

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО АГРОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ  
НА 2024 – 2026 ГОДЫ**

г. Ставрополь

## Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Ставропольского края на 2024-2026 годы

Министерство сельского хозяйства Ставропольского края, выступающее в качестве работодателя от лица находящихся в его ведении организаций (далее – Министерство), Ставропольская краевая организация Профсоюза работников АПК РФ (далее – Профсоюз) и Региональное объединение работодателей «Агропромобъединение Ставропольского края» (далее – Работодатели), именуемые в дальнейшем Стороны, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей», законом Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» заключили настоящее отраслевое соглашение на 2024-2026 годы (далее – Соглашение), конкретизирующее принципы сотрудничества и согласованные позиции Сторон по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на краевом уровне в 2024-2026 годах и совместные действия по их реализации.

В случае проведения реорганизации Сторон Соглашения, принятые Сторонами обязательства, переходят к их правопреемникам.

В случаях изменения наименования Сторон, а также расторжения трудового договора с руководителями, подписавшими Соглашение, Соглашение сохраняет свое действие.

Стороны рассматривают настоящее Соглашение как основной правовой акт, определяющий механизм их взаимодействия.

### Глава I. Общие положения

1.1. Стороны Соглашения в пределах своей компетенции принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, взаимопонимания и доверия, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

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

1.3. Соглашение действует в организациях, на предприятиях, осуществляющих деятельность в сфере агропромышленного комплекса (далее – АПК): сельское хозяйство, включая животноводство (также разведение одомашненных видов и пород рыб, включенных в Государственный реестр охраняемых селекционных достижений), ветеринария, обращение лекарственных средств для ветеринарного применения, растениеводство, карантин растений, мелиорацию земель, плодородие почв, регулирование рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и

продовольствия, пищевую и перерабатывающую промышленность, производство и оборот табачной продукции, в том числе в отраслях, соответствующих Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (основной и дополнительные) (Раздел А. «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство: 01 «Растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях»; 02 «Лесоводство и лесозаготовки»; 03 «Рыболовство и рыбоводство»; Раздел С. «Обрабатывающие производства»: 10 «Производство пищевых продуктов»; 11 «Производство напитков»; 46 «Торговля оптовая, кроме оптовой торговли автотранспортными средствами и мотоциклами»: 46.1 «Торговля оптовая за вознаграждение или на договорной основе», 46.2 «Торговля оптовая сельскохозяйственным сырьем и живыми животными», 46.3 «Торговля оптовая пищевыми продуктами, напитками и табачными изделиями»; 52.10.3 «Хранение и складирование зерна»), присоединившихся к настоящему Соглашению после его заключения в порядке, установленном ст. 11 Закона Ставропольского края от 01 марта 2007 года № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда», и подведомственных министерству организациях (далее – организации).

1.4. Соглашение открыто для присоединения к нему других краевых отраслевых профсоюзных организаций и краевых отраслевых объединений работодателей в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

1.5. Условия, содержащиеся в настоящем Соглашении, учитываются при разработке отраслевых территориальных соглашений, коллективных договоров.

1.6. Стороны обязуются оказывать организациям, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие в заключении отраслевых территориальных и иных соглашений, коллективных договоров в организациях всех форм собственности.

1.7. Обязательства и гарантии данного Соглашения являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников при заключении отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров, равно как и в сторону ухудшения условий для развития и функционирования бизнеса в АПК.

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

1.9. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные Соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее – члены Профсоюза), а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.10. Стороны, подписавшие Соглашение, в объеме своих полномочий

принимают на себя обязательства соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация Профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя», отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации.

1.11. В целях обеспечения реализации Соглашения Стороны на основе взаимных консультаций в рамках отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли АПК Ставропольского края (далее – Комиссия), в пределах установленных полномочий, разрабатывают документы, принимают необходимые решения, формируют предложения в адрес органов государственной власти Ставропольского края, Профсоюза, Работодателей и добиваются их реализации.

1.12. В случае отсутствия в организации (у хозяйствующего субъекта) коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

1.13. Стороны обязуются размещать информацию о ходе реализации Соглашения, решений Комиссии в средствах массовой информации (на официальных сайтах, социальных сетях, платформах и д.р.).

1.14. Финансовые средства, необходимые на реализацию принятых обязательств, предусматриваются ежегодно в соответствующих бюджетах и сметах.

1.15. Соглашение действует с 1 января 2024 года по 31 декабря 2026 года.

## Глава II. Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений

2.1. Главными задачами на период действия Соглашения в пределах своей компетенции Стороны считают:

создание условий для устойчивого функционирования и развития АПК, повышения уровня жизни работников АПК, совершенствование социально-трудовых и экономических отношений, повышение производительности труда в сфере деятельности АПК;

участие в реализации Федерального закона от 29 декабря 2006 года № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства», Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», разработке, принятии и реализации федеральных целевых и ведомственных программ развития АПК с целью обеспечения продовольственной независимости страны в параметрах, заданных Доктриной продовольственной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 21 января 2020 года № 20;

реализацию в Ставропольском крае мероприятий Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, утвержденной постановлением Правительства

Российской Федерации от 14 июля 2012 года № 717;

реализацию в Ставропольском крае мероприятий государственной программы Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 мая 2019 года № 696;

реализацию государственной программы Ставропольского края «Развитие сельского хозяйства»;

модернизацию и переход к инновационной модели развития АПК, ускоренное освоение современных достижений науки и техники, позволяющих повышать производительность труда, снижать ресурсоемкость производства продукции;

обеспечение уровня доходности сельскохозяйственных товаропроизводителей, достаточного для поддержания их финансовой устойчивости и конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках;

предотвращение нарушений законодательства Российской Федерации и Ставропольского края в области трудовых отношений при смене собственника организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

## 2.2. Стороны:

вносят предложения в проекты: соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставропольского края», отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации.

