Председатель
Забайкальской краевой организации
профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ
_____М.А. Шипунова
«01» апреля 2025г

И.О. министра
Министерства сельского хозяйства
Забайкальского края
_____А.А. Тюкавкин
«01» апреля 2025

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по агропромышленному комплексу Забайкальского края на 2025-2027 годы

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ
СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«15» 04 2025 г.
Регистрационный № 3
Подпись

г. Чита
2024

Содержание

Глава 1	Общие положения……..……	3
Глава 2	Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений…….	5
Глава 3	Обязательства сторон в области трудовых отношений, обеспечения занятости работников и подготовки кадров……..	8
Глава 4	Рабочее время и время отдыха……...	12
Глава 5	Оплата и нормирование труда……	15
Глава 6	Социальные льготы, гарантии и компенсации…….	18
Глава 7	Охрана труда и здоровья, экологическая безопасность……..	21
Глава 8	Молодежная политика……	26
Глава 9	Гарантии прав выборных профсоюзных органов……	25
Глава 10	Развитие социального партнерства в АПК Забайкальского края……	25

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО АГРОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ НА 2025-2027 ГОДЫ

Настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Забайкальского края на 2025 - 2027 годы (далее - Соглашение) заключено на краевом уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Соглашения между профсоюзами, работодателями и правительством Забайкальского края о регулировании социально-трудовых отношений, законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава Забайкальского края, законов и иных нормативных правовых актов Забайкальского края.

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в агропромышленном комплексе (далее – АПК) Забайкальского края.

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

Глава 1. Общие положения

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- Забайкальская краевая организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее – Профсоюз), представляющая интересы работников организаций АПК;
- Работодатели организаций АПК края, входящие в состав Забайкальской краевой организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ (далее - Работодатель);
- Министерство сельского хозяйства Забайкальского края (далее – Органы исполнительной власти), действующие от лица органов исполнительной власти.

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

1.3. Стороны Соглашения в своей деятельности руководствуются законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

1.5. Соглашение действует в организациях, учреждениях и на предприятиях (далее – организации), осуществляющих деятельность в сфере АПК, в том числе в

следующих областях профессиональной деятельности: сельское хозяйство, ветеринария, пищевая и перерабатывающая промышленность.

1.5. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения, его права и обязанности переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.7. Стороны Соглашения образуют из числа своих представителей Отраслевую комиссию (далее – Отраслевая комиссия) по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами Соглашения разногласий. Одна из сторон, заключивших Соглашение, может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнения принятых на себя обязательств.

1.8. Соглашение не ограничивает права работодателей в расширении социальных гарантий и льгот за счёт собственных средств.

1.9. Территориальные соглашения, коллективные и трудовые договоры не могут снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленный законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.10. В тех случаях, когда в отношении работников действуют одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

1.11. В случае отсутствия в организациях АПК коллективного договора Соглашение имеет прямое действие.

1.12. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более 3 лет.

1.13. Соглашение может быть изменено, дополнено только по взаимному согласию сторон.

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

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

1.16. Соглашение в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в министерство труда и социальной политики Забайкальского края (ст. 50 ТК РФ).

1.17. Стороны Соглашения в течение месяца со дня его уведомительной регистрации обеспечивают доведение настоящего Соглашения до органов управления муниципальных образований, до организаций всех организационно-правовых форм и форм собственности, относящихся к АПК Забайкальского края

1.18. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

Глава 2. Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений

2.