

**Отраслевое соглашение по
агропромышленному комплексу
Костромской области
на 2026-2028 годы**



Оглавление

1. Общие положения.	3
2. Экономические и производственные отношения.	5
3. Оплата и нормирование труда.	8
4. Развитие кадрового потенциала.	13
5. Развитие рынка труда, содействие занятости работников.	15
6. Рабочее время и время отдыха.	18
7. Социальные льготы, гарантии и компенсации.	22
8. Охрана труда и здоровья, экологическая безопасность.	24
9. Молодежная политика.	29
10. Развитие социального партнерства и координация действий Сторон Соглашения.	32
11. Гарантии деятельности профсоюзных организаций и профсоюзных органов.	34
12. Порядок реализации и контроль за выполнением Соглашения.	36
13. Подписи Сторон	38

Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Костромской области на 2026-2028 годы.

г. Кострома

«03» июля 2026 год

1. Общие положения.

1.1. Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Костромской области на 2026 - 2028 годы (далее - Соглашение) заключено на региональном отраслевом уровне социального партнерства полномочными представителями работников, работодателей и исполнительных органов Костромской области, именуемыми в дальнейшем Сторонами, на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», закона Костромской области от 19 мая 2004 года №190-ЗКО «О социальном партнерстве в сфере труда в Костромской области», Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2024 - 2026 годы, Соглашения о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организаций профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2025-2027 годы.

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

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- областные государственные организации в области ветеринарии Костромской области, представляемые в порядке статьи 34 Трудового кодекса Российской Федерации управлением ветеринарии Костромской области;
- организации-работодатели отрасли агропромышленного комплекса Костромской области, представляемые в порядке статьи 33 Трудового кодекса Российской Федерации Областным объединением работодателей «Костромской союз промышленников»;
- работники организаций отрасли агропромышленного комплекса Костромской области, в том числе организаций в области ветеринарии Костромской области (далее – работники), гражданские служащие и работники исполнительных органов Костромской области, осуществляющие деятельность в сфере агропромышленного комплекса и в области ветеринарии, представляемые

Костромской областной организацией Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее – Профсоюз);

- исполнительный орган Костромской области – департамент агропромышленного комплекса Костромской области (далее – Департамент);

- исполнительный орган Костромской области – управление ветеринарии Костромской области (далее – Ветуправление).

1.4. Соглашение распространяется на:

- работодателей, являющихся подведомственными организациями Ветуправления и Департамента;

- работодателей, являющихся членами Объединения работодателей.

После принятия Сторонами решения о публикации через источники официального опубликования нормативных правовых актов органов государственной власти Костромской области предложения к работодателям, осуществляющим свою деятельность в отрасли агропромышленного комплекса Костромской области, Соглашение будет распространять свое действие на работодателей, не представивших письменный мотивированный отказ.

1.5. В случае невозможности реализации отдельных положений Соглашения по причинам экономического, технологического, организационного характера работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обратиться в письменной форме в сформированную Сторонами Соглашения Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в сфере агропромышленного комплекса Костромской области (далее – Отраслевая Комиссия) с письменным мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя. Сформированная сторонами Отраслевая комиссия Соглашения рассматривает данное предложение и может принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

1.6. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

1.8. Соглашение служит основой для разработки и заключения коллективных договоров. В случае отсутствия в организации коллективного договора

Соглашение имеет прямое действие.

1.9. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до 31 декабря 2028 года включительно. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более 3 лет.

2. Экономические и производственные отношения

Основными направлениями совместной работы Сторон является развитие агропромышленного комплекса Костромской области, повышение его эффективности и конкурентоспособности, развитие иных, непосредственно связанных сфер деятельности, создание условий для повышения уровня и качества жизни работников сферы агропромышленного комплекса Костромской области, а также сельского населения Костромской области.

2.1. Совместные обязательства Сторон:

2.1.1. проводят политику в отрасли АПК Костромской области, направленную на:

- повышение конкурентоспособности продукции агропромышленного комплекса и обеспечение продовольственной безопасности;
- содействие созданию новых высокопроизводительных рабочих мест и модернизацию действующих;
- рост производительности труда;
- повышение заработной платы работающих в организациях агропромышленного комплекса Костромской области всех форм собственности и снижение дифференциации в сфере доходов и заработной платы;
- рост и сохранение объемов производства продукции и оказания услуг в организациях АПК Костромской области всех форм собственности;
- содействие распространению положительного опыта организаций АПК Костромской области всех форм собственности по формированию эффективного кадрового потенциала, систем мотивации и стимулирования работников к высокопроизводительному труду;

2.1.2. принимают меры организационного и информационного характера, направленные на организацию содействия сельхозтоваропроизводителям и перерабатывающим предприятиям агропромышленного комплекса Костромской области в организации прямых продаж продукции собственного производства;

2.1.3. оказывают содействие по таким направлениям, как производственная кооперация, подготовка квалифицированных кадров, обмен передовым опытом (областные, районные выставки и ярмарки), организация отдыха и оздоровления работников и их детей;

2.1.4. представляют по запросу Сторон необходимые сведения о выполнении соответствующих обязательств каждой из Сторон в рамках реализации полномочий по разделу 2 «Экономические и производственные отношения» настоящего Соглашения;

2.1.5. принимают меры, направленные на легализацию заработной платы, противодействие схемам ухода от налогообложения;

2.1.6. устанавливают следующие критерии оценки выполнения Сторонами раздела 2 «Экономические и производственные отношения» настоящего Соглашения:

а) рост индекса производства продукции сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий (в % к предыдущему году в сопоставимых ценах):

2026 год - 102,5 %;

2027 год – 103,0 %;

2028 год – 103,6 %;

б) увеличение прибыли сельскохозяйственных товаропроизводителей (в % к предыдущему году):

2026 год – 105,0 %;

2027 год – 105,0%;

2028 год – 105,0 %;

в) рост среднемесячной начисленной заработной платы работников сельского хозяйства (без субъектов малого предпринимательства):

2026 год – 102,0 %;

2027 год – 102,0 %;

2028 год – 102,2%;

г) снижение задолженности по налогам и сборам организаций области;

д) обеспечение исполнения плановых бюджетных назначений налоговых и неналоговых доходов бюджета.