## 2.3. Работодатели:

принимают необходимые меры по обеспечению стабильности и экономического роста организаций, обновлению основных фондов, повышению производительности труда, внедрению прогрессивной техники и новых технологий, обеспечивающих выпуск конкурентоспособной продукции, обеспечивают рост количества высокопроизводительных рабочих мест;

обеспечивают уровень доходности организаций, достаточный для расширенного воспроизводства сельскохозяйственной продукции и поддержания их финансовой устойчивости и конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках;

участвуют в формировании социально-экономической политики в АПК, разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов по социально-трудовым вопросам;

участвуют в реализации социально значимых проектов Ставропольского края, осуществляют предпринимательскую деятельность на принципах социальной ответственности;

разрабатывают и реализуют программы по продвижению продукции (услуг) на российский и зарубежный рынки сбыта;

обеспечивают своевременную уплату налогов, сборов, иных обязательных платежей в федеральный бюджет, бюджет Ставропольского края, бюджеты муниципальных образований Ставропольского края, государственные

внебюджетные фонды в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края;

принимают меры по целевому, эффективному и результативному использованию получаемых в установленном порядке средств бюджета Ставропольского края в соответствии с условиями их предоставления;

учитывают мнение представителей профсоюзных организаций при разработке бизнес-планов, антикризисных программ;

вносят в соответствующие органы государственной власти Ставропольского края, органы местного самоуправления муниципальных образований Ставропольского края предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим права и охраняемые законом интересы работодателей, участвуют в разработке указанных нормативных правовых актов;

обеспечивают участие работников в заседаниях коллегиального органа управления организации;

признают преимущественное право профсоюзных организаций на заключение коллективных договоров, а также на контроль за исполнением обязательств работодателей, предусмотренных Соглашением и коллективными договорами, на ознакомление с результатами;

способствуют реальному участию работников в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы.

#### 2.4. Профсоюз в пределах своей компетенции:

осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защищает социально-экономические права и интересы работников;

способствует устойчивой работе организаций, соблюдению трудовой и производственной дисциплины, охраны труда, рациональному использованию рабочего времени, повышению производительности труда и качества продукции, повышению профессионализма и деловой активности работников;

осуществляет контроль за соблюдением сроков выплаты заработной платы и иных выплат работнику;

проводит работу в трудовых коллективах, направленную на расширение практики договорного регулирования социально-трудовых отношений, проявление первичными профсоюзными организациями инициативы к началу коллективных переговоров по заключению коллективных договоров;

оказывает методическую и практическую помощь в переговорных процессах и в заключении коллективных договоров в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности, принимают участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;

добивается включения в коллективные договоры организаций обязательств по обеспечению минимального уровня гарантий работникам, предусмотренных соглашениями, повышению ответственности работодателей за сохранение и развитие производства, созданию достойных условий труда;

участвует в формировании социально-экономической политики в АПК, разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов по социально-трудовым отношениям;

осуществляет профсоюзный контроль в сфере трудовых отношений и предоставления социальных гарантий работникам, а также оказывает практическую помощь профсоюзным организациям при подготовке проектов коллективных договоров, проводит юридическую проверку проектов коллективных договоров и соглашений на соответствие действующему трудовому законодательству;

оказывает правовую помощь в вопросах оплаты труда, занятости, режима рабочего времени, приема на работу и увольнения, возмещения вреда, причиненного здоровью работников в процессе трудовой деятельности;

организует подготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров;

участвует в разработке и реализации политики по молодежным вопросам;

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

2.5. Министерство в пределах своей компетенции:

содействуют участию Профсоюза и объединений Работодателей в формировании и реализации политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений. Используют возможности Профсоюза и Работодателей в обеспечении устойчивого развития сельского хозяйства Ставропольского края;

предоставляют возможность участия представителей Профсоюза и Работодателей в заседаниях коллегиальных органов при обсуждении вопросов, затрагивающих их интересы в сфере АПК;

разрабатывают и реализуют государственные программы Ставропольского края и ведомственные целевые программы по развитию агропромышленного комплекса;

содействуют реализации высокоэффективных и быстрокупаемых инвестиционных проектов, предусматривающих создание новых рабочих мест;

осуществляют государственную поддержку малого и среднего предпринимательства в АПК Ставропольского края.

### Глава III. Обязательства сторон в области трудовых отношений, обеспечения занятости работников и подготовки кадров

3.1. Стороны Соглашения осуществляют меры, направленные на улучшение качества трудовых ресурсов в организациях и подведомственных министерству организациях повышение квалификации работников на основе применения системы профессионального образования всех уровней, усовершенствование систем непрерывного профессионального обучения, подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов в отрасли АПК.

3.2. Стороны в пределах своей компетенции:

3.2.1. Принимают меры по легализации трудовых отношений в АПК Ставропольского края, предотвращению ликвидации и перепрофилирования сельхозпредприятий, аграрных научных и образовательных организаций всех уровней, созданию новых рабочих мест; предотвращению массовых увольнений, легализации привлечения иностранной рабочей силы, трудоустройству граждан с ограниченными возможностями здоровья.

3.2.2. Устанавливают в коллективных договорах, территориальных отраслевых соглашениях гарантии высвобождаемым работникам сверх установленных законодательством.

3.2.3. Включают в отраслевые территориальные соглашения, коллективные договоры и реализуют мероприятия по эффективной занятости населения, направленные на: сохранение рабочих мест, обеспечение условий работы для молодых специалистов, предусматривая их достаточное финансирование.

