотивации к трудовой деятельности по профессиям и специальностям АПК.

#### **3.2. Работодатели:**

- соблюдают трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, обязательства соглашений и коллективных договоров;
- ведут коллективные переговоры, заключают коллективные договоры в порядке, установленном *ст.ст. 22, 40-44 Трудового кодекса РФ*;
- иницируют в рамках развития национальной системы квалификаций разработку проектов профессиональных стандартов (квалификационных характеристик) с учетом мнения Профсоюза;
- не допускают в течение года увольнения работников, которые являются членами одной семьи, в случае сокращения численности или штата работников организации;
- при сокращении численности или штата работников организации выплачивают выходное пособие из расчета средней заработной платы работника в соответствии с нормами трудового законодательства без учета периода в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя;
- при увольнении работника за 2 года и менее до наступления пенсионного возраста в связи с ликвидацией организации или сокращением численности работников содействуют досрочному оформлению пенсии и, при наличии финансовой возможности, выплате пенсии таким работникам до достижения пенсионного возраста из средств организации;

- при принятии решений о массовом сокращении работников уведомляют об этом профсоюзные организации не менее, чем за 3 месяца и содействуют в трудоустройстве увольняемых работников.

### **3.3. Работодатели совместно с профсоюзными комитетами:**

**3.3.1. на случай массового высвобождения работников** предусматривают в коллективных договорах:

- обязательства по заключению с органами страхования договоров коллективного страхования работников на случай потери работы;
- организацию профессиональной переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;
- предоставление при наличии финансовых средств льгот и компенсации высвобождаемым работникам сверх установленных законодательством;
- частичное финансирование общественных работ, проводимых в организации;

**3.3.2. при кратковременном снижении объемов производства** целесообразно по согласованию с профсоюзными комитетами предусматривать следующие мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников:

- временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;
- перевод работников на режим неполного рабочего времени, не нарушая предельный уровень сокращения его фонда оплаты труда, установленного законодательством;
- предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы;
- порядок компенсации работникам потерь в заработной плате;

**3.3.3. при ликвидации предприятия обеспечивается:**

- преимущественное (не менее 70 %) трудоустройство высвобождаемых работников на рабочие места, организуемые на базе имущества ликвидируемой организации.

**3.4. Профсоюз** может выходить с предложениями в органы местного самоуправления о приостановке до 6 месяцев решения работодателей о массовом высвобождении работников, либо их поэтапном сокращении.

Критерием массового увольнения считается одновременное сокращение десяти и более процентов от общей численности работников организации.

## **Раздел IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**4.1. Стороны Соглашения** договорились, что режим рабочего времени в организациях АПК устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, составленными в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами.

**4.2. Правила** внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

**4.4. При введении** в организации суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

**4.5. Перечень должностей** работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом мнения профкомитета.

4.6. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиком сменности, составленным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и в соответствии с требованиями *ст.ст. 103 и 110 Трудового кодекса РФ*. График сменности является приложением к коллективному договору.

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

4.8. Организация работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством или коллективным договором.

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

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

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

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен работодателем не позднее чем за две недели до его начала.

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

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

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

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

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех дней;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.12. Порядок предоставления дополнительных отпусков и источники финансирования закрепляются в коллективных договорах.

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

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

## РАЗДЕЛ V: ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

### 5.1. Стороны совместно:

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

### 5.2. Работодатели:

- обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;  
- производят своевременные расчеты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации не позднее дня выплаты заработной платы;

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

- устанавливают в соответствии с законодательством и коллективным договором доплату при сменном режиме работы, с учётом мнения профсоюзного комитета:

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

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

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

- несут ответственность за задержку выплаты заработной платы, установленную законодательством;

### 5.3. Работодатели совместно с Профсоюзом:

- определяют системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников устанавливаются в коллективных договорах, локальных нормативных актах по согласованию с выборным профсоюзным органом;

- обеспечивают следующий механизм регулирования оплаты труда:

- минимальный размер оплаты труда, при условии выполнения работником трудовых обязанностей и отработке нормы рабочего времени устанавливается на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Тюменской области, установленной законодательством;

- при увеличении законодательством размера минимальной оплаты труда незамедлительно вносятся соответствующие изменения в механизм оплаты труда;

- оплата труда работников дифференцируется в зависимости от сложности выполняемых работ, их профессионально - квалификационного уровня и фиксируется в штатном расписании;



- наименование профессий, перечень и тарификация основных видов работ (трудовых действий), присвоение квалификационных разрядов производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, действующих профессиональных стандартов, а также по результатам решений аттестационных комиссий;
- оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливается в зависимости от финансово - экономического состояния организации и регулируется соглашением сторон трудового договора;
- работодатели самостоятельно индексируют заработную плату в соответствии с индексом потребительских цен в регионе не реже чем один раз в год одновременно для всех категорий работников; механизм индексации регулируется коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации;
- введение, замена и пересмотр норм труда или новых условий оплаты труда, их изменений производится работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, и извещением работников не позднее, чем за два месяца;
- система оплаты и стимулирования труда (повышение оплаты за работу в ночное и вечернее время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда и других случаях) определяется работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, но не ниже размеров, установленных законами или иными нормативными правовыми актами и фиксируются в коллективном договоре.

