



**Администрация Курской области**

**Курская областная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации**

**Ассоциация Объединение работодателей агропромышленного комплекса Курской области**

**Некоммерческое партнерство «Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств Курской области»**

## **Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Курской области на 2024-2026 годы**

*Соглашение подписано 22 января 2024 года  
и зарегистрировано в Комитете по труду и занятости населения  
Курской области 24 января 2024 года, регистрационный номер 82*

Администрация Курской области (далее – Администрация), Курская областная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ (далее – Профсоюз), Ассоциация Объединение работодателей агропромышленного комплекса Курской области (далее – Объединение работодателей) и Некоммерческое партнерство «Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств Курской области» (далее – АККОР), в дальнейшем именуемые Сторонами, заключили настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Курской области на 2024-2026 годы, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», другими федеральными законами и законом Курской области «О социальном партнерстве в Курской области», конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Российской Федерацией.

---

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>Глава 1.</b> ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ	4
<b>Глава 2.</b> ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	5
<b>Глава 3.</b> РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА, КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ	10
<b>Глава 4.</b> РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	13
<b>Глава 5.</b> СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	16
<b>Глава 6.</b> ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	17
<b>Глава 7.</b> МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА	22
<b>Глава 8.</b> РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ	24
<b>Глава 9.</b> ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	27
<b>Глава 10.</b> КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ	29

---

Настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Курской области на 2024-2026 годы (далее – Соглашение) устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в агропромышленном комплексе Курской области (далее - АПК) и совместные действия Сторон по их реализации.

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

Соглашение действует в организациях, предприятиях и учреждениях (далее - организации), осуществляющих деятельность в сфере агропромышленного комплекса, в том числе в областях профессиональной деятельности: сельское хозяйство, пищевая и перерабатывающая промышленность, агро-сервис, ветеринария, рыболовство и рыбоводство, аграрное образование и наука.

Соглашение служит основой для разработки и заключения отраслевых территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров. В случае отсутствия в организации АПК коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

Социальное партнерство в АПК на территориальном и локальном уровнях является составной частью системы отраслевого социального партнерства на региональном уровне.

Стороны разрабатывают и заключают Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Курской области, содействуют заключению отраслевых соглашений по АПК на уровне районов и городов Курской области.

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

Соглашение вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует три года. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

## Глава 1. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

1.2. Стороны в период действия Соглашения в установленном порядке участвуют в реализации государственных программ, в том числе: Государственной программы Курской области «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Курской области» (утверждена постановлением Администрации Курской области в редакции от 30.12.2022 г. № 1678-па); Государственной программы Курской области "Комплексное развитие сельских территорий Курской области" (утверждена постановлением Администрации Курской области от 17.10.2022 г. № 1154-па); Государственной программы Курской области «Содействие занятости населения в Курской области» (утверждена постановлением Администрации Курской области от 20.09.2013 г. № 659-па в редакции постановления Правительства Курской области от 17.08.2023 г. № 904-пп); Долгосрочной программы содействия занятости молодежи Курской области на период до 2030 года (утверждена постановлением Администрации Курской области от 29.04.2022 г. № 494-па); Государственной программы Курской области «Социальная поддержка граждан в Курской области» (утверждена постановлением Администрации Курской области от 17.10.2013 г. № 742-па в редакции постановления Правительства Курской области от 22.11.2023 г. № 1209-пп); Государственной программы Курской области «Повышение эффективности реализации молодежной политики, создание благоприятных условий для развития туризма и развитие системы оздоровления и отдыха детей в Курской области» (утверждена постановлением Администрации Курской области в редакции от 30.12.2022 г. № 1708-па).

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

1.4. В целях реализации программ Стороны совместно участвуют в работе создаваемых на региональном и территориальном уровнях при органах управления АПК оперативных штабов, рабочих групп, в проведении совещаний, круглых столов.