3.2.4. При проведении реструктуризации организации формируют конкретные локальные программы, создают комиссии по проведению данных мероприятий, включают вопросы условий реструктуризации и реорганизации в коллективные договоры и соглашения. В случае реорганизации юридического лица в форме выделения и разделения, вновь образуемые юридические лица сохраняют уровень заработной платы и социальных гарантий, предусмотренных действующим на момент реорганизации коллективным договором.

Содействуют повышению уровня профессиональной подготовки и переподготовки специалистов и работников массовых профессий АПК, а также профессиональной подготовки работников управления, их переподготовки, повышения квалификации и стажировки.

3.2.5. Руководствуются следующими критериями массового увольнения работников:

а) ликвидация организаций любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:  
10 человек в течение 30 календарных дней при численности занятых от 20 до 100 человек;

5 процентов, работающих в течение 30 календарных дней при численности занятых от 101 до 300 человек;

10 процентов, работающих в течение 60 календарных дней при численности занятых от 301 человека и выше.

Более высокие требования к критериям массового высвобождения работающих определяются в коллективных договорах организации и соглашениях.

3.3. Работодатели:

3.3.1. Обеспечивают в полном объеме выполнение Трудового кодекса Российской Федерации и Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

3.3.2. Иницируют в рамках развития национальной системы квалификаций разработку проектов профессиональных стандартов (квалификационных



характеристик) с учетом мнения Профсоюза.

3.3.3. Ежегодно разрабатывают текущий и среднесрочный прогноз потребности организаций в рабочих и специалистах.

3.3.4. Заключают договоры о сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями, организациями дополнительного профессионального образования по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников организаций, по прохождению учебной, производственной, преддипломной практики и стажировки учащихся, мастеров производственного обучения; предоставлению рабочих мест для трудоустройства выпускников; развитию материально-технической базы профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного профессионального образования.

3.3.5. По окончании профессионального обучения на производстве организуют присвоение работникам квалификации (разряда, класса, категории и т.д.) по профессии согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и предоставляют работу в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.).

3.3.6. Обеспечивают финансирование независимой оценки квалификации работников на соответствие требованиям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.3.7. Организуют внутрифирменное обучение персонала, повышают квалификацию работников организаций путем освоения ими новых и смежных профессий, обеспечивают сохранение и рациональное использование рабочих мест.

3.3.8. Предусматривают финансовые средства на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование персонала для не менее 20% работников организации в год.

3.3.9. Проводят работу по увеличению числа высококвалифицированных работников до одной трети от числа квалифицированных работников.

3.3.10. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в письменной форме сообщают об этом в выборные органы первичных профсоюзных организаций, в случае их отсутствия в Профсоюз и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий и указывают должности, профессии, специальности и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В течение этого срока работодатели осуществляют меры, обеспечивающие за счет организаций переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переквалификации работников с отрывом от производства за ними сохраняется

средняя заработная плата на весь срок обучения.

3.3.11. Обеспечивают приоритетное предоставление вновь созданных рабочих мест работникам, высвобожденным ранее из данной организации, с учетом их образования, квалификации и деловых качеств.

3.3.12. Обеспечивают высвобождаемым работникам организаций, признанных банкротами, преимущественное право трудоустройства на вновь образуемых на базе их имущества организациях.

3.3.13. Обязуются воздерживаться от использования трудовых ресурсов, трудоустроенных в агентства занятости, за исключением случаев, когда стороны признают это необходимым. В последнем случае работодатели обязуются проводить консультации с выборными органами первичных профсоюзных организаций, в случае их отсутствия с Профсоюзом.

3.4. Профсоюз в пределах своей компетенции:

3.4.1. Принимает участие в формировании отраслевой программы занятости, предлагает меры по социальной защите работников - членов Профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, сокращения численности или штата.

3.4.2. Осуществляет защиту трудовых прав и оказывает бесплатную юридическую помощь работающим членам профсоюза по вопросам занятости и трудовых отношений.

3.5. Работодатели и Профсоюз:

3.5.1. Включают в коллективные договоры, отраслевые территориальные соглашения и реализуют мероприятия по эффективной занятости населения, направленные на: сохранение рабочих мест, обеспечение условий работы для молодых специалистов; предоставление высвобождаемым работникам льгот и компенсаций сверх установленных законодательством Российской Федерации, предусматривая их достаточное финансирование.

3.5.2. В случае предстоящих массовых увольнений в организациях проводят взаимные консультации и разрабатывают комплекс мер по снижению социальной напряженности.

## Глава IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны Соглашения договорились, что режим рабочего времени в организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и, как правило, является приложением к коллективному договору, составленному на основании Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

4.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или являются приложением к коллективному договору.

4.3. 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. В местностях, где в соответствии с законодательством Российской Федерации к заработной плате применяются районные коэффициенты и (или) устанавливаются процентные надбавки к заработной плате, денежная компенсация выплачивается с учетом данных коэффициентов и процентных надбавок.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий и для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 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.

4.5. 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.

4.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.7. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или является приложением к коллективному договору. В трудовом договоре в обязательном порядке указывается, что работник принимается на работу со сменным режимом работы. Если данный режим вводится после заключения трудового договора с работником, то в него вносятся изменения в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

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

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

4.10. При изменении сторонами определенных условий трудового договора работники организаций должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

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

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

4.13. 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 органа первичной профсоюзной организации 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 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 второй ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.14. 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.

4.15. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность устанавливается коллективными договорами.

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

4.17. Работодатели обязаны произвести работникам все причитающиеся им выплаты, включая оплату отпуска, не позднее чем за три дня до его начала.

## Глава V. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях повышение реальных доходов работников и доведение уровня номинальной заработной платы в агропромышленном комплексе до уровня не менее средней заработной платы в Ставропольском крае за счет роста эффективности и объемов производства.