2.2. Обязательства Департамента:

2.2.1. осуществляет реализацию мероприятий по подготовке высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий;

2.2.2. совместно с Работодателями создает условия для развития сельскохозяйственного производства, в том числе разрабатывает и реализует проекты и программы, направленные на ускорение темпов развития субъектов агропромышленного комплекса, повышение их инвестиционной привлекательности;

2.2.3. оказывает поддержку сельхозтоваропроизводителей Костромской области;

2.2.4. содействует привлечению кредитных ресурсов для развития малых форм хозяйствования в агропромышленном комплексе Костромской области, строительстве, модернизации животноводческих помещений и иных производственных объектов;

2.2.5. содействует привлечению кредитных ресурсов для развития малых форм хозяйствования в агропромышленном комплексе Костромской области, строительстве, модернизации животноводческих помещений и иных

производственных объектов;

2.2.6. привлекает инвесторов в сферу агропромышленного комплекса Костромской области и оказывает им поддержку при реализации инвестиционных проектов.

2.3. Обязательства Ветуправления:

2.3.1. обеспечивает своевременное финансирование подведомственных бюджетных учреждений ветеринарии в пределах средств, предусмотренных на указанные в областном бюджете цели;

2.3.2. обеспечивает в достаточном объеме установление для областных государственных бюджетных учреждений в области ветеринарии Костромской области государственного задания, направляя на эти цели средства субсидий;

2.3.3. обеспечивает увеличение количества и качества ветеринарных услуг, оказываемых хозяйствующим субъектам, перерабатывающим предприятиям АПК Костромской области и иным юридическим и физическим лицам.

2.4. Обязательства Профсоюза:

2.4.1. изучают социально-экономическую ситуацию в организациях агропромышленного комплекса Костромской области всех форм собственности, в которых созданы и действуют первичные профсоюзные организации, анализируют и обобщают поступающие от первичных профсоюзных организаций и членов профсоюза предложения по улучшению работы организаций и направляют их в органы управления организаций, исполнительные органы Костромской области и органы местного самоуправления муниципальных районов, муниципальных и городских округов Костромской области;

2.4.2. содействуют стабилизации работы организаций агропромышленного комплекса Костромской области всех форм собственности, где созданы и действуют первичные профсоюзные организации, снижению социальной напряженности, соблюдению трудовой дисциплины работниками;

2.4.3. осуществляют контроль и правовую защиту трудовых прав работников - членов профсоюза, занятых в организациях агропромышленного комплекса Костромской области всех форм собственности, где созданы и действуют первичные профсоюзные организации, в том числе представляют их права и интересы при смене собственника, изменении организационно-правовых форм организаций, сокращении численности или штата, введении неполного рабочего времени;

2.4.4. вносят предложения работодателям об использовании прибыли организаций на финансирование отдельных сфер деятельности;

2.4.5. проводят общественную экспертизу проектов коллективных договоров, где созданы и действуют первичные профсоюзные организации.

2.5. Обязательства Работодателей:

2.5.1. совместно с Профсоюзом способствуют распространению

положительного опыта работы организаций по модернизации неэффективных производств, внедрению новых технологий, освоению и выпуску конкурентоспособной продукции, услуг и увеличению их объемов, созданию высокопроизводительных рабочих мест, отвечающих государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечивающих экологическую безопасность производства;

2.5.2. разрабатывают и реализуют мероприятия по повышению квалификации работников организаций агропромышленного комплекса Костромской области всех форм собственности, обеспечению высокопроизводительного труда, в том числе с участием Профсоюзов;

2.5.3. обеспечивают участие Профсоюзов в рассмотрении среднесрочных программ развития организаций, обеспечивающих устойчивый экономический рост, стабильную работу организаций агропромышленного комплекса Костромской области всех форм собственности;

2.5.4. стремятся к ежегодному увеличению объемов производства, оказанию услуг для обеспечения увеличения валового регионального продукта;

2.5.5. вносят в Департамент АПК Костромской области предложения по стимулированию производства, поддержке отечественных товаропроизводителей, подготовке и переподготовке рабочих кадров и специалистов;

2.5.6. стремятся к обеспечению роста налоговых отчислений в бюджет как в абсолютных суммах, так и по отношению к валовой выручке, не допускают выплаты «теневой» заработной платы;

2.5.7. оказывают содействие в организации насыщения потребительского рынка качественными собственными товарами сельхозпроизводства по доступным ценам, в т.ч. через участие в ярмарочной деятельности, а также через поставки сельхозпродукции напрямую для трудовых коллективов в организации Костромской области;

2.5.8. разрабатывают в организациях программы по адаптации молодых работников на производстве, развитию наставничества, создают финансовые и кадровые условия для их реализации, предусматривают в коллективных договорах соответствующие обязательства.

3. Оплата и нормирование труда

Стороны считают основными целями совместной работы в области оплаты труда повышение реальных доходов работников и доведение уровня среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве до уровня не менее средней заработной платы в Костромской области за счет роста эффективности и объемов производства.

3.1. Совместные обязательства Сторон:

3.1.1. проводят консультации и принимают меры по вопросам установления размеров тарифной ставки, должностного оклада, базового оклада (базового

должностного оклада), коэффициентов к базовым окладам по занимаемой должности с целью соблюдения установления зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, а также обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы через механизм индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

3.1.2. принимают меры, направленные на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

3.1.3. осуществляют мониторинг эффективности применения отраслевой системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных учреждений в области ветеринарии Костромской области, подведомственных Ветуправлению, результаты которого рассматривают на заседании Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли АПК Костромской области.

3.2. Обязательства Департамента:

3.2.1. способствует обеспечению роста заработной платы не ниже уровня инфляции и поэтапного доведения заработной платы работников отрасли агропромышленного комплекса Костромской области до уровня средней заработной платы в целом по региону, в том числе при установлении условий предоставления государственной поддержки за счет средств областного бюджета.