#### 5.4. Профсоюз:

- осуществляет контроль за своевременностью выплаты заработной платы;
- отстаивает интересы членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и судах по вопросам оплаты труда и трудовым отношениям.

## РАЗДЕЛ VI: ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

### 6.1. Работодатели:

- обеспечивают выполнение в трудовых коллективах законодательных и иных нормативных актов по охране труда, соблюдение режима труда и отдыха;
- выделяют средства на проведение мероприятий по охране труда в размере не менее 0.2 процента суммы затрат на производство продукции; коллективным договором указанные средства могут устанавливаться в повышенном размере;
- обеспечивают проведение специальной оценки труда с участием представителей первичной профсоюзной организации;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливают: ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенный размер оплаты труда и денежную компенсацию при увеличении сокращенной продолжительности рабочего времени в соответствии с *пунктом 2.12 главы II Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу РФ*;
- обеспечивают работников в полном объеме спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами по установленным нормам;
- организуют проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии со *ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации*;
- обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний.

## **6.2. Работодатели совместно с профсоюзными комитетами:**

- разрабатывают механизм оздоровления работников, летний отдых и оздоровление их детей;
- создают и организуют работу комиссий по охране труда;
- разрабатывают инструкции по охране труда и проводят соответствующие инструктажи;
- оказывают методическую помощь в разработке и реализации программ улучшения условий и охраны труда, предупреждения травматизма и профзаболеваний;
- взаимодействуют с органами государственного надзора и контроля по вопросам соблюдения законодательства о труде и охране труда.
- проводят анализ состояния условий и охраны труда, причин несчастных случаев на производстве и разрабатывают предложения по их предупреждению;
- обеспечивают расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

## **6.3. Профсоюз:**

- добивается включения в коллективные договоры мероприятий по улучшению условий охраны труда, участвует в их реализации;
- осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда;
- защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- проводит обучение профсоюзного актива по применению законодательства и других нормативных правовых актов по охране труда, оказывает методическую помощь уполномоченным профкомов и совместным комиссиям по охране труда.

## **РАЗДЕЛ VII: СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**7.1. Стороны совместно рекомендуют работодателям устанавливать следующие дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации за счет собственных средств с включением их в коллективные договоры:**

- выплату компенсаций в размере не ниже минимальной заработной платы инвалидам труда при предоставлении им путевок на лечение согласно медицинскому показанию;
- выплату единовременного пособия при выходе работника на пенсию, при рождении ребенка;
- предоставление оплачиваемых, исходя из тарифной ставки (оклада) работника, дней отдыха на предусмотренный в коллективном договоре срок в случаях собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти членов семьи (дети, супруги, родители, родные братья, сестры);
- бесплатное или частично оплачиваемое содержание детей в детских дошкольных учреждениях и в организациях отдыха детей и их оздоровления;
- предоставление оплачиваемого дня в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей - школьников младших классов (1 – 4 класс);
- предоставление различных видов социальной помощи работникам (надбавки к пенсии, бесплатные или частично оплачиваемые путевки на санаторно - курортное лечение, компенсация расходов на лечение и др.);
- предоставление различных видов материальной помощи работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий (кредиты, субсидии, снижение оплаты услуг и жилья, служебное жилье и др.);
- оказание материальной помощи неработающим пенсионерам, ветеранам организации;

- сохранение за работниками, высвобождаемыми из организации в связи с сокращением численности или штата и не трудоустроившимся в течение двух лет после увольнения, очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы в соответствии с заключенными коллективными договорами, а также возможность пользования лечебными учреждениями, а их детям – дошкольными учреждениями на равных условиях с работающими в данной организации;
- выделение средств для обеспечения работников и членов их семей путевками на санаторно - курортное лечение и оздоровление, а также отдыха и оздоровления детей в детских оздоровительных лагерях и санаториях, в размере до 1,5 % от фонда оплаты труда.