1.5. Стороны разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные на: устойчивый рост эффективности производства агропромышленного комплекса, в том числе за счет совершенствования мер государственной поддержки, технической и технологической модернизации, развития научного и кадрового потенциала, повышения спроса на продукцию АПК;

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

- сохранение и рост доходов организаций АПК;
- повышение уровня и качества жизни на сельских территориях;
- недопущение увеличения действующих и введения новых налогов и сборов;
- обеспечение достойного уровня заработной платы и социальной защищенности работников АПК;
- разработку мероприятий, направленных на улучшение состояния охраны труда и экологической безопасности в организациях АПК;
- стимулирование занятости и повышение качества жизни в сельских территориях;
- развитие отраслевой системы профессиональных квалификаций, повышение качества профессиональной подготовки и переподготовки кадров в подведомственных Министерству сельского хозяйства Российской Федерации образовательных учреждениях;
- повышение активности и роли профсоюзных организаций и отраслевых объединений работодателей на всех уровнях социального партнерства;
- развитие областного трудового соревнования за достижение высоких производственных показателей в агропромышленном комплексе на всех уровнях, считая эту работу важнейшим средством повышения трудовой активности работников отрасли.

## **Глава 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

2.1. Стороны Соглашения считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях - повышение реальных доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства и доведение уровня номинальной заработной платы работников агропромышленного комплекса до уровня средней заработной платы по экономике области.

В случае, если средняя заработная плата в организации АПК не превышает среднюю заработную плату по экономике области, работодатель и профсоюзный комитет разрабатывают план мероприятий по повышению заработной платы в организации в качестве приложения к коллективному договору.

2.2. Стороны Соглашения проводят консультации по вопросам установления размеров тарифной ставки, оклада (должностного оклада) и иных форм постоянной части заработной платы в отдельных областях профессиональной деятельности в сфере АПК.

2.3. При этом Стороны договариваются о том, что системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются кол-

лективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и согласовываются с профсоюзными комитетами.

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

2.5. Работодатели ориентируются на установление доли постоянной части заработной платы (тарифная ставка, оклад, должностной оклад) и условно-постоянной части заработной платы (доплаты и надбавки, не связанные с результатами труда работника) в структуре заработной платы на уровне не менее 70 процентов.

2.6. 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 Курской области. Под квалифицированным работником следует понимать работника, профессиональная квалификация которого подтверждена дипломом о среднем или высшем профильном профессиональном образовании, свидетельством зарегистрированного центра оценки квалификаций.

2.7. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводится ее ежегодная индексация не ниже уровня роста потребительских цен на товары и услуги.

2.8. Порядок и размер индексации заработной платы устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

Повышение заработной платы работников помимо индексации осуществляется при условии улучшения показателей финансово-экономической деятельности организации, достигнутых за счет сокращения (оптимизации) расходов, повышения производительности труда, увеличения рентабельности.

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

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

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

выми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ, постановлениями Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 и от 24 марта 2007 г. № 176, Указом Президента РФ от 25 июля 2006 г. № 763, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на основании разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

#### 2.12. Работодатели:

обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;

производят своевременно расчеты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов на основании письменных заявлений работников;

при сменном режиме работы устанавливают доплату за работу в ночную смену (с 22:00 до 6:00) – не менее 25 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Производят в повышенном размере оплату труда за работу в вечернюю смену (с 18:00 до 22:00) – не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в вечернее время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное и вечернее время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, интенсивности и напряженности труда, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производят доплату (надбавку) работнику по соглашению сторон трудового договора, но не ниже 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада) соответствующего работника по основной работе, пропорционально отработанному времени;

производят доплату (надбавку) работникам за наставничество, за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы, в размере не менее 10 процентов тарифной ставки;

в случаях, когда постоянная работа протекает в пути или носит разъездной характер (водители-экспедиторы, торговые представители и др.) и ее продолжительность составляет 12 дней и более в месяц, при этом работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства, выплачивается надбавка (повышающий коэффициент) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов, а при продолжительности разъездных работ менее 12 дней в месяц – до 15 процентов тарифной

ставки, оклада (должностного оклада) без учета коэффициентов и доплат; вправе устанавливать персональные надбавки работникам за участие в общественной работе;

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

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

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

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

По причинам сезонного характера для выполнения неотложных особо важных задач работодатель может привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, при наличии их письменного согласия. При этом в коллективном договоре организации должны быть указаны категории работников, которые могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни, периодичность (сезоны) такой работы, размеры повышающих коэффициентов по сравнению с нормами, установленными в статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.13. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются:

2.13.1. Повышенный размер оплаты труда:

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

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

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются ра-

ботодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором.

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

Организации АПК самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой учитываются:

а) эффективность и положительная динамика результатов финансово-хозяйственной деятельности;

б) динамика снижения аварий и производственных инцидентов, отсутствие роста производственного травматизма, отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

в) динамика роста квалифицированных кадров, что характеризуется наличием у работника дипломов о высшем и среднем образовании, документов о квалификации (свидетельств о профессии рабочего, о должности служащего, повышении квалификации по профилю работы), выданных образовательными учреждениями высшего и среднего профессионального образования, а также центрами оценки квалификаций, уполномоченными Советом по профессиональным квалификациям АПК (СПК АПК);

г) другие показатели.