3.3. Обязательства Ветуправления:

3.3.1. принимает меры, направленные на повышение заработной платы работников областных государственных бюджетных учреждений в области ветеринарии Костромской области;

3.3.2. обеспечивает установление надбавки руководителям и специалистам областных государственных бюджетных учреждений в области ветеринарии Костромской области, осуществляющих деятельность в сельской местности, в соответствии с областным законодательством в размере 25% от базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы;

3.3.3. Согласовывает направление не менее 50% от денежных средств, полученных от внебюджетной деятельности, на заработную плату руководителям и специалистам областных государственных организаций в области ветеринарии Костромской области, подведомственных Ветуправлению.

3.4. Обязательства Работодателей:

3.4.1. устанавливают систему 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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций;

3.4.2. устанавливают размер тарифной ставки первого разряда, оклада

(должностного оклада) квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

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

3.4.4. устанавливают в организациях внебюджетного сектора экономики минимальную месячную заработную плату квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже 1,8 размера минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Под квалифицированным работником следует понимать работника, профессиональная квалификация которого подтверждена дипломом о среднем или высшем профильном профессиональном образовании и (или) свидетельством зарегистрированного центра оценки квалификаций;

3.4.5. во внебюджетном секторе экономики в целях повышения уровня реального содержания заработной платы не реже одного раза в год проводят ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок и размер индексации заработной платы устанавливаются в коллективном договоре и (или) локальном нормативном акте, принятом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

3.4.6. по мере улучшения показателей финансово-экономической деятельности организации и повышения производительности труда проводят повышение заработной платы работников помимо её индексации;

3.4.7. своевременно производят 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;

3.4.8. во внебюджетном секторе экономики устанавливают доплату за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00) не менее 25 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы. При наличии финансовой возможности устанавливают в коллективном договоре повышенную оплату за работу в вечернее время (с 18:00 до 22:00) при введении сменного режима работы. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное и вечернее время устанавливаются в коллективном договоре;

3.4.9. устанавливают доплату за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00):

- для работников, работающих в режиме 40 часовой рабочей недели, в размере 20% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы;

- для работников, работающих при сменном режиме работы в размере 25% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы;

3.4.10. при наличии финансовой возможности устанавливают в коллективном договоре повышенную оплату за работу в вечернее время (с 18:00 до 22:00) при введении сменного режима работы. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное и вечернее время устанавливается в коллективном договоре;

3.4.11. устанавливают размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не менее 25 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада);

3.4.12. производят доплату работникам за наставничество, за руководство бригадой в размере не менее 10 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада), которая устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

3.4.13. работникам, работа которых осуществляется в пути, в полевых условиях, имеет экспедиционный или разъездной характер (водители-экспедиторы, торговые представители и др.), выплачивается надбавка (повышающий коэффициент) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу): при продолжительности такой работы менее 12 дней в месяц - в размере 15 процентов тарифной ставки, оклада (должностного оклада), при продолжительности 12 и более дней в месяц - в размере не менее 20 процентов. Конкретные размеры такой надбавки устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

3.4.14. устанавливают повышенный размер оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

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

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

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

- для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда, - не менее 24 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных

видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в локальном нормативном акте или коллективном договоре;

3.4.15. устанавливают для работников, привлеченных к сверхурочной работе, повышенную оплату. Оплата сверхурочной работы производится в полуторном размере за первые два часа работы в учетном периоде и в двойном - за последующие часы. Более высокие размеры оплаты сверхурочной работы могут быть установлены в коллективном договоре.

Нормой рабочего времени за учетный период для всех работников считается количество рабочих часов, рассчитанных при 40-часовой рабочей неделе с двумя выходными днями по производственному календарю (либо иная продолжительность еженедельной работы при установлении сокращенного рабочего времени). Время, отработанное работником за пределами норм, отраженных в производственном календаре, является сверхурочной работой или работой в выходной или праздничный день и оплачивается в повышенном размере.

Подсчет сверхурочной работы для работников, работающих в режиме работы с суммированным учетом рабочего времени, осуществляется работодателем следующим образом. При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (ежегодный отпуск, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность, командировка, период выполнения государственных, общественных обязанностей и др.). Норма рабочего времени в учетном периоде в этих случаях уменьшается на количество часов такого отсутствия.

Подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода.

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени может являться месяц, квартал, полугодие, год.

Для оплаты труда за выполнение возложенных на работника трудовых обязанностей при суммированном учете рабочего времени, также как и для работников на 5-ти дневной рабочей неделе с двумя выходными днями, применяется должностной оклад, который выплачивается работнику, если он отработал рабочее время по установленному для него Работодателем в календарном месяце графику. Кроме того, оплата сверхурочной работы включает в себя наряду с тарифной частью заработной платы все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Для всех установленных у работодателя режимах работы часовая ставка для расчета оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день, а также для оплаты сверхурочной работы определяется путем деления оклада (должностного

оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по производственному календарю на календарный год по графику пятидневной рабочей недели.

Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе с двумя выходными днями на 12;

3.4.16. совместно с Профсоюзом заключают коллективные договоры, предусматривая в них:

- конкретный порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен не реже одного раза в год;
- сроки выплаты заработной платы не реже, чем каждые полмесяца;
- положение о признании приостановки работы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней простоем по вине работодателя с оплатой в размере средней заработной платы, в случае если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы;
- при повышении производительности труда соответствующее повышение заработной платы работников.

3.5. Обязательства Профсоюза:

3.5.1. организует переговоры с Работодателями внебюджетной сферы о включении в коллективные договоры обязательств по оплате труда работников, принятых в настоящем Соглашении, признавая такие обязательства базовыми и добиваясь их повышения;

3.5.2. осуществляет контроль за выполнением настоящего Соглашения и коллективных договоров, в частности положений по оплате труда и материальному стимулированию работников организаций, обязательств по росту заработной платы, ответственности Работодателей за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, оплаты листов нетрудоспособности, расчета при увольнении, пособий, иных начислений и выплат, а также уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, перечисления членских профсоюзных взносов;

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

4. Развитие кадрового потенциала отраслей АПК.