5.2. Стороны:

5.2.1. Содействуют в пределах имеющихся полномочий, ликвидации имеющейся задолженности по заработной плате, придав этому процессу необратимый характер.

5.2.2. Проводят целенаправленную работу по легализации заработной платы работников организаций.

5.2.3. Устанавливают 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 в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

5.2.4. Устанавливают коллективными договорами, локальными нормативными актами единовременные стимулирующие выплаты работникам, награжденным государственными и профсоюзными знаками отличия.

5.3. Выплата заработной платы руководителю организации производится при отсутствии задолженности по заработной плате и другим выплатам причитающимся работникам, одновременно с выплатой ее всем работникам организации.

5.4. Министерство в пределах своей компетенции:

5.4.1. Обеспечивает проведение ежегодного мониторинга действующих отраслевых систем оплаты труда в подведомственных организациях и по его результатам принимают меры по совершенствованию систем оплаты труда.

5.4.2. Обеспечивают полное и своевременное:

финансовое обеспечение расходов на оплату труда работникам подведомственных организаций, в том числе коэффициентов к заработной плате работников государственных учреждений за работу в пустынных и безводных

местностях;

предоставление мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельской местности.

5.4.3. Совершенствуют нормативную правовую базу по вопросам оплаты труда работников и руководителей подведомственных организаций в целях повышения качества государственных услуг (выполнения работ) и соответствия уровня оплаты труда работников качеству и результатам их труда.

5.4.4. Осуществляют мониторинг уровня среднемесячной оплаты труда, а также их предельный уровень соотношений руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров подведомственных организаций.

5.5. Министерство и Профсоюз договорились:

5.5.1. Системы оплаты труда работников подведомственных организаций, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и законами Ставропольского края, иными нормативными актами Российской Федерации и Ставропольского края, в том числе постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края».

5.5.2. Объем средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых подведомственными организациями государственных услуг.

5.5.3. Стороны предусматривают в коллективных договорах подведомственных организаций, направление части средств, полученных от оказания платных услуг (по договоренности с работодателем), на оплату труда работников. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных услуг, утверждается локальным нормативным актом с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной подведомственной организации или является приложением к коллективному договору.

5.5.4. Месячная заработная плата работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, в которую не включаются компенсационные выплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, ночное время, за работу во вредных условиях труда, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

5.5.5. Доля тарифной части оплаты труда (вознаграждения за труд) в структуре заработной платы устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 70 процентов.

## 5.6. Работодатели:

5.6.1. Обеспечивают своевременную выплату заработной платы работникам организаций.

5.6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивают их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 действующей в то время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

5.6.4. Ежеквартально информируют соответствующие органы государственной власти, местного самоуправления и Профсоюз о размерах заработной платы и ее задолженности, принимаемых мерах по ее погашению.

## 5.7. Профсоюз в пределах своей компетенции:

5.7.1. Осуществляет контроль за своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы в организациях АПК. Добивается устранения нарушений трудового законодательства, в том числе в вопросах оплаты труда, посредством деятельности комиссии по трудовым спорам, а также в судебном порядке. Вносит предложения соответствующим органам государственной власти о рассмотрении условий оплаты труда в курируемых организациях и ходе выполнения заключаемых отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров.

5.7.2. Осуществляет в пределах своих полномочий общественный контроль за перечислением страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации. Иницирует создание в организациях комиссий по защите прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования.

5.7.3. Проводит организационно-разъяснительную работу в первичных профсоюзных организациях, направленную на защиту пенсионных прав работников.

## 5.8. Профсоюз и Работодатели договорились о следующем:

5.8.1. Установление наименований профессий, тарификация основных видов работ (трудовых действий), присвоение квалификационных разрядов осуществляется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, действующих профессиональных стандартов.

5.8.2. Тарификация сдельных работ осуществляется по каждому виду работ.

5.8.3. Введение, замена и пересмотр норм труда, условий оплаты труда производятся работодателями по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций с извещением работников не позднее чем за два месяца.

5.8.4. Оплата труда работников дифференцируется в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.8.5. Размер тарифной ставки рабочего 1 разряда (минимальный оклад) устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.8.6. Минимальная заработная плата работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, устанавливается в размере не менее 1,5 прожиточного минимума трудоспособного населения в Ставропольском крае.

В минимальную заработную плату не включаются компенсационные выплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, ночное время, за работу во вредных условиях труда, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), а также с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной в организации (хозяйствующем субъекте) системой оплаты труда, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), а также всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной в организации (хозяйствующем субъекте) системой оплаты труда в двойном размере, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (постановление Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 года № 26-П).

Если работа производилась в нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, то она может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха только по желанию работника. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Оплата выходного дня в одинарном размере означает, что работнику, получающему оклад (ставку заработной платы), сверх оклада выплачивается одинарная оплата работы в выходной или нерабочий праздничный. Заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается, вне зависимости от того, в каком месяце работнику предоставлялся день отдыха.

Если работа производилась в нерабочий праздничный день в соответствии с графиком (в пределах нормы рабочего времени), то работнику полагается



повышенная оплата в одинарном размере, которая не может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха.

5.8.7. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере не менее тарифной ставки рабочего первого разряда пропорционально соответствующему периоду. Конкретный размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективными договорами, территориальными трехсторонними соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

5.8.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (3 класс), выплачиваются компенсационные выплаты в размерах:

подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – не менее 4 процентов;

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – не менее 8 процентов;

подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – не менее 12 процентов;

подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – не менее 24 процентов;

работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (4 класс), - не менее 30 процентов.

