

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

 по агропромышленному комплексу

Калужской области на

2023-2025 годы

****



**г. Калуга**

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

 Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Калужской области на 2023-2025 годы (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне социального партнерства полномочными представителями, именуемыми в дальнейшем Сторонами, на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», закона Калужской области от 14 ноября 2000 года № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области». Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2021-2023 годы и иных законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации и Калужской области.

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

 Сторонами Соглашения являются:

• Калужская областная организация Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее – Профсоюз), представляющая права и интересы работников организаций АПК;

• Аграрный союз Калужской области (далее – Агросоюз), Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов Калужской области (далее – АККОР), действующие от лица и в интересах работодателей АПК;

• Министерство сельского хозяйства Калужской области (далее – Минсельхоз) действующее как орган исполнительной власти Калужской области, уполномоченный на обеспечение государственного управления агропромышленным комплексом Калужской области.

 Стороны признают главной целью Соглашения рост благосостояния, доходов и социальной защищенности работников АПК путем повышения эффективности производства и развития человеческого капитала.

 Соглашение действует в организациях, учреждениях и на предприятиях АПК, осуществляющих деятельность в сфере агропромышленного комплекса.

 Соглашение служит основой для разработки и заключения отраслевых территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.

 **Соглашение не ограничивает права организаций АПК, в расширении социальных гарантий и льгот за счет собственных средств.**

 Социальное партнерство в АПК на региональном уровне является составной частью системы отраслевого социального партнерства на федеральном уровне.

Стороны разрабатывают и заключают Соглашение, содействуют заключению отраслевых соглашений по АПК на уровне территориальных образований Калужской области.

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

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

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

 Стороны Соглашения в течение месяца со дня его уведомительной регистрации обеспечивают доведение Соглашения до органов управления АПК муниципальных образований Калужской области, организаций АПК Калужской области и размещают текст Соглашения на официальных сайтах Сторон в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**Глава 1. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

1.1. Главным направлением совместной работы Сторон является дальнейшее развитие отечественного АПК, повышение его эффективности и конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках, создание условий для повышения уровня жизни работников АПК, развитие социальной, инженерной, транспортной инфраструктуры сельских территорий, научного и кадрового потенциала

1.2. Стороны в период действия Соглашения в установленном порядке участвуют в реализации отраслевых государственных программ, в том числе: Государственной программы Калужской области «Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в Калужской области» (утверждена Постановлением Правительства Калужской области от 31 января 2019 года № 48); Государственной программы Калужской области «Комплексное развитие сельских территорий в Калужской области» (утверждена Постановлением Правительства Калужской области от 31 января 2020 года № 63);

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

1.4. В целях реализации государственных программ Стороны совместно участвуют в работе создаваемых при органах управления АПК на региональном и территориальных уровнях оперативных штабов, рабочих групп, в проведении совещаний, круглых столов, используя имеющиеся формы организации работ.

1.5. Стороны разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные на:

- устойчивый рост эффективности производства агропромышленного комплекса за счет совершенствования мер государственной поддержки, технической и технологической модернизации, развития научного и кадрового потенциала, повышения спроса на продукцию АПК;

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

- сохранение и рост доходов организаций АПК; обеспечение достойного уровня заработной платы и социальной защищенности работников АПК;

- разработку мероприятий, направленных на улучшение состояния охраны труда и экологической безопасности в организациях АПК;

- осуществление мероприятий, направленных на стимулирование занятости и повышение качества жизни в сельских территориях;

- развитие отраслевой системы профессиональных квалификаций, обеспечение профессиональной подготовки и переподготовки кадров;

повышение активности и роли профсоюзных организаций и отраслевых объединений работодателей на всех уровнях социального партнерства.

1.6. В целях эффективной реализации вышеуказанных направлений стороны берут на себя следующие обязательства:

 Минсельхоз: -

- вносит предложения по вопросам, входящим в его компетенцию, к проекту Соглашения, участвует в переговорах по разработке и заключению Соглашения на региональном уровне, обеспечивает контроль за ходом его выполнения;

- обеспечивает участие представителей Сторон Соглашения в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

 - организует с участием Сторон Соглашения проведение конкурсов профессионального мастерства «Лучший по профессии», агропромышленной выставки «Золотая осень» и других мероприятий на региональном уровне.