В случае невозможности исполнения работодателем установленных Соглашением минимальных норм и индикаторов по оплате труда, работодатель и профсоюзный комитет вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия положений Соглашения в части оплаты труда в отношении данного работодателя.

Период приостановления действия Соглашения в части оплаты труда в отношении данного работодателя определяется Сторонами по итогам рассмотрения обращения.

2.14. Работодатели и Профсоюз:

В целях улучшения качества жизни сельского населения и работников агропромышленного комплекса, обеспечения их прав на достойную и полную оплату труда обеспечивают реализацию целевых показателей уровня оплаты труда по основным видам экономической деятельности в организациях внебюджетного сектора экономики, ежегодно устанавливаемых Администрацией Курской области.

2.15. Профсоюз:

осуществляет контроль своевременности выплаты заработной платы

и уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, перечисления членских профсоюзных взносов;  
проводит мониторинг статистических данных по заработной плате;  
вносит предложения по совершенствованию организации заработной платы и системы мотивации труда социальным партнерам;  
содействует урегулированию трудовых споров, конфликтов по вопросам организации труда, нормирования рабочих процессов и оплаты труда.

### **Глава 3. РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА, КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, 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.

3.1. Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие, направленное на:

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

развитие и сохранение кадрового потенциала в отрасли;

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

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

распространение форм профориентационной работы среди учащихся образовательных учреждений;

проведение мероприятий, направленных на повышение престижности и популяризацию труда в АПК.

3.2. Стороны Соглашения:

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

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

- организуют и проводят конкурсы профессионального мастерства в целях повышения престижа аграрных профессий и специальностей;

- участвуют в работе аттестационных комиссий различного уровня;

- обеспечивают прогнозирование спроса и предложения трудовых ресурсов на рынке труда для нужд АПК на долгосрочную перспективу в регио-

нальном и профессионально-квалификационном разрезе;

- осуществляют разработку мер 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;

- разрабатывают и реализуют план совместных мероприятий по реализации отраслевой системы профессиональных квалификаций АПК.

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

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

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

- график (этапы) высвобождения работников;
- определение возможностей трудовой мобильности работников внутри организации и (или) сокращения рабочего времени без сокращения численности работников;
- временное прекращение найма новых сотрудников;
- дополнительные льготы и компенсации отдельным категориям увольняемых работников;
- вопросы дополнительной профессиональной подготовки и переподготовки работников;
- содействие в трудоустройстве отдельных категорий работников;
- пользование объектами социального назначения работодателя на период трудоустройства.

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

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

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

высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства работников, занимающих различные должности (позиции) и составляющих 10% и более работников обособленного структурного подразделения;

высвобождение работников в связи с закрытием обособленного структурного подразделения;

изменение содержания и/или интенсивности труда, изменение физических факторов, зафиксированное в результатах специальной оценки условий труда, уменьшение фиксированной и/или переменной части заработной платы, изменение рабочего времени;

изменение фактического адреса обособленного структурного подразделения.

### 3.5. Работодатели:

учитывают при повышении квалификационных разрядов, продвижении по служебной работе результаты профессионального обучения, оценки профессиональных, личностных и корпоративных компетенций работников, получение ими соответствующего образования;

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

вправе организовать оценку и присвоение профессиональных квалификаций работникам, а также определение соответствующей тарификации в порядке, установленном Советом по профессиональным квалификациям АПК в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

3.6. Для случаев существенного изменения занятости коллективными договорами, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с профсоюзным комитетом, в которых должны быть определены:

порядок переговоров или консультаций с профсоюзным комитетом;

порядок информирования работников;

меры социальной поддержки работников.

3.7. В случаях существенных изменений занятости работодатели обеспечивают:

разработку с участием профсоюзного комитета превентивных мероприятий по содействию занятости высвобождаемых работников;

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

3.8. При прекращении трудового договора в случаях ликвидации организа-

ции, сокращения численности или штата, помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, работникам может выплачиваться дополнительное выходное пособие в порядке и размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, соглашением сторон.

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

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

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

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

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

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

4.5. 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.

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

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

4.8. С письменного согласия работника, оформленного путем 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.