5.8.9. При сменном режиме работы работникам выплачиваются компенсационные выплаты:

за работу в вечернюю смену (вечерней сменой считается работа в смене, которая непосредственно предшествует ночной, – с 18.00 часов до 22.00 часов) - не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы;

за работу в ночную смену (с 22.00 часов до 06.00 часов) – не менее 40 процентов в часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы; в хлебопекарной промышленности – не менее 75 процентов, в макаронной промышленности – не менее 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы.

5.8.10. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, проводится ее ежегодная индексация одновременно для всех категорий работников. Порядок индексации заработной платы устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте. Размер индексации устанавливается локальным нормативным актом, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

## Глава VI. Социальные гарантии и компенсации

6.1. Социальные гарантии и компенсации (в том числе дополнительные) устанавливаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о следующих дополнительных социальных гарантиях и

компенсациях работникам организаций.

6.1.1. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 1 календарного дня в случаях:

свадьбы работника;

свадьбы детей работника;

смерти супруга, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры) работника;

работнику – родителю, либо иному законному представителю ребенка в День знаний 1 сентября (1 класс) и в день «Последнего звонка» (выпускной класс);

при рождении ребенка отцу ребенка.

Предоставляется освобождение от работы на 2 дня с сохранением заработной платы работников, проходящих вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), или присоединение указанных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.1.2. Работникам выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

при выходе работников, проработавших в АПК Ставропольского края не менее 10 лет, на пенсию с последующим увольнением в размере не менее одного должностного оклада (тарифной ставки);

при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере не менее 1000 рублей;

при рождении ребенка в размере не менее 2000 рублей;

работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;

при нетрудоспособности работника продолжительностью более двух месяцев в размере не менее 1000 рублей;

в случае смерти работника, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации, на ритуальные услуги родственникам в размере не менее 2000 рублей;

работникам в случае смерти его близких родственников в размере не менее 1000 рублей;

неработающим пенсионерам, проработавшим в АПК Ставропольского края не менее 25 лет ежегодно в размере не менее 500 рублей.

6.1.3. В зависимости от финансово-экономического положения работодателя, работникам обеспечиваются (полностью или частично) следующие гарантии:

содержание детей работников в детских дошкольных учреждениях;

приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря и санатории;

санаторно-курортное лечение работников;

дополнительное добровольное медицинское страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

негосударственное пенсионное обеспечение работников через отраслевой негосударственный пенсионный фонд «АПК-Фонд», в соответствии с принимаемыми в организациях положениями о негосударственном пенсионном обеспечении работников;

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

6.2. Условия, порядок предоставления, а также конкретные размеры

социальных гарантий работникам АПК Ставропольского края устанавливаются в территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах.

6.3. Стороны предусматривают в территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах финансирование мероприятий по организации досуга и отдыха работников, развитию физической культуры и спорта.

6.4. Стороны Соглашения осуществляют взаимодействие в области информирования работников АПК по вопросам нормативного правового регулирования пенсионного обеспечения в Ставропольском крае.

6.5. Профсоюз:

организует проведение оздоровительных мероприятий для работников АПК Ставропольского края;

принимает участие в организации санаторно-курортного лечения работников, детского оздоровительного отдыха, проведении спортивных, культурных и досуговых мероприятий.

## Глава VII. Охрана труда и здоровья, экологическая безопасность

7.1. Стороны считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из основных приоритетов своей деятельности.

С целью улучшения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в организациях АПК, Стороны в пределах своей компетенции:

участвуют в решении вопросов обеспечения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в целях обеспечения (организации вместо обеспечения) достойного труда;

осуществляют разработку и принятие мер по формированию системы управления охраной труда, промышленной безопасности, охраной окружающей среды и экологической безопасности, соответствующих современным экономическим и трудовым отношениям, переходу к экономическому механизму, побуждающему работодателей создавать и обеспечивать безопасные условия и охрану труда;

взаимодействуют с органами государственного надзора и контроля по вопросам соблюдения законодательства об охране труда в организациях АПК;

содействуют экономической заинтересованности работодателей по обеспечению безопасных условий и охраны труда в рамках реализации Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

организуют и проводят ежегодные смотры-конкурсы среди организаций АПК края на лучшее состояние условий и охраны труда;

обеспечивают социальную защиту работников от профессиональных рисков: организуют обучение по охране труда работников организаций АПК и содействуют направлению на указанное обучение в приоритетном порядке руководителей организаций – субъектов малого предпринимательства (с численностью работников

до 50 человек);

оказывают содействие работодателям в улучшении условий и охраны труда, реализации мер, направленных на уменьшение негативного воздействия на окружающую среду;

реализуют меры по повышению уровня информированности работников о состоянии условий и охраны труда, уровню профессиональных рисков на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях АПК;

исходят из приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам их производственной деятельности;

обсуждают причины тяжелых несчастных случаев на производстве, групповых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом на заседаниях комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в АПК;

реализуют мероприятия по профилактике алкоголизма и наркомании, противодействию употреблению табака, формированию здорового образа жизни, включая популяризацию культуры здорового питания, спортивно-оздоровительные программы;

проводят информационно-разъяснительную работу среди населения, в трудовых коллективах, по профилактике ВИЧ-инфекции, других социально значимых заболеваний, формируют толерантное отношение к ВИЧ-инфицированным работникам.

Стороны договорились, что неотъемлемой частью коллективных договоров являются следующие приложения:

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

перечень мероприятий (расширенный) по снижению уровня профессиональных рисков;

перечень должностей (профессий) работников, которым по результатам специальной оценки условий труда устанавливается повышенная оплата труда (с указанием размера компенсационной выплаты), сокращенная продолжительность рабочего времени и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (с указанием его продолжительности);

перечень работ с вредными условиями труда, на которых работникам выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;

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

перечень работ с вредными условиями труда, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, на которых работникам выдаются бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (с указанием норм их выдачи);

количество уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда,

количество часов оплачиваемого рабочего времени, предоставляемого уполномоченным (доверенным) лицам для исполнения возложенных на них функций, а также порядок и размеры их материального стимулирования.