 Агросоюз, АККОР:

- оказывают содействие организациям, являющимися их членами в вопросах реализации социальных и экономических программ, проведения политики занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования и пенсионного обеспечения работников;

- способствуют налаживанию взаимовыгодных связей между организациями АПК, их объединению в отраслевые и территориальные формирования;

- участвуют в развитии системы сельскохозяйственной кооперации, включая сельскохозяйственные производственные и сельскохозяйственные потребительские кооперативы, а также в создании их союзов и ассоциаций;

- оказывает, информационную, консультативную и иную помощь отраслевым, региональным союзам и ассоциациям в решении социальных вопросов сельских территорий;

 Профсоюз:

- координирует действия первичных профсоюзных организаций АПК;

- содействует повышению уровня жизни и улучшению условий труда работников АПК.

**Глава 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях повышение реальных доходов работников и доведение уровня номинальной заработной платы в сельском хозяйстве до уровня не менее 80 процентов от средней заработной платы по экономике Калужской области за счет роста эффективности и объемов производства.

2.1. Стороны Соглашения проводят консультации по вопросам установления размеров тарифной ставки, оклада (должностного оклада) и иных форм постоянной части заработной платы в отдельных отраслях АПК.

2.2. При этом Стороны договорились о том, что системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и согласовываются с коллегиальными выборными органами первичной профсоюзной организации.

2.3. Размер окладов (должностных окладов) не должен быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного установленной действующим соглашением о минимальной заработной плате в Калужской области.

2.4. Работодатели ориентируются на установление оклада (должностного оклада) в структуре заработной платы на уровне не менее 70 процентов (без учета выплат компенсационного характера).

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

2.6. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводить её ежегодную индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

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

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

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

2.10. Система оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и в соответствии с Законом Калужской области от 04.03.2013 г. № 389-ОЗ « Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений в сфере агропромышленного комплекса Калужской области».

2.11. Работодатели:

- обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;

- производят своевременно расчеты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

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

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

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

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

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

2.12.1. Повышенный размер оплаты труда:

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

- для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности, составляет не менее 5 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности, составляет не менее 6 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- для работников, условия труда которых отнесены к опасным, составляет не менее 8 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

2.13. Профсоюз:

- осуществляет контроль своевременности выплаты заработной платы и уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, перечисления членских профсоюзных взносов;

- проводит мониторинг статистических данных по заработной плате;

- предоставляет аналитические данные по заработной плате социальным партнерам для последующего рассмотрения на заседаниях Отраслевой комиссии.

**Глава 3. РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

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

3.1. Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие, направленное на:

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

- развитие и сохранение кадрового потенциала в отрасли;

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

- реализацию возможностей трудоустройства и сохранения занятости для молодежи, женщин, одиноких родителей, родителей, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, лиц с ограниченными физическими возможностями, лиц пред пенсионного возраста.

3.2. Стороны Соглашения:

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

- содействуют формированию системы кадрового обеспечения АПК и мониторинг ее исполнения.

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

3.4. Представители Сторон:

- участвуют в работе аттестационных комиссий различного уровня;

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

- разрабатывают меры экономического стимулирования работодателей, создающих и модернизирующих рабочие места, участвующих в развитии профессионального образования и обучения, содействующих сохранению и развитию материально-технической базы отраслевых образовательных учреждений;

- предпринимают меры, направленные на сдерживание массовых увольнений, недопущению необоснованной ликвидации и перепрофилирования организаций АПК, аграрных научных и образовательных организаций.

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

- высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства группы работников, занимающих равные должности (позиции) в одном обособленном структурном подразделении, если их число составляет 10 и более человек в течение 30 календарных дней;

- высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства группы работников, занимающих равные должности (позиции) в различных обособленных структурных подразделениях, если их число составляет 10 и более человек в течение 30 календарных дней;

- высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства работников, занимающих различные должности (позиции) и составляющих 10% и более работников обособленного структурного подразделения в течение 30 календарных дней;

- высвобождение работников в связи с закрытием обособленного структурного подразделения;

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

- изменение местоположения обособленного структурного подразделения.

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

- порядок переговоров или консультаций с коллегиальным представительным органом работников;

- порядок информирования работников;

- меры социальной поддержки работников.

3.7. В случаях существенных изменений занятости работодатели обеспечивают:

- разработку с участием коллегиальных выборных органов профсоюзной организации превентивных мероприятий по содействию занятости работников;

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

3.8. При прекращении трудового договора в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата, помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, работникам может выплачиваться дополнительное выходное пособие в порядке и размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, соглашением сторон.