4.9. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работо-

датель 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 учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.10. 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 два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

4.13. На основании настоящего Соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, возможна замена денежной компенсацией части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающей 7 календарных дней, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Расчет денежной компенсации производится в том же порядке, как и основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.14. 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.

4.15. В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность

рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников устанавливается коллективным договором: по причинам сезонного характера – не более чем до шести месяцев, по причинам технологического характера – не более чем до одного года.

4.16. На рабочих местах, где работа не может быть организована по графикам пяти- или шестидневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. График сменности составляется работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. 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.

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

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

4.19. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.20. При введении режима дистанционной (удаленной) 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 учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

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

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный

рабочий день, продолжительность которого не может быть менее трех дней.

В коллективном договоре могут быть установлены иные случаи предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы.

Коллективным договором организации может быть расширен перечень лиц, которым в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

## **Глава 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

5.1. Стороны Соглашения признают, что: социальные льготы, гарантии и компенсации, в том числе выплаты социального характера, являются мерой социальной поддержки работников; наличие корпоративной социальной программы в организации является одним из показателей социальной ответственности работодателя.

5.2. Работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации, на условиях, предусмотренных коллективными договорами или локальными нормативными актами, обеспечивают:

единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в зависимости от тяжести причиненного вреда (по одному из оснований), а также для возмещения морального вреда семье, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве;

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

выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора и соглашений;

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

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

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

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

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

частичное возмещение расходов по найму, приобретению или постройке жилых помещений работниками организации;

доставку работников служебным транспортном (арендуемым транспортом) к месту работы и обратно по установленным маршрутам и остановочным пунктам или частично компенсировать расходы на проезд при отсутствии общественного транспорта;

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

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

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

единовременные или периодические выплаты социального характера работникам, которые проходят военную службу по мобилизации или военную службу по контракту, заключенному в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 07 октября 2022 года № 376-ФЗ).

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

## **Глава 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

6.1. Стороны Соглашения считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из основных приоритетов своей деятельности в целях улучшения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в организациях АПК.

6.2. Стороны Соглашения:

взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

содействуют организации и укреплению служб охраны труда организаций АПК;

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

ников;

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

содействуют применению в организациях АПК Правил по охране труда в сельском хозяйстве и Правил по охране труда при производстве отдельных видов пищевой продукции, утвержденных приказами Минтруда России (приказы от 27 октября 2020 года № 746н и от 7 декабря 2020 года № 866н);

принимают участие в подготовке отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда;

распространяют передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий труда, экологической безопасности.

6.3. Органы государственного управления агропромышленным комплексом:

организуют и проводят совещания с работодателями, специалистами (руководителями) служб охраны труда организаций отрасли;

организуют сбор и обработку информации о состоянии условий и охраны труда в подведомственных организациях;

разрабатывают планы мероприятий по предупреждению производственного травматизма в подведомственных организациях.

#### 6.4. Работодатели:

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

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

обеспечивают своевременную разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета;

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

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

обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, с этой целью создают службы охраны труда и вводят должности специалистов по охране труда, предусматривают организацию кабинета по охране труда и (или) уголка по охране труда, оснащенного необходимым оборудованием и комплектами нормативно-правовых и справочных документов по охране труда, в соответствии с рекомендациями, утвержденными

Приказом Минтруда России от 31 января 2022 года № 37;

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

финансируют мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии со ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации и Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 771н) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) с учетом особенностей производственной и хозяйственной деятельности. Коллективным договором 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 счет средств организаций, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний;

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

проводят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по медицинским рекомендациям в соответствии с приказами Минтруда России № 988н и Минздрава России № 1420н, обязательное психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в соответствии с приказом Минздрава России от 20.05.2022 года № 342н, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

предоставляют работнику с его письменного согласия и в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную

работнику по состоянию здоровья, в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, организуют его профессиональную переподготовку;

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

расследуют и ведут учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, включая анализ причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и в соответствии с приказом Минтруда России от 22.04.2022 года № 223н;

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

#### 6.5. Работодатели совместно с профсоюзными комитетами:

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

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

создают на паритетной основе комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу в соответствии с приказом Минтруда России от 22 сентября 2021 года № 650н, обеспечивают комитеты (комиссии)

по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда необходимой нормативно-технической документацией;

организуют обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза за счет средств организации или за счет средств Социального фонда Российской Федерации;