Стороны считают развитие кадрового потенциала важным направлением устойчивого развития агропромышленного комплекса Костромской области.

4.1. Совместные обязательства сторон:

4.1.1. Стороны выстраивают взаимодействие, направленное на:

- реализацию просветительских мероприятий в целях повышения престижности и популяризации труда в агропромышленном комплексе Костромской области;

- распространение форм профориентационной работы среди студентов и учащихся образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, расположенных на территории Костромской области;

- организацию и проведение конкурсов профессионального мастерства;

- участие в работе аттестационных комиссий различного уровня.

4.1.2. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в организациях отрасли агропромышленного комплекса Костромской области Стороны совместно:

- содействуют созданию и развитию агротехнических классов в образовательных учреждениях;

- содействуют развитию института наставничества.

4.2. Обязательства Департамента:

4.2.1. содействует развитию 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;

4.2.2. проводит ежегодный мониторинг и анализ рынка труда путем предоставления мер государственной поддержки;

4.2.3. готовит отраслевой прогноз кадровой потребности;

4.2.4. обеспечивает предоставление мер государственной поддержки в сфере кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Костромской области.

4.3. Обязательства Ветуправления:

4.3.1. создает условия для привлечения квалифицированных работников, а также для формирования и обучения резерва работников на руководящие должности в областные государственные организации в области ветеринарии Костромской области.

4.4. Обязательства Работодателей:

4.4.1. создают условия для повышения профессионального уровня, ответственности и инициативности работников;

4.4.2. создают работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в образовательных организациях без отрыва от производства, необходимые условия для совмещения работы с обучением;

4.4.3. совместно с первичными профсоюзными организациями заключают коллективные договоры:

- учитывая в них при проведении аттестации и повышении квалификационных разрядов работников, продвижении их по службе результаты независимой оценки квалификаций, профессионального обучения, оценки профессиональных,

личностных и корпоративных компетенций работников, получение ими соответствующего (профильного) образования;

- закрепляя в них обязательства по подготовке кадров на условиях целевого обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, предоставляют оплачиваемые рабочие места на период производственной практики таких специалистов;

- предусматривая в них дополнительные льготы, гарантии и компенсации для осуществления труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

4.4.4. В целях повышения лояльности работников, в т.ч. потенциальных соискателей и кандидатов при трудоустройстве на работу, а также повышения защиты интересов работников (членов профсоюза), при наличии финансовой возможности, совместно с профсоюзными организациями заключают коллективные договоры, предусматривая в них:

- меры поддержки в период беременности работниц и (или) жен работников;
- меры поддержки работников в связи с рождением (усыновлением) и воспитанием ребенка;
- меры по созданию семейно-ориентированного рабочего графика для работников с семейными обязанностями;
- меры жилищной поддержки работников с детьми;
- меры по сохранению здоровья работников и членов их семей;
- меры по организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей;
- меры поддержки работников при выходе на пенсию;
- меры по сохранению и укреплению традиционных российских семейных ценностей.

4.5. Обязательства Профсоюза:

4.5.1. оказывает практическую помощь организациям (работодателям), исполнительным органам в заключении коллективных договоров.

5. Развитие рынка труда, содействие занятости работников

Стороны считают создание достойных рабочих мест, обеспечение полной и продуктивной занятости, противодействие нелегальной занятости приоритетными направлениями развития социально-трудовых отношений в агропромышленном комплексе Костромской области.

5.1. Совместные обязательства сторон:

5.1.1. стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие, направленное на:

- развитие отраслевого рынка труда, создание высокопроизводительных, безопасных, высокооплачиваемых рабочих мест;
- социально-экономическую поддержку работников, увольняемых в связи с сокращением численности или 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.

5.1.2. предпринимают меры, направленные на сдерживание массовых увольнений, недопущение необоснованной ликвидации и перепрофилирования организаций отрасли АПК Костромской области, аграрных научных и образовательных организаций;

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

5.1.4. признают критериями массового увольнения при сокращении численности или штата в организациях всех форм собственности, филиалах, иных обособленных структурных подразделениях, у предпринимателей:

- 10 и более человек, в течение 30 календарных дней группы работников, занимающих равные должности (позиции) в одном обособленном структурном подразделении;

- 10 и более человек, в течение 30 календарных дней группы работников, занимающих равные должности (позиции) в различных обособленных структурных подразделениях одной организации;

- 10 процентов и более работников обособленного структурного подразделения, в течение 30 календарных дней, занимающих различные должности (позиции);

- высвобождение работников в связи с закрытием структурного подразделения.

5.2. Обязательства Департамента:

5.2.1. содействует повышению производительности труда в отрасли агропромышленного комплекса Костромской области путем предоставления мер государственной поддержки;

5.2.2. оказывает содействие предприятиям агропромышленного комплекса в реализации программы «Повышение мобильности трудовых ресурсов» в Костромской области.

5.3. Обязательства Ветуправления:

5.3.1. принимает меры по смягчению негативных последствий, возникающих при возможном сокращении численности или штата работников подведомственных учреждений;

5.3.2. содействует решению всех гражданско-служебных и трудовых отношений совместно с Профсоюзом.

5.4. Обязательства Работодателей:

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

5.4.2. с целью смягчения социальных последствий предполагаемого массового увольнения при сокращении численности или штата создают комиссию из представителей работодателя (нанимателя) и профсоюзной организации для переговоров или консультаций, которая формирует план мероприятий, включающий:

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

- порядок информирования работников (гражданских служащих);

- иные меры социальной поддержки работников (гражданских служащих);

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

5.4.4. выплачивают дополнительное выходное пособие при прекращении трудового договора в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата, помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством. Порядок и размер выплаты такого пособия определяется коллективным договором;

5.4.5. совместно с первичными профсоюзными организациями заключают коллективные договоры, предусматривая в них:

- предоставление оплачиваемого времени не менее 3-х часов в неделю для поиска работником новой работы до наступления срока расторжения трудового договора по основаниям сокращения численности или штата работников организации;

- недопущение одновременного увольнения работников (гражданских служащих) - членов одной семьи по сокращению численности или штата;

- предоставление материальной помощи работникам, потерявшим работу вследствие реорганизации, сокращения численности или штата организации (исполнительного органа);

- сохранение за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, права на первоочередное трудоустройство в организации (исполнительном органе) при появлении вакантных рабочих мест;

- условия гарантий от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации (гражданских служащих исполнительного органа):

- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации свыше 10 лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей в возрасте от 14 до 16 лет;
- работникам в первые два года работы после обучения - для выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

5.5. Обязательства Профсоюза:

5.5.1. осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе в части занятости, труда беременных женщин, подростков (несовершеннолетних), принимает меры по защите прав членов профсоюзов;

5.5.2. осуществляет контроль в организациях за заключением срочных трудовых договоров и гражданско-правовых договоров, подменяющих трудовые отношения;

5.5.2. направляет в государственные органы и органы местного самоуправления предложения в связи с возможным массовым высвобождением работников.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Совместные обязательства Сторон.