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

#### 7.2. Работодатели:

обеспечивают соблюдение требований законодательства Российской Федерации об охране труда;

принимают меры, направленные на соблюдение работодателями Ставропольского края требований в области охраны труда, в том числе Правил по охране труда при работе на высоте, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 ноября 2020 года № 782н, Правил по охране труда при работе в ограниченных и замкнутых пространствах, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 декабря 2020 года № 902н, и Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2020 года № 758н (далее – Правила по охране труда Минтруда России);

разрабатывают годовые комплексные планы улучшения условий охраны труда, санитарно-оздоровительных и лечебно-профилактических мероприятий и обеспечивают их финансирование в соответствии с коллективными договорами и соглашениями по охране труда;

проводят целенаправленную работу по созданию и укреплению действующих служб (специалистов) охраны труда. В целях создания соответствующих условий работы служб (специалистов) охраны труда и проведения профилактической работы создают кабинеты по охране труда, содействуют повышению квалификации специалистов службы охраны труда не реже одного раза в пять лет;

обеспечивают выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными типовыми нормами. Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, а также нормы их выдачи устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается;

обеспечивают выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 мая 2022 года № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при

наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»;

организуют проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации в соответствии со ст. ст. 214, 220 Трудового кодекса Российской Федерации, психиатрических освидетельствований в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 года № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», Приказ Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 года № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»;

обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

проводят мероприятия, предусмотренные государственной программой Ставропольского края «Развитие сферы труда и занятости населения», утвержденной постановлением Правительства Ставропольского края от 28 декабря 2018 года № 612-п;

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

проводят обучение специалистов по охране труда организаций;

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

обеспечивают соблюдение норм и условий предоставления работникам компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, разрабатывают программы по сокращению и выведению из производства рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда;

обеспечивают информирование работников о состоянии условий и охраны труда на производстве и уровнях профессионального риска на рабочих местах;

проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда»; по результатам специальной оценки условий труда, в случае необходимости, в коллективные договоры (локальные нормативные акты) вносятся изменения и дополнения, касающиеся

предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных (опасных) условиях труда;

проводят мониторинг состояния условий труда на рабочих местах в части предоставления работникам компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и производственного травматизма;

в рамках системы управления охраной труда осуществляют оценку уровней профессиональных рисков и разрабатывают перечень мероприятий по их снижению;

за счет собственных средств проводят обучение членов комиссии для организации и проведения специальной оценки условий труда. Включают представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссии для организации и проведения специальной оценки условий труда;

обеспечивают обязательное присутствие работника при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте и письменное ознакомление работника с результатами ее проведения;

по предложению выборного органа первичной профсоюзной организации проводят внеплановую специальную оценку условий труда, экспертизу качества проведенной специальной оценки условий труда;

содействуют профсоюзным организациям в проведении ежегодных смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»;

проводят в организациях «Дни охраны труда».

7.3. Работодатели и Профсоюз договорились о следующем:

финансируются мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах, в размере не менее 0,3 процентов суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Условиями коллективного договора указанные средства могут устанавливаться в повышенном размере;

работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – не менее 7 календарных дней;

подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – не менее 10 календарных дней;

подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – не менее 12 календарных дней;

работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (4 класс), – не менее 14 календарных дней.

Работодатели за счет собственных средств предусматривают проведение дополнительных медицинских осмотров, профилактическое лечение работников, в том числе приобретение путевок на профилактическое санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работников предпенсионного возраста, а также работников, у которых по

результатам периодического медицинского осмотра выявлены заболевания и рекомендовано дополнительное лечение. Обеспечивают выделение средств на проведение курса гигиенического обучения работников.

На основании настоящего Соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится замена части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающей 7 календарных дней, в размере не менее полуторного размера среднего заработка. Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

На основании настоящего Соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, условия труда на рабочем месте которого по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере не менее 100 процентов к часовой тарифной ставке.

Работодатели обеспечивают выплату единовременного пособия в случаях:

гибели работника на производстве – наступления несчастного случая на производстве со смертельным исходом – семье погибшего в размере 100 минимальных размеров оплаты труда;

получения тяжелой травмы на производстве или установления профессионального заболевания – работнику в размере 50 минимальных размеров оплаты труда;

наступления легкого несчастного случая на производстве – работнику в размере 25 минимальных размеров оплаты труда.

Единовременное пособие в указанных выше случаях семье погибшего или работнику выплачивается в течение месяца после подписания и утверждения работодателем акта о несчастном случае на производстве или профессионального заболевания.

Единовременное пособие не выплачивается в случаях, если единственной причиной несчастного случая стала вина работника.

После выплаты пособия работодатель в трехдневный срок обязан направить информацию о выплате и ее размере в отраслевую комиссию.

Работодатель вправе обеспечить выплату единовременного пособия в вышеуказанных случаях через добровольное (дополнительное) страхование работников от несчастного случая и болезней, утвержденное Профсоюзом, заключив договор страхования на условиях страховой выплаты, не ниже указанных подпунктов пункта 7.3 настоящего Соглашения.

При наступлении несчастного случая (группового, смертельного, тяжелого,



легкого) работодатели, в течение суток направляют извещение в отраслевую комиссию. После завершения расследования несчастного случая, в трехдневный срок передают копию утвержденного работодателем акта по Форме №2 Форме Н-1 и (или) по Форме № 5, утвержденной приложением № 2 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 года N 223н "Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве".