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

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

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

4.2.Режимы рабочего времени в организациях устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, составленными на основании Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов и являются приложением к коллективному договору.

4.3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

4.7. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени за день (смену), может быть увеличена, но не более 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 оклада за фактически отработанное время.

4.8. 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.

4.9. 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.

4.10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.11. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности являются приложением к коллективному договору.

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

Перерыв между двумя сменами не может быть менее 8 часов.

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

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

4.13. 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.

4.14. 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.

4.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения коллегиального выборного профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не может быть менее 3 дней.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2. Работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами или локальными нормативными актами обеспечивают:

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

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

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

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

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

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

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

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

- 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;

- предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в случаях рождения ребенка, заключения брака (собственного); заключения брака детей, в связи с днем знаний матерям либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс); смерти близких родственников (супруга/супруги, детей, родителей, родных сестер и братьев);

- материальную помощь нуждающимся неработающим пенсионерам-ветеранам организации;

- оплату расходов на ритуальные услуги в случае смерти работника, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации;

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

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

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

6.2. Стороны Соглашения:

- взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

- содействуют организации и укреплению служб охраны труда организаций АПК;

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

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

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

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

6.3. Работодатели:

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

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

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

- обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

- финансируют мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 771н « Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровня профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Условиями коллективного договора указанные средства могут устанавливаться в повышенном размере;

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

- принимают меры по медико-санитарному обслуживанию и оздоровлению работников за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний;

- предоставляют работникам спецодежду, спецобувь, современные сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Могут выдавать работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом;

- проводят 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 действующим законодательством, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- предоставляют работнику с его письменного согласия и в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, организуют его профессиональную переподготовку;

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

- расследуют и ведут учет (в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

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

- организуют обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Калужской области;

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

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

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

6.5. К коллективному договору могут прилагаться:

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

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

- перечень производств, профессий, должностей работников, которым выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты, а на работах с особо вредными условиями труда - лечебно-профилактическое питание;

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

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

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

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

6.7. Профсоюз:

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

- осуществляет контроль состояния условий и охраны труда в организации;

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

- анализирует причины производственного травматизма;

- проводит мониторинг практики применения законодательства о специальной оценке условий труда;

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

- 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;

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

**Глава 7. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

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

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

7.2. Стороны договорились о необходимости о необходимости содействовать и реализовывать мероприятия по:

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

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

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

- разработке и реализации программ по адаптации молодежи на производстве;

- развитию института наставничества.

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

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

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

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

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодежи;

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

- проводить для молодежи профильные научно-прикладные конференции по актуальным проблемам производства, развитию новых технологий и внедрению инноваций;

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

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

7.4. Работодатели:

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

- содействуют участию представителей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров;

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

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

- гарантируют трудоустройство молодежи, ранее работавшей в организации, после прохождения ими военной службы по призыву;

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

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

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

7.5. Профсоюз:

- организует работу Молодежного совета Профсоюза;

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

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

- принимает участие в разработке и реализации региональных и отраслевых молодежных программ;

- проводит мероприятия, акции по повышению социальной активности молодежи;

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

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

8.1. Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства в АПК формирование представительного, равноправного, добросовестного и ответственного социального диалога и считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития, по вопросам регулирования трудовых отношений, а также гарантируют безусловное выполнение обязательств Соглашения.

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.

8.2. Стороны обязуются развивать систему отраслевого социального партнерства на региональном и территориальном уровнях, взаимодействовать на основе принципов социального партнёрства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

8.3. Стороны содействуют тому, чтобы первичная профсоюзная организация и коллективный договор были в каждой организации АПК в независимости от численности и формы собственности.

8.4. Стороны считают, что приоритетным представителем работников на коллективных переговорах по разработке и заключению коллективных договоров являются первичные профсоюзные организации.

 8.5. Стороны договорились, что одним из основных требований при подведении итогов трудового соревнования среди организаций АПК является наличие коллективного договора.