6.1.1. Стороны Соглашения договорились о том, 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;

- режимы рабочего (служебного) времени и времени отдыха устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору;

- при введении в организации суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - 3 месяца;

- в случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени

не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью 3 месяца, увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников устанавливается коллективным договором: по причинам сезонного характера - не более, чем до 6 месяцев, по причинам технологического характера - не более, чем до 1 года;

- сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- перерыв между двумя сменами не может быть менее 8 часов, а работа в течение двух смен подряд запрещается;

- графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие;

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

6.1.2. для отдельных категорий работников (сторожа, охранники, вахтенный и дежурный персонал), работающих в режиме работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику, должны соблюдаться следующие условия:

- применяется суммированный учет рабочего времени;
- отдых после 24-часовой непрерывной работы (смены) должен составлять не менее 48 часов;
- имеются условия для приема пищи во время работы.

6.1.3. при сменном графике работы в непрерывно действующих производствах, когда прием-передача смены является обязанностью работника, время, затрачиваемое на прием-передачу смены, учитывается, как рабочее время, либо производится соответствующая доплата. Конкретная продолжительность приема-передачи смены, размер доплаты устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте организации, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

6.1.4. правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

6.1.5. нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций не может превышать 40 часов в неделю;

6.1.6. 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;

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

6.2. Обязательства Работодателей:

6.2.1. организуют ведение точного учета рабочего времени, фактически отработанного каждым работником;

6.2.2. устанавливают продолжительность ежедневной работы (смены) при суммированном учете рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ) 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;

6.2.3. устанавливают для работников сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

6.2.4. предусматривают в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах возможность установления гибкого режима рабочего времени для работников (женщин) и государственных служащих (женщин), имеющих детей дошкольного и школьного (начальная школа) возраста;

6.2.5. при введении режима дистанционной (удаленной) работы определяют по согласованию с работниками порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения работником трудовой функции дистанционно в пределах рабочего времени;

6.2.6. уведомляют работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о конкретных причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством;

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

- для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени, - менее 7 календарных дней;
- для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени, - не менее 8 календарных дней;
- для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени, - не менее 9 календарных дней;
- для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда, - не менее 10 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора, локального нормативного акта, принимаемого по

согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

6.2.8. полный дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется работнику, если он в рабочем году фактически проработал в профессии и должности с вредными условиями труда не менее 11 месяцев. Если работник трудился менее 11 месяцев, дополнительный отпуск предоставляется ему пропорционально отработанному времени во вредных условиях труда.

При этом, исчисление продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за фактически отработанное во вредных и (или) опасных условиях труда время применяется к части дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающего 7 календарных дней.

Часть установленной продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, превышающая 7 календарных дней, рассчитывается путем деления её на 11 месяцев, дающих право на полный дополнительный отпуск, и умножения на количество месяцев, отработанных работником во вредных и (или) опасных условиях труда.

Количество месяцев, отработанных работником во вредных и опасных условиях труда, рассчитывается путем деления отработанных в рабочем периоде рабочих дней на среднемесячное количество рабочих дней;

6.2.9. предоставляют работникам ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, который утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Отпуска матерям и отцам, в семьях которых двое и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляются в любое время по их желанию.

6.2.10. ежегодно предоставляют для отдельных категорий работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее 3 дней, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами;

6.2.11. совместно с первичными профсоюзными организациями заключают коллективные договоры, предусматривая в них случаи предоставления по письменному заявлению работника дополнительного оплачиваемого отпуска (дополнительных оплачиваемых дней):

- не менее 3-х календарных дней в связи с бракосочетанием работника (детей);

- не менее 2-х календарных дней в связи с рождением ребенка в семье (супругу, бабушке, дедушке);

- не менее 3-х календарных дней в связи со смертью близких родственников (супругов, родителей, детей, дедушек, бабушек, внуков, полнородных и неполнородных (имеющих общих отца или мать) братьев и сестер, усыновителей, усыновленных);

- 1 календарный день (первый день учебного года) родителям, направляющим детей в начальную школу с 1 по 4 класс;

- 3 календарных дней сотрудникам, не имевшим листов временной нетрудоспособности в течение года, предшествовавших дате предоставления такого отпуска.

6.3. Обязательства Профсоюза:

- 6.3.1. оказывает первичным профсоюзным организациям практическую помощь в заключении коллективных договоров;

- 6.3.2. добивается включения в коллективные договоры обязательств, принятых настоящим Соглашением;

- 6.3.3. представляет и защищает интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Совместные обязательства Сторон.

- 7.1.1. Стороны Соглашения признают, что:

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

- наличие корпоративной социальной программы в организации, в том числе разработанной и утвержденной на основании ГОСТ Р 72119-2025 «Корпоративный демографический стандарт», является одним из показателей социальной ответственности работодателя;

- корпоративные социальные программы разрабатываются и утверждаются работодателями по согласованию с первичными профсоюзными организациями.

7.2. Обязательства Департамента:

- 7.2.1. содействует внедрению у работодателей отрасли агропромышленного комплекса положений ГОСТ Р 72119-2025 «Корпоративный демографический стандарт».