7.4. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

- создают комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу;
- проводят обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- предусматривают в коллективных договорах меры, обеспечивающие уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда возможность выполнять свои общественные обязанности в рабочее время;

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

7.5. Профсоюз:

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

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

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

- проводит конкурс по выбору программы добровольного страхования работников от несчастного случая и болезней;

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

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

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

7.6. Выборные органы первичных профсоюзных организаций:

- обеспечивают профсоюзный контроль за соблюдением работодателями требований трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений, требований охраны труда;

- избирают уполномоченных по охране труда, организуют их обучение, предусматривают в коллективном договоре для уполномоченных лиц меры защиты

и поощрения;

своевременно информируют Ставропольскую краевую организацию Профсоюза работников АПК РФ о происшедших несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

взаимодействуют с работодателями по вопросам:

1) разработки и утверждения мероприятий по охране труда, своевременного их финансирования и выполнения;

2) создания комиссий по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональным заболеваниям, принимают участие в их работе;

3) проведения медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, предоставления работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда предусмотренных законодательством компенсаций и льгот;

4) обеспечения работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты;

5) оборудования санитарно-бытовых помещений, кабинетов и уголков по охране труда;

6) проведения оздоровительных и спортивных мероприятий.

## Глава VIII. Молодежная политика

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

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

принятие мер по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи. Оказание помощи в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи. Разработку и реализацию мер поощрения молодежи из числа членов профсоюза, добившихся высоких показателей в труде и учебе;

содействие снижению уровня безработицы среди молодежи;

проведение профориентационной работы с молодежью в образовательных организациях всех уровней профессионального образования в целях создания положительного позитивного образа работника сельского хозяйства и закрепления молодых специалистов в АПК Ставропольского края;

содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;

обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

обеспечение участия представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению соглашений всех уровней и коллективных договоров;

содействие трудовой занятости молодежи, привлечение и закрепление молодежи в организациях АПК Ставропольского края;

разработку и реализацию мероприятий по строительству жилья для молодых

семей, работающих и проживающих в сельской местности, с использованием средств организаций в пределах средств, предусмотренных федеральным бюджетом, и внебюджетных источников, в том числе с предоставлением жилья в рассрочку на условиях льготного кредитования и привлечением молодежи к строительству или приобретению собственного жилья;

проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи, предупреждению негативных явлений среди учащейся и работающей молодежи, содействие укреплению нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы.

8.3. В целях реализации приоритетных направлений Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

формируют в коллективных договорах специальный раздел по молодежной политике и предусматривают в нем финансирование программ работы с молодежью;

создают общественные советы (комиссии) по работе с молодежью в организациях всех форм собственности;

разрабатывают комплексные и целевые программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации;

проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;

устанавливают именные стипендии обучающимся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования за отличную успеваемость;

поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичных профсоюзных организаций;

финансируют и создают условия для организации молодежного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей;

создают условия для прохождения производственной (технологической) практики обучающимся из числа молодежи в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования на предприятиях и организациях АПК;

развивают институт наставничества;

информируют молодых работников об установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края для них льгот и дополнительных гарантий.

8.4. Работодатели:

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

заключают с образовательными организациями договоры сотрудничества о подготовке молодых специалистов и рабочих, в соответствии с которыми

гарантируют им трудоустройство по специальности, о проведении производственной практики и стажировки обучающихся, о поощрении мастеров производственного обучения, о развитии материально-технической базы образовательных организаций;

обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования;

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

содействуют участию представителей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров;

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

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

Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, принятым на работу в организации в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования:

выплачивают стимулирующие выплаты в размере 20 процентов от оклада (тарифной ставки), но не менее 3000 рублей;

выплачивают единовременную материальную помощь при поступлении на работу в сумме не менее 20000 рублей;

компенсируют затраты на аренду жилья или предоставляют служебное жилье.

#### 8.5. Профсоюз:

обеспечивает работу Молодежного совета Профсоюза;

организует и проводит обучение председателей молодежных советов и комиссий организаций, молодых профсоюзных активистов;

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

принимает участие в разработке и реализации краевых молодежных программ.

## Глава IX. Гарантии прав выборных профсоюзных органов

9.1. Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, территориальным и

отраслевыми соглашениями, коллективными договорами.

#### 9.2. Министерство в пределах своей компетенции и Работодатели:

обеспечивают права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, содействуют созданию первичных профсоюзных организаций и вступлению работников в Профсоюз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации;

предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций информацию, необходимую для разработки проектов, заключения и контроля реализации коллективных договоров и соглашений;

в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, принимают решения по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций;

ведут коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению соглашений и коллективных договоров;

создают условия, обеспечивающие беспрепятственную деятельность выборных профсоюзных органов;

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

включают представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в состав коллегиальных органов управления организаций, комиссий по финансовому оздоровлению, реорганизации или ликвидации организации;

не препятствуют представителям вышестоящих профсоюзных органов посещать организации, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;

бесплатно, в соответствии с письменными заявлениями членов Профсоюза, удерживают из их заработной платы профсоюзные взносы и перечисляют их в сроки выплаты заработной платы работникам на счета профсоюзных организаций на условиях, предусмотренных коллективным договором. При нарушении работодателем установленного срока перечисления профсоюзных взносов работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока перечисления взносов по день фактического расчета включительно;

осуществляют продажу и репрофилирование принадлежащих им объектов социальной сферы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

отчисляют финансовые средства выборному органу первичной профсоюзной организации на проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников организаций, праздничных мероприятий, посвященных

профессиональным праздникам, в том числе ко Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, и других культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей в размере 0,5 процентов от фонда оплаты труда организации;

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

способствуют своевременному разрешению коллективных трудовых споров в случаях их возникновения;

не препятствуют работникам в осуществлении самостоятельной защиты трудовых прав;

производят оплату труда руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций за счет средств организации, в соответствии с коллективными договорами;

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;

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

предоставляют членам выборных органов первичной профсоюзной организации, профсоюзным активистам возможность участия в рабочее время в заседаниях коллегиальных профсоюзных органов, обучения в режиме видеоконференцсвязи с предоставлением необходимой оргтехники и средств связи.