8.6. В целях повышения результативности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений Стороны Соглашения договорились:

- обеспечивать выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации;

- принимать меры по совершенствованию нормативных правовых актов и договорной базы социального партнерства;

- способствовать развитию системы отраслевого социального партнерства в АПК;

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

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

- обеспечивать рост числа коллективных договоров путем вовлечения в переговорные процессы более широкого круга работодателей и работников;

- оказывать консультативную помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях АПК, принимать участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;

- проводить мониторинг работы сторон социального партнерства по заключению соглашений и коллективных договоров на территориальном и локальном уровнях;

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

- принимать меры по предотвращению возникновения коллективных трудовых споров, правонарушений в сфере трудовых отношений;

- информировать работников о значимых мероприятиях, проводимых Сторонами Соглашения и обеспечивать регулярную публикацию в средствах массовой информации материалов, о развитии социального партнерства на отраслевом уровне и состоянии социально–трудовых отношений в АПК;

- обеспечивать участие представителей Сторон в работе совещаний, межведомственных комиссий, круглых столов, рабочих групп и других мероприятиях, затрагивающих вопросы социальной направленности и социального партнёрства, создавать разделы или страницы на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», посвященные теме социального партнерства;

8.7. Профсоюз и Агросоюз в целях укрепления социального партнерства представляют к награждению руководителей организаций АПК, успешно решающих вопросы эффективного развития производства и социального партнерства нагрудным знаком «За развитие социального партнерства».

8.8. Стороны соглашения разрабатывают мероприятия по экономическому стимулированию работодателей и их объединений, активно участвующих в развитии социального партнерства, реализации мер по линиям приоритетных направлений.

8.9. Представители Сторон в месячный срок после подписания Соглашения создают Отраслевую комиссию для контроля, реализации и корректировки обязательств по Соглашению (далее Отраслевая комиссия). Состав Отраслевой комиссии утверждается Сторонами Соглашения.

8.10. Стороны обязуются реализовывать меры, направленные на повышение роли Отраслевой комиссии:

- включать в состав рабочих групп и комиссий при региональных и территориальных органах управления АПК представителей социального партнерства;

- проводить консультации и разрабатывать предложения по внесению изменений в правовую базу коллективно-договорного регулирования социально-трудовых и, связанных с ними, экономических отношений;

- проводить консультации по уточнению структуры и содержания коллективных договоров;

- проводить консультации по совершенствованию механизмов контроля выполнения коллективных договоров;

- проводить консультации по обеспечению ответственности сторон при заключении коллективных договоров, соглашений.

8.11. Отраслевая комиссия ежегодно рассматривает ход выполнения Соглашения.

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

8.12.1. Сторона, проявившая инициативу по внесению изменений и/или дополнений, направляет в Отраслевую комиссию в письменной форме предложение о начале переговоров с перечнем конкретных изменений;

8.12.2. После получения соответствующего предложения одной из Сторон переговоры Сторон должны быть начаты в течение одного месяца;

8.12.3. Изменения вносятся в Соглашение по решению Отраслевой комиссии.

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

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных органов профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников АПК РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2021-2023 годы, настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров.

9.2. Стороны Соглашения признают свободу объединения работников в профсоюз в качестве одного из основополагающих прав человека, необходимого для эффективного функционирования системы трудовых отношений.

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

- соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не препятствовать созданию первичных профсоюзных организаций;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные необходимым оборудованием, оргтехникой, средствами связи, в том числе компьютерным оборудованием, электронной почтой и доступом к сети Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя) для текущей работы и для проведения собраний;

- предоставлять профсоюзным органам по их запросу необходимые нормативные документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим социально-трудовые и интересы работников;

- ежемесячно удерживать по личным письменным заявлениям членов Профсоюза профсоюзные взносы, а по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза денежные средства из заработной платы и перечислять их безналичным путем на счет профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором. Перечисление денежных средств производится в полном объеме в день выплаты заработной платы;

- не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и корпоративных информационных ресурсов для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

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

- отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников организаций, праздничных мероприятий, посвященных Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, и других культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей, если это определено в коллективном договоре;

- вправе выделять денежные средства первичной профсоюзной организации на ведение уставной деятельности, если это определено в коллективном договоре.

9.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

Членам выборных профсоюзных органов, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное от работы время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, в том числе время на профсоюзную учебу, с оплатой по среднему заработку.

9.5. Выборным, освобожденным от основной работы профсоюзным работникам сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, предоставляемые работникам организации, на условиях коллективного договора, соглашения.

**Глава 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

10.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

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

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

10.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, за не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**Председатель КОО Профсоюза Министр сельского хозяйства**

**Работников АПК РФ Калужской области**

**И.В.Тарченко \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.С. Громов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**« » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 года « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 года**

**Председатель Аграрного союза Председатель АККОР**

**Калужской области Калужской области**

**В. С. Сенцов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Б.Ю.Испирян \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 года «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 года**