7.3. Обязательства Ветуправления:

- 7.3.1. содействуют внедрению в подведомственных учреждениях положений ГОСТ Р 72119-2025 «Корпоративный демографический стандарт».

7.4. Обязательства Работодателей:

- 7.4.1. в соответствии с законодательством Российской Федерации, при наличии финансовой возможности, совместно с первичными профсоюзными

организациями предусматривают в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах следующее:

- 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), но не менее 5000 рублей; для возмещения морального вреда семье, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве, но не менее 10000 рублей;

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

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

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

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

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

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

- осуществление добровольного медицинского страхования работников, с учетом финансово-экономического положения организаций;

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

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

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

- приобретение новогодних подарков для детей работников (государственных служащих) возрастом до 14 лет включительно.

7.4.2. оказывают работникам материальную помощь в случаях:

- государственной регистрации заключения брака - на основании свидетельства о заключении брака;
- рождения ребенка - на основании свидетельства о рождении;
- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств - на основании подтверждающих документов из соответствующих органов;
- в случае дорогостоящего лечения (за исключением косметологического и зубопротезирования), при наличии соответствующих показаний и подтвержденного соответствующими документами;
- смерти близких родственников (родители, дети, муж (жена) - на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- смерти непосредственно самого работника (государственного служащего) по заявлению его супруги (супруга), одного из родителей или совершеннолетних детей при предъявлении свидетельства о смерти, если обращение за ней последовало не позднее шести месяцев со дня смерти.

Размер и порядок выплаты материальной помощи определяется коллективным договором.

7.4.3. 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.

7.5. Обязательства Профсоюза:

7.5.1. организует (проводит) культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, участвует в их проведении;

7.5.2. организует и содействует оздоровлению членов профсоюза, а также их детей на льготных условиях в профсоюзных здравницах как Костромской области, так и Российской Федерации.

8. Охрана труда и здоровья, экологическая безопасность

Стороны Соглашения считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из приоритетов своей деятельности в целях сохранения человеческого капитала, улучшения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в организациях АПК Костромской области, независимо от формы собственности.

8.1. Совместные обязательства Сторон:

8.1.1. взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

8.1.2. содействуют организации и укреплению служб охраны труда организаций АПК Костромской области независимо от формы собственности;

8.1.3. содействуют развитию механизмов мотивации работодателей к улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма.

8.2. Обязательства Департамента:

8.2.1. участвует в реализации государственной политики в области охраны труда;

8.2.2. обеспечивает сбор, обработку и последующее доведение до Сторон Соглашения информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Костромской области;

8.2.3. содействует проведению уполномоченными профсоюзными органами общественного контроля за соблюдением трудового законодательства в области охраны труда у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Костромской области.

8.3. Обязательства Ветуправления:

8.3.1. содействует в проведении специальной оценки условий труда, оценке и управлению профессиональными рисками;

8.3.2. осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства в области охраны труда, привлекая при необходимости для его проведения уполномоченные органы общественного профсоюзного контроля (по согласованию);

8.3.3. обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в подведомственных учреждениях в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.4. Обязательства Работодателей:

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

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

8.4.3. разрабатывают и утверждают локальные нормативные акты и инструкции по охране труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

8.4.4. организуют обучение своих работников по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение работников по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, применение которых требует практических навыков, в организациях, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, организуют проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

8.4.5. организуют мероприятия по вопросам охраны труда, в том числе информационно-просветительские;

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

8.4.7. обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, с этой целью создают службы охраны труда и (или) вводят должности специалистов по охране труда;

8.4.8. организуют проведение специальной оценки условий труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций.

8.4.9. устанавливают по результатам проведения специальной оценки условий труда гарантии и компенсации работникам, непосредственно занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, закрепляя их в коллективных договорах и локальных нормативных актах;

8.4.10. финансируют мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации и Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней;

8.4.11. используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценку профессиональных рисков, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами;

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

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

8.4.14. 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;

8.4.15. предоставляют работникам спецодежду, спецобувь, современные сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в установленном порядке. Могут выдавать работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом;

8.4.16. с целью предупреждения и профилактики клещевого вирусного энцефалита организуют проведение профилактических прививок для работников, труд которых непосредственно связан с возможностью инфицирования (заражения), а также работников, которые работают или направляются на сезонные работы в эндемичные районы по клещевому вирусному энцефалиту. В период активности кровососущих и жалящих насекомых выдаются бесплатно средства защиты от биологически вредных факторов;

8.4.17. 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 приказом Минздрава России от 28.01.2021г. N 29н, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

8.4.18. обеспечивают обучение специалистов по охране труда по программам профессионального обучения или программам профессиональной переподготовки в организациях, имеющих лицензию на образовательную деятельность, а также обучение по охране труда, по оказанию первой помощи в организациях, имеющих аккредитацию Минтруда России;

8.4.19. расследуют и ведут учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, включая анализ причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в установленном порядке;

8.4.20. рассматривают поступившие от уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, профсоюзных технических инспекторов труда представления и принимают по ним действенные меры реагирования. О результатах рассмотрения представлений и принятых мерах незамедлительно сообщают в соответствующие профсоюзные органы, выдавшие указанные представления;

8.4.21. 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;

8.4.22. обеспечивают хранение архивных документов по охране труда в течение установленных сроков.

8.4.23. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

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

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

- создают совместные комитеты (комиссии) по охране труда в организациях и обеспечивают необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в организациях по проведению общественного контроля по условиям труда работников, организуют их обучение в организациях, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, за счет собственных средств, а также за счет средств Социального фонда России по программе предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний;

- 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;

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

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

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

- проводят работу по пропаганде здорового образа жизни среди работников;

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

8.4.24. Работодатели совместно с первичными профсоюзными организациями заключают коллективные договоры предусматривая в них:

- обязательства по профессиональной переподготовке работников, нуждающихся в переводе в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством;
- дополнительные перерывы в течение рабочего дня для работников, занятых на работах с использованием компьютеров (в т.ч. по результатам специальной оценки условий труда);

- меры, обеспечивающие уполномоченным по охране труда, доверенным лицам Профсоюза возможность выполнять свои общественные обязанности в рабочее время с сохранением заработной платы, а также меры их морального и материального поощрения за выполнение своих общественных обязанностей.