9.3. Социальные гарантии, премирование, предусмотренные коллективным договором для работников организации, распространяются на освобожденных от основной работы выборных профсоюзных работников.

9.4. Стороны Соглашения содействуют созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций в организациях.

## Глава X. Развитие социального партнерства и координация действий сторон Соглашения

В соответствии с Положением об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в АПК Ставропольского края, реализуя принципы социального партнерства, в рамках деятельности Комиссии Стороны в пределах своей компетенции:

проводят консультации по вопросам социально-трудовых отношений и принимают решения по вопросам, включенным в Соглашение;

проводят консультации по вопросам проекта бюджета Ставропольского края, касающимся АПК Ставропольского края, на очередной финансовый год и плановый период до внесения их в Думу Ставропольского края;

готовят обоснованные предложения в Правительство Ставропольского края о выделении дополнительных ассигнований из бюджета Ставропольского края на:

повышение фонда оплаты труда работников подведомственных организаций;  
выплаты повышающих коэффициентов к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях работникам подведомственных организаций;  
индексации фондов оплаты труда подведомственных организаций и социальных выплат, предусмотренных законами Ставропольского края;

4) обеспечивают выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся участия Комиссии в подготовке и обсуждении проектов нормативных правовых актов в сфере труда, подготовленных органами исполнительной власти;

5) стороны официально информируют друг друга о готовящихся мероприятиях, разрабатываемых документах с целью реализации Соглашения.

10.1. Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства в АПК реализацию принципа равноправия Сторон.

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

10.3. Стороны договорились:

обеспечить выполнение Трудового кодекса Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и законодательства Ставропольского края по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

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

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

содействовать распространению международного и российского стандартов социальной ответственности;

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

10.4. В рамках повышения эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений Стороны содействуют:

повышению эффективности деятельности территориальных отраслевых органов социального партнерства;

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

принятию мер по урегулированию коллективных трудовых споров,

противодействию правонарушениям в сфере трудовых отношений.

10.5. В этих целях Стороны в пределах своей компетенции:

проводят мониторинг заключения и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров;

обеспечивают рост числа территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров путем вовлечения в переговорные процессы более широкого круга работодателей и работников;

оказывают методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров;

содействуют развитию системы социального партнерства на краевом и территориальном уровнях;

предоставляют друг другу информацию, необходимую для контроля реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки проектов соглашений на предстоящий период;

разрабатывают совместные рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в АПК;

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

обеспечивают регулярную публикацию в средствах массовой информации материалов о состоянии и развитии социального партнерства на отраслевом уровне и проблемах социально-трудовых отношений в АПК;

проводят совещания, конференции, круглые столы по вопросам социально-трудовых отношений;

создают разделы (страницы) на официальных сайтах Сторон в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», посвященные теме социального партнерства.

10.6. В целях укрепления социального партнерства ежегодно проводят смотр-конкурс коллективных договоров организаций АПК и награждение организаций АПК, успешно решающих вопросы эффективного развития производства и социального партнерства.

10.7. Стороны признают, что первичные профсоюзные организации являются полномочными представителями работников организаций.

10.8. Министерство в пределах своей компетенции и Работодатели:

содействуют созданию первичных профсоюзных организаций как полномочных представителей работников;

обеспечивают участие работников в заседаниях коллегиального органа управления организации, способствуют реальному участию работников в управлении организацией;

признают преимущественное право профсоюзных организаций на заключение коллективных договоров, а также на контроль за исполнением обязательств работодателей, предусмотренных Соглашением и коллективными договорами, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности организаций;



освобождают членов выборных профсоюзных органов с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время обучения сфере социально-трудовых отношений.

10.9. Каждая из сторон в трехмесячный срок после подписания Соглашения разрабатывает и представляет в Комиссию план мероприятий по реализации принятых обязательств, на основании которого Комиссия утверждает единый план первоочередных мероприятий по реализации Соглашения.

10.10. Стороны совершенствуют формы взаимодействия с органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.11. Стороны в соответствии с законодательством обеспечивают финансирование обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением для соответствующей стороны.

## XI. Организация контроля за выполнением обязательств Соглашения

11.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения самостоятельно.

11.2. Итоги выполнения Соглашения ежегодно обсуждаются Сторонами на заседаниях Комиссии.

Стороны договорились считать отказ от присоединения к настоящему Соглашению работодателей, осуществляющих деятельность на территории Ставропольского края, мотивированным при предоставлении ими соответствующих документов, отражающих финансово-экономическое положение данного хозяйствующего субъекта, а также перечня мероприятий по поэтапному выполнению обязательств Соглашения.

11.3. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, вправе обратиться в письменной форме к Сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглаше -

ния в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

11.4. Соглашение подлежит официальному опубликованию.

Текст Соглашения одобрен трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли АПК Ставропольского края (решение от «31» 10 2023 г.).

Министр  
сельского хозяйства  
Ставропольского края

Председатель Ставро-  
польской краевой ор-  
ганизации Профсоюза  
работников агропро-  
мышленного комплек-  
са Российской Феде-

Председатель регио-  
нального объедине-  
ния работодателей «Агро-  
промобъединение  
Ставропольского края»



С.А. Измалков

«25» декабря 2023 г.



С.М. Марноцельский

«25» декабря 2023 г.



П.В. Коротченко

«21» декабря 2023 г.