могут создавать комиссии по социальному страхованию, в том числе для контроля правильности возмещения финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет сумм страховых взносов, уплаченных в Социальный фонд России (приказ Минтруда России от 14.07.2021 года № 467н), контроля качества приобретаемых СИЗ и обеззараживающих средств, выплаты пособия по несчастным случаям, а также ежемесячного

пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка ;

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

обеспечивают участие представителей Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза 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 ;

проводят работу по пропаганде здорового образа жизни среди работников, профилактике социально-значимых заболеваний ;

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

6.6. К коллективному договору могут прилагаться :

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

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

перечень производств, профессий, должностей работников, которым выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты, 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 и размеры единовременных выплат работнику, которому установлена инвалидность вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве по вине организации или в результате профзаболевания, а также выплат семье работника, погибшего на производстве по вине организации, дополнительно к страховым выплатам ;

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

список уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, количество часов оплачиваемого свободного времени, предоставляемых уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза для ис-

полнения возложенных на них функций.

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

6.8. Профсоюз:

инициирует включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах; осуществляет общественный контроль состояния условий и охраны труда в организации;

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

анализирует причины производственного травматизма;

проводит мониторинг практики применения законодательства о специальной оценке условий труда;

организует выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза для каждого структурного подразделения, а также старшего уполномоченного по охране труда в организации;

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 сотрудников;

осуществляет общественный 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 7. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

7.1. Стороны Соглашения считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики закрепление молодежи в организациях АПК, содействие повышению профессиональной квалификации, служебному росту, правовой и социальной защищенности молодежи в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала отрасли.

К молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет включительно.

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

формированию системы дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодежи в организациях АПК;

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

проведению профессионально-ориентационных мероприятий (экскурсии на предприятия, уроки профориентации в общеобразовательных учреждениях и др.) с целью формирования осознанного выбора профессии и повышения информированности молодежи о ситуации на рынке труда области;

разработке и реализации программ по адаптации молодых работников на производстве;

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

развитию института наставничества.

7.3. Работодатели совместно с профсоюзными комитетами вправе:

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

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

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

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

проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников;

создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности;

проводить для молодых работников профильные научно-практические конференции по актуальным проблемам производства, развитию новых технологий и внедрению инноваций;

поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

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

7.4. Работодатели:

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

содействуют участию представителей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров;

заключают с профильными образовательными организациями договоры

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

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

гарантируют трудоустройство работникам, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной службы по призыву;

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

закрепляют за молодыми работниками организации наставников;

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

производят ежемесячную доплату к стипендии на условиях и в размерах, определяемых коллективным договором, локальным нормативным актом, студентам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, направленным организацией на учебу.

7.5. Профсоюз:

организует работу молодежных советов (комиссий);

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

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

принимает участие в разработке и реализации целевых молодежных программ;

проводит мероприятия, акции по повышению социальной активности молодежи;

устанавливает именные стипендии студентам отраслевых образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования за отличную успеваемость и общественную работу.

## **Глава 8. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

8.1. Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства в агропромышленном комплексе Российской Федерации реализацию принципов представительного, равноправного, добросовестного и ответственного социального диалога.

Стороны гарантируют безусловное выполнение обязательств Согла-

шения и считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

#### 8.2. Стороны Соглашения:

обязуются взаимодействовать на основе принципов социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, развивать систему отраслевого социального партнерства на региональном, территориальном и локальном уровнях;

проводят согласованную политику по вовлечению работодателей и работников в переговорные процессы по заключению отраслевых, территориальных соглашений и коллективных договоров, принимают меры по повышению качественного уровня заключаемых коллективных договоров и соглашений, а также созданию профсоюзных организаций на предприятиях и в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности;

содействуют распространению принципов социального партнерства в организациях с участием инвестиционных компаний, в том числе на стадии подписания инвестиционных соглашений.

8.3. Стороны договорились, что на переговорах по заключению коллективного договора (соглашения) интересы всех работников организации, независимо от численности членов Профсоюза представляют первичные профсоюзные организации (при наличии).