8.5. Профсоюз:

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

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

8.5.3. анализирует причины производственного травматизма;

8.5.4. проводит мониторинг практики применения законодательства о специальной оценке условий труда;

8.5.5. организует выборы уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда в каждом структурном подразделении и в организации в целом;

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

8.5.7. осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в области охраны труда, препятствует принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь и здоровье граждан.

9. Молодежная политика

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

К молодежи относятся лица в возрасте от 14 до 35 лет включительно.

9.1. Совместные обязательства Сторон:

9.1.1. Стороны договорились о необходимости разрабатывать и совместно реализовывать меры по:

формированию системы дополнительных экономических и социальных стимулов привлечения и закрепления молодежи в организациях АПК, в том числе расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

созданию условий для прохождения производственной (технологической) практики в организациях АПК обучающимися из числа молодежи образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования;

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

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

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

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

9.2. Обязательства Департамента:

9.2.1. реализует мероприятия, направленные на привлечение и закрепление молодежи, в рамках федерального проекта «Кадры в агропромышленном комплексе» национального проекта по обеспечению технологического лидерства «Технологическое обеспечение продовольственной безопасности» и ведомственного проекта «Кадровое обеспечение государственной программы Костромской области «Развитие агропромышленного комплекса Костромской области».

9.3. Обязательства Ветуправления:

9.3.1. проводит в общеобразовательных учреждениях агитационные мероприятия среди учащихся, организует стажировки обучающихся средних профессиональных образовательных учреждений на базе подведомственных учреждений ветеринарии;

9.3.2. развивает практику заключения целевых договоров с обучающимися;

9.3.3. организует работу через подведомственные управлению ветеринарии учреждения по привлечению и закреплению молодежи в отрасль, по популяризации профессии ветеринарный врач в общеобразовательных учреждениях в дни открытых дверей, проведении экскурсий на базе учреждений государственной ветеринарной службы Костромской области.

9.4. Обязательства Профсоюза:

9.4.1. организует работу Молодежного совета Профсоюза;

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

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

9.4.4. принимает участие в разработке и реализации региональных и муниципальных отраслевых молодежных программ (проектов, форумов и т.д.);

9.4.5. проводит мероприятия, акции по повышению социальной активности молодежи;

9.5. Обязательства работодателей:

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

9.5.2. содействуют участию представителей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров;

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

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

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

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

9.5.7. закрепляют за молодыми работниками наставников (при необходимости);

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

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

9.5.10. Работодатели совместно с профсоюзными комитетами:

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

- формируют в коллективном договоре специальный раздел по молодежной политике и предусматривают в нем финансирование программ работы с молодежью;

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

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

- проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодежи;

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

- проводят для молодежи профильные научно-прикладные конференции по актуальным проблемам производства, развитию новых технологий и внедрению инноваций;
- поощряют работников из числа молодежи, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;
- проводят физкультурно-оздоровительные, спортивные и культурно-массовые мероприятия в целях предупреждения негативных явлений среди молодежи, укрепления нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации досуга.

10. Развитие социального партнерства и координация действий Сторон Соглашения

Стороны Соглашения считают развитие социального партнерства на региональном уровне одним из приоритетных направлений своей деятельности, являющимся основой для его развития на муниципальном и локальном уровнях.

10.1. Совместные обязательства Сторон.

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

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

10.1.3. Стороны договорились, что при заключении коллективных договоров интересы работников представляют первичные профсоюзные организации.

10.1.4. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективного договора интересы всех работников организации независимо от их численности и членства в профсоюзе представляют первичные профсоюзные организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации.

10.1.5. В целях повышения результативности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях агропромышленного комплекса Костромской области Стороны Соглашения обязуются:

- обеспечивать безусловное выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации, положений настоящего Соглашения и иных действующих Соглашений о социальном партнерстве;
- не допускать в период действия Соглашения принятия нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, распорядительных актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников;

- принимать меры по совершенствованию нормативно-правового регулирования и коллективно-договорного регулирования в области социального партнерства;
- разрабатывать рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в отрасли агропромышленного комплекса Костромской области;
- содействовать развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях всех форм собственности;
- содействовать распространению и развитию практики участия организаций и индивидуальных предпринимателей в региональных конкурсах (региональных этапах федеральных конкурсов), направленных на развитие и поляризацию социального партнерства («Лучший коллективный договор», «Российская организация высокой социальной эффективности» и др.);
- оказывать консультативную помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях АПК Костромской области, принимать участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;
- проводить мониторинг опыта работы Сторон социального партнерства по заключению коллективных договоров, распространяя лучшие практики;
- предоставлять по запросу информацию о выполнении обязательств настоящего Соглашения, в т.ч. необходимую для рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений;
- принимать меры по урегулированию коллективных трудовых споров в организациях, противодействовать нарушениям в сфере трудовых отношений;
- обеспечивать участие представителей Сторон в работе совещаний, межведомственных комиссий, круглых столов, рабочих групп и других мероприятий, касающихся социального партнерства.

10.1.6. Стороны создают Отраслевую комиссию, которая ведет коллективные переговоры, осуществляет текущий контроль реализации Соглашения, принимает решения о необходимости внесения изменений в Соглашение, анализирует опыт работы сторон социального партнерства на региональном и локальном уровнях, тиражирует и распространяет лучшие практики.

Отраслевая комиссия, в рамках положений статьи 48 Трудового кодекса РФ, наделяется правом рассмотрения предложений работодателей о временном приостановлении отдельных положений настоящего Соглашения в отношении конкретных работодателей.

Отраслевая комиссия рассматривает обращения сельскохозяйственных товаропроизводителей, в том числе по вопросам закупочных цен на сельскохозяйственную продукцию, налогообложения и др.

Порядок работы и состав Отраслевой комиссии утверждаются Сторонами Соглашения.