#### **7.2. Профсоюз:**

- не допускает при заключении коллективных договоров снижения уровня социальных льгот и гарантий, зафиксированных в отраслевом Соглашении.

### **РАЗДЕЛ VIII: МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

**8.1.** К молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет;

#### **8.2. Стороны совместно:**

- проводят профориентационную работу с молодежью в образовательных организациях всех уровней профессионального образования в целях создания положительного позитивного образа работника сельского хозяйства и закрепления молодых специалистов в отрасли;
- в целях повышения престижа рабочих профессий, инженерно-технических специальностей, востребованных на рынке труда, проводят конкурсы профессионального мастерства, в том числе с участием студентов профессиональных образовательных организаций;

#### **8.3. Работодатели:**

- предоставляют льготы молодым работникам для обучения в образовательных организациях высшего и среднего образования в соответствии с законодательством и коллективными договорами организаций;
- заключают с образовательными организациями договоры сотрудничества о целевой подготовке, целевому обучению молодых специалистов и рабочих, в соответствии с которыми гарантируют им трудоустройство по специальности, о проведении производственной практики, о развитии материально-технической базы образовательных организаций;
- гарантируют трудоустройство работникам, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной службы по призыву;
- обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для выпускников образовательных организаций.

#### **8.4. Работодатели совместно с профсоюзными комитетами:**

- предусматривают в коллективном договоре раздел по молодежной политике, разработку программ по работе с молодежью и их финансирование;
- устанавливают именные стипендии обучающимся в образовательных организациях;
- поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и (или) активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;
- содействуют развитию студенческих трудовых отрядов.

#### **8.5. Профсоюз:**

- способствует созданию в организациях молодежных советов профсоюзных организаций;
- организует и проводит обучение председателей молодежных советов и молодых профсоюзных активистов;
- контролирует предоставление предусмотренных законодательством социальных льгот и гарантий молодежи.

## РАЗДЕЛ IX: РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

### 9.1. Стороны Соглашения признают необходимым:

- считать в качестве стратегического направления развития социального партнерства в АПК Тюменской области реализацию принципа равноправия Сторон;
- обеспечивать безусловное выполнение норм Трудового кодекса РФ, касающихся участия в подготовке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов в отрасли по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- считать коллективные договоры, заключенные с нелегитимными советами трудового коллектива (СТК, ПС), созданными по инициативе работодателя в нарушение статьи 31 Трудового кодекса РФ, незаконными и не подлежащими уведомительной регистрации;
- в целях реализации принципа солидарности и единства Профсоюза работников АПК РФ, развития деловых партнерских отношений и аграрного движения в целом, не допускать создание самостоятельных альтернативных профсоюзов в рамках отдельных предприятий АПК на территории Тюменской области.

### 9.2. Стороны договорились:

- сотрудничать при проведении общественных мероприятий по вопросам агропромышленного комплекса;
- проводить работу по повышению социальной ответственности работодателей, действующих в агропромышленном комплексе, вовлечению организаций всех организационно-правовых форм в систему социального партнерства;
- содействовать развитию практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях агропромышленного комплекса;
- содействовать распространению региональных, территориальных отраслевых соглашений на всех работодателей и работников АПК.

### 9.3. Департамент:

- при обращении представителей Профсоюза и Работодателей, в случаях установленных законодательством, включает их в состав формируемых Департаментом комиссий, советов, рабочих групп по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам.

### 9.4. Работодатели:

- повсеместно содействуют созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций, как постоянных представителей интересов работников в сфере социально-трудовых отношений;
- создают условия, обеспечивающие деятельность профсоюзных комитетов, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективными договорами и соглашениями;
- согласно ст.8, 371, 372 ТК РФ издают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учётом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- обеспечивают по личным письменным заявлениям работников ежемесячное, безналичное удержание профсоюзных взносов из заработной платы членов профсоюза и денежных средств работников, не являющихся членами профсоюза, их перечисление на счет профсоюзных органов, одновременно с выплатой зарплаты (ст. 377 ТК РФ);
- предоставляют членам выборных профсоюзных органов оплачиваемое время для выполнения общественных обязанностей на условиях, предусмотренных коллективным договором (ст. 374 ТК РФ);

- в соответствии со статьей 377 ТК РФ и коллективным договором отчисляют финансовые средства профсоюзным комитетам на проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников организаций, культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий в размере 0,5 процента от фонда оплаты труда организации;
- производят председателям профкомов, неосвобожденным от основной работы, доплату за их общественную работу по согласованию сторон за счёт средств организации в размерах, установленных коллективным договором (ст. 377 ТК РФ);
- оплата труда председателей профкомов, освобожденных от основной работы, по согласованию сторон может производиться за счет средств организации в размерах установленных коллективным договором (ст. 377 ТК РФ);
- распространяют социальные льготы, гарантии и премирование, предусмотренные коллективным договором для работников организации, на выборных освобожденных профсоюзных работников, в соответствии со ст. 375 ТК РФ;
- не применяют к работникам, не освобожденным от основной работы и входящим в состав выборных профсоюзных органов, дисциплинарные взыскания, переводы на другую работу и увольнение без согласования с соответствующим вышестоящим профсоюзным органом;

#### **9.5. Профсоюз:**

- принимает участие в собраниях по созданию первичных профсоюзных организаций;
- оказывает практическую и методическую помощь в разработке проектов коллективных договоров;
- обеспечивает совместно с работодателями заключение коллективных договоров;
- организует учебу профсоюзного актива по законодательству о труде;
- проводит мониторинг по вопросам заключения территориальных соглашений и коллективных договоров, подписанных первичной профсоюзной организацией;
- содействует росту числа территориальных соглашений и коллективных договоров.

## **РАЗДЕЛ X: ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Настоящее Соглашение подписано в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. Соглашение вступает в силу с 1 января 2022 года и действует в течение трех лет.

10.2. Ни одна из Сторон Соглашения 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 правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения.

10.3. Стороны несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств Соглашения в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам, касающимся хода выполнения Соглашения.

10.5. Стороны Соглашения образуют из числа своих представителей Отраслевую комиссию по подготовке и заключению Соглашения, организации контроля за его выполнением, внесению изменений и дополнений, урегулированию возникающих между Сторонами Соглашения разногласий (далее Отраслевая Комиссия). Состав Отраслевой Комиссии указан в Приложении к Соглашению.

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

10.7. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в областном органе исполнительной власти, уполномоченном на уведомительную регистрацию коллективных договоров и соглашений, и контроль за их выполнением.

10.8. Стороны Соглашения в течение месяца со дня его уведомительной регистрации доводят Соглашение до органов управления АПК муниципальных образований, комитетов профсоюза и организаций агропромышленного комплекса Тюменской области, и публикуют текст Соглашения в печати и (или) электронных СМИ.

10.9. Стороны Соглашения обязуются обсудить вопрос о подписании нового соглашения за 3 месяца до окончания действия настоящего Соглашения.

### ПОДПИСИ СТОРОН:

Департамент  
Агропромышленного  
Комплекса  
Тюменской области

Тюменская областная  
организация  
Профессионального союза  
работников  
агропромышленного  
комплекса РФ

Региональное объединение  
(Ассоциация) работодателей-  
сельскохозяйственных  
товаропроизводителей  
Тюменской области

Заместитель Губернатора  
Тюменской области,  
директор Департамента

Председатель

Исполнительный директор



В. Н. Чейметов



Н. В. Иваненко



В. А. Сорогин

Приложение  
к Отраслевому соглашению по  
агропромышленному комплексу  
Тюменской области на 2023-2025 годы  
от « 20 » декабря 2022 года

## СОСТАВ

комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением  
Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу  
Тюменской области на 2023-2025 годы

### Департамент агропромышленного комплекса Тюменской области

- Бетляев  
Руستم Османович - начальник управления животноводства
- Севрюгина  
Инна Владимировна - начальник отдела кадровой и организационной работы
- Козырев  
Андрей Анатольевич - начальник юридического отдела

### Профсоюз работников агропромышленного комплекса Тюменской области

- Иваненко  
Наталья Васильевна - председатель Тюменской областной организации  
Профсоюза работников АПК РФ
- Силич  
Оксана Михайловна - председатель Ишимского районного комитета  
Профсоюза работников АПК
- Гончаренко  
Ольга Николаевна - доцент кафедры гуманитарных наук ГАУ Северного  
Зауралья, председатель первичной профсоюзной  
организации

### Региональное объединение (Ассоциация) работодателей - сельскохозяйственных товаропроизводителей Тюменской области

- Сорогин  
Владимир Александрович - исполнительный директор регионального объединения  
(Ассоциации) работодателей сельскохозяйственных  
товаропроизводителей Тюменской области
- Рязанов  
Геннадий Александрович - директор ООО «Агрофирма «КРИММ»
- Макаров  
Олег Витальевич - директор ООО «ЗапСибХлеб-Исеть»

Прошито  
Пронумеровано  
Количество страниц – 14 (четырнадцать)  
Печать  
Подпись  Н.В. Иваненко  
Председатель Тюменской областной  
Организации Профсоюза работников АПК РФ