8.4. В целях повышения результативности социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях АПК Стороны Соглашения обязуются:

обеспечивать безусловное выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации;

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

разрабатывать рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в АПК;

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

содействовать распространению международного и российского стандартов социальной ответственности, дальнейшему развитию практики участия организаций и индивидуальных предпринимателей в проекте «Декларирование деятельности предприятия по реализации прав работников и работодателей в сфере труда», смотрях-конкурсах за высокую социальную эффективность и развитие социального партнёрства, на лучшее состояние охраны и условий труда и других социально ориентированных смотрях-конкурсах;

оказывать консультативную помощь в подготовке и заключении кол-

лективных договоров в организациях АПК, принимать участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров ; предоставлять информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений ;

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

информировать работников о значимых мероприятиях, проводимых Сторонами Соглашения и размещать в средствах массовой информации материалы о развитии социального партнерства на отраслевом и локальном уровнях и состоянии социально-трудовых отношений в организациях АПК ;

обеспечивать участие представителей Сторон в работе совещаний, межведомственных комиссий, круглых столов, рабочих групп и других мероприятий, затрагивающих вопросы социальной направленности и социального партнёрства.

8.5. Стороны Соглашения разрабатывают предложения о внесении изменений в законодательные акты, направленные на повышение заинтересованности работодателей и их объединений по участию в системе социального партнерства.

Администрация :

8.6. При оказании организационной и иной поддержки предприятиям и организациям учитывает в качестве основных критериев ситуацию с выплатой заработной платы, участие в системе социального партнерства, соблюдение законодательства о труде, выполнение обязательств коллективных договоров, отраслевого, областного Соглашений.

8.7. При рассмотрении кандидатур руководителей организаций, представляемых к государственным наградам и присвоению почетных званий Российской Федерации и Курской области, учитывает мнение Курской областной организации Профсоюза, результаты выполнения коллективного договора, отраслевого, областного Соглашений.

Работодатели :

8.8. Объединяются в союзы, ассоциации и другие формы объединений с целью координации своих действий, направленных на повышение экономической и социальной эффективности организаций. Принимают меры по расширению числа участников Соглашения, регулярно рассматривают ход выполнения принятых обязательств Соглашения членами объединений работодателей.

8.9. Гарантируют невмешательство в деятельность профсоюзных организаций, соблюдение прав Профсоюза в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Профсоюз :

8.10. Иницирует заключение отраслевых территориальных соглашений

и коллективных договоров, осуществляет контроль за их выполнением.

8.11. Организует работу по возобновлению деятельности и созданию первичных профсоюзных организаций, вовлечению работников в Профсоюз в организациях всех форм собственности, в том числе с иностранным капиталом. Принимает меры по повышению мотивации профсоюзного членства.

Профсоюз и Объединение работодателей АПК:

8.12. В целях укрепления социального партнерства представляют руководителей организаций АПК, успешно решающих вопросы эффективного развития производства и социального партнерства нагрудным знаком «За развитие социального партнерства».

8.13. Стороны в месячный срок после подписания Соглашения создают Отраслевую комиссию для контроля, реализации и корректировки обязательств по Соглашению (далее – Отраслевая комиссия), обеспечивают ее работу в соответствии с Положением об Отраслевой комиссии (далее – Положение). Положение и Состав Отраслевой комиссии утверждаются Сторонами Соглашения.

8.14. Отраслевая комиссия ежегодно рассматривает ход выполнения Соглашения.

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

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

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

изменения вносятся в Соглашение по решению Отраслевой комиссии.

## **Глава 9. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных органов профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников АПК РФ и реализуются с учетом Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации, Соглашения между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией - объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области», настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров.

9.2. Стороны Соглашения:

признают свободу объединения работников в профсоюз в качестве одного из основополагающих прав человека, необходимого для эффективного функ-

ционирования системы трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и правовыми актами РФ и Курской области, создают условия, способствующие созданию первичных профсоюзных организаций и повышению их роли на всех уровнях социального партнерства в АПК;

обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности Профсоюза в организациях независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

Стороны Соглашения считают, что наличие коллективного договора, заключенного с соответствующей профсоюзной организацией, является показателем зрелости и упорядоченности социально-трудовых отношений в организации.

Работа на выборной профсоюзной должности не освобожденных от основной работы председателя первичной профсоюзной организации и членов выборных профсоюзных органов признается социально-значимой и принимается во внимание при поощрении работников в порядке и на условиях, определенных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом работодателя.

9.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзных организаций;

создавать условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 377 ТК РФ, 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 и 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 безналичным путем на счет профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором или соглашением;

содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и корпоративных информационных ресурсов для широкого информирования работников о деятельности сторон Соглашения;

включать представителей профсоюзного комитета в состав комиссий по коллективным трудовым спорам, финансовому оздоровлению, реорганизации и ликвидации организации и иных комиссий, создаваемых в организации.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет финансовые средства первичной профсоюзной организации на проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников организаций, праздничных мероприятий, посвященных Дню работника сельского хозяйства

и перерабатывающей промышленности, и других культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей.

9.4. Стороны признают гарантии для работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы. В порядке и на условиях, определенных коллективным договором, членам выборных профсоюзных органов, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное от работы время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников с оплатой по среднему заработку.

Работники организации, избранные на освобожденные выборные должности в первичной и вышестоящей профсоюзной организации, равно как и работающие в профсоюзном комитете по найму, обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации, могут пользоваться социальной программой (социальным пакетом) организации наравне с другими работниками.

9.5. Работодатель:

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

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

## **Глава 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

10.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения, их представителями, а также соответствующими органами по труду. Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном Сторонами Соглашения.

10.2. Заседания Отраслевой комиссии проводятся ежегодно.

10.3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают совместный план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.4. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегиальных органов Сторон и доводится до сведения организаций, органов, осуществляющих управление в сфере агропромышленного комплекса Курской области, территориальных и первичных организаций Профсоюза, размещается на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, за непре-

доставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.6. Настоящее Соглашение составлено и подписано в четырех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Заместитель Губернатора  
Курской области  
  
С.И. Стародубцев  
22 января 2024 года  


Председатель  
Курской областной организации  
Профсоюза работников АПК РФ  
  
И.М. Кушнерев  
22 января 2024 года  


Председатель  
Ассоциации Объединения  
работодателей АПК  
Курской области  
  
И.В. Горбачёв  
22 января 2024 года  


Председатель  
Некоммерческого партнерства  
«Ассоциация крестьянских  
(фермерских) хозяйств  
Курской области»  
  
Ю.И. Подтуркин  
22 января 2024 года  


## **СОСТАВ**

**Отраслевой комиссии по ведению переговоров, подготовке,  
заключению и контролю за выполнением Отраслевого соглашения  
по агропромышленному комплексу Курской области на 2024-2026 годы,  
внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих  
между сторонами Соглашения разногласий**

### **ОТ АДМИНИСТРАЦИИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ:**

**Гончарова Наталья Алексеевна** - министр сельского хозяйства Курской области

**Носов Сергей Владимирович** - заместитель председателя Комитета ветеринарии Курской области

**Каёта Елена Анатольевна** - начальник управления экономики и развития агропродовольственного рынка Министерства сельского хозяйства Курской области

**Крюков Александр Геннадьевич** - начальник отдела организационно-правовой и кадровой работы Инспекции Гостехнадзора Курской области

**Фролова Светлана Васильевна** - начальник управления правовой, кадровой и организационной работы Министерства сельского хозяйства Курской области

### **ОТ АССОЦИАЦИИ ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ АПК КУРСКОЙ ОБЛАСТИ И НЕКОММЕРЧЕСКОГО ПАРТНЕРСТВА «АССОЦИАЦИЯ КРЕСТЬЯНСКИХ (ФЕРМЕРСКИХ) ХОЗЯЙСТВ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ»:**

**Афанасьев Владимир Иванович** - председатель ПСХК «Новая жизнь», Беловский район

**Болдин Антон Александрович** - директор Льговской опытно-селекционной станции – филиала ФГБНУ «ВНИИСС им. А.Л. Мазлумова»

**Дудко Валентин Анатольевич** - проректор по молодежной политике и воспитательной деятельности Курского государственного аграрного университета

**Лопатин Николай Семенович** - генеральный директор ОАО «Курскхлеб»

**Мисюга Валерий Георгиевич** - глава КФХ «Весна», Касторенский район

**ОТ КУРСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА  
РАБОТНИКОВ АПК РФ:**

**Бурлаков Виталий Анатольевич** - председатель первичной профсоюзной организации АО «Курский комбинат хлебопродуктов»

**Потапова Татьяна Николаевна** - заведующая отделом организационной и правовой работы Курской областной организации Профсоюза работников АПК РФ

**Осьминина Инна Федосеевна** - председатель первичной профсоюзной организации АО «КОНТИ-РУС»

**Толстых Ирина Алексеевна** - председатель первичной профсоюзной организации сотрудников Курского государственного аграрного университета

**Чарочкин Юрий Петрович** - представитель Курской областной организации Профсоюза работников АПК РФ в Октябрьском районе.