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

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

11. Гарантии прав выборных органов профсоюзных организаций

Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных органов профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Общероссийской общественной организации Проффессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, реализуются с учетом настоящего Соглашения, Соглашения о социальном партнерстве в сфере труда между администрацией Костромской области, Федерацией организаций профсоюзов Костромской области и объединениями работодателей Костромской области на 2025-2027 годы, иных соглашений.

11.1. Совместные обязательства Сторон.

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

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

11.1.3. Стороны обращают внимание на обязанность работодателей на соблюдение права и гарантии профсоюзных организаций, необходимость создания условий для их уставной деятельности.

11.2. Обязательства Департамента.

11.2.1. Содействует укреплению и функционированию Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных органов профсоюзных организаций в отрасли агропромышленного комплекса Костромской области.

11.3. Обязательства Ветуправления.

11.3.1. производит прекращение трудового договора с руководителем подведомственного учреждения, являющимся членом Профсоюза работников

агропромышленного комплекса Российской Федерации, по основаниям, предусмотренным статьей 278 Трудового кодекса Российской Федерации, только после получения письменного мотивированного мнения Профсоюза, направленного в течение 7 рабочих дней с момента получения соответствующего запроса Ветуправления на предоставление такого мнения и проекта приказа (распоряжения) на увольнение.

11.4. Обязательства Профсоюза.

11.4.1. способствует участию Работников в управлении организацией;

11.4.2. оказывает практическую помощь организациям в заключении коллективных договоров, контролируют их выполнение;

11.4.3. предоставляет бесплатную консультационную и правовую помощь членам профсоюзов;

11.4.4. способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах, сотрудничеству между работодателями и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес;

11.4.5. проводит обучение профсоюзного актива.

11.5. Обязательства Работодателей.

11.5.1. безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, размещения информации в доступном для членов профсоюза месте (размещение профсоюзных стендов);

11.5.2. предоставляет выборным профсоюзным органам по письменному запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

11.5.3. при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляют на счет Костромской областной организацией Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации членские профсоюзные взносы, не допускают задержки перечисления указанных средств;

11.5.4. оказывают содействие Профсоюзу по созданию новых и укреплению действующих профсоюзных организаций в организациях всех форм собственности;

11.5.5. соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, создают условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

11.5.6. не вмешиваются в уставную деятельность профсоюзных организаций;

11.5.7. гарантируют освобождение от производственной деятельности членов выборных профсоюзных органов, участников собраний, созываемых профсоюзом, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим трудовым законодательством;

11.5.8. предоставляют членам выборного профсоюзного органа организации, уполномоченным (доверенным) лицам профсоюза по охране труда свободное время с сохранением средней заработной платы, для выполнения их общественных обязанностей в интересах коллектива, в т.ч. и на время краткосрочной профсоюзной учебы, на условиях, определенных коллективным договором;

11.5.9. обеспечивают участие представителей профсоюза в работе совещаний, планерок и других органов управления организацией;

11.5.10. рассматривают требования (представления) соответствующих профсоюзных органов о нарушениях трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, условий настоящего Соглашения и коллективных договоров и принимают меры по устранению выявленных нарушений, направляя в течение 7 календарных дней с момента получения представления (требования) письменное извещение об устранении выявленных нарушений;

11.5.11. признают работу в качестве председателя, заместителей председателя профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа значимой для деятельности организации (работодателя) и принимают во внимание при назначении (распределении) стимулирующих выплат;

11.5.12. работодатели и профсоюз совместно предусматривают в коллективных договорах:

- дополнительную ежемесячную премиальную выплату для председателей первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, в пределах фонда оплаты труда организации за выполнение общественно важных задач. Конкретный размер, порядок и условия определяются в коллективном договоре, но не менее 10 % от минимального размера оплаты труда;

- предоставление дополнительных оплачиваемых дней к отпуску для председателей первичных профсоюзных организаций при выполнении им своих обязанностей в течение года, предшествующего предоставлению отпуска. Конкретный размер, порядок и условия предоставления дополнительного отпуска определяются в коллективном договоре организации, но не менее 2 календарных дней;

- выделение денежных средств первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размерах, предусмотренных в коллективных договорах, но не менее 0,3% от фонда оплаты труда.

12. Порядок реализации и контроль за выполнением Соглашения

12.1. Текст настоящего Соглашения доводится в течение месяца со дня подписания:

- Департаментом – до сведения гражданских служащих и работников Департамента;

- Ветуправлением – до сведения работников подведомственных учреждений, государственных служащих и работников Ветуправления;
- Профсоюзом – до сведения первичных профсоюзных организаций;
- Областным объединением работодателей «Костромской союз промышленников» - до сведения работодателей, являющихся его членами.

12.2. Стороны Соглашения несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон.

Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности Работников.

12.3. Стороны осуществляют контроль за выполнением настоящего Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, касающихся принимаемых решений по социально-экономическим, трудовым и профессиональным интересам работников, предоставляют возможность представителям сторон принимать участие в совместном обсуждении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

12.4. Ответственность за включение в коллективные договоры организаций льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на Работодателей и профсоюзные органы. Стороны принимают меры по устранению выявленных ими нарушений Соглашения.

12.5. Лица, представляющие Работодателя или Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных Федеральным законом.

12.6. В период действия Соглашения выборные органы Профсоюза содействуют урегулированию конфликтов, не организуют забастовок и других коллективных действий по вопросам, отраженным в Соглашении, при условии их решения.

13. Подписи Сторон

Председатель Костромской
областной организации Профсоюза
работников агропромышленного
комплекса Российской Федерации




«03» 07 2026 года

Е.Г.Шумова

Директор
агропромышленного
Костромской области

департамента
агропромышленного
комплекса




«03» 07 2026 года

Д.В.Петрушин

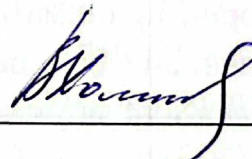
Начальник управления ветеринарии
Костромской области




«03» 07 2026 года

Д.В.Грибов

Представитель Областного
объединения работодателей
«Костромской союз
промышленников», Председатель
СПК «Колхоз Родина»



В.М.Хоменко

«03» 07 2026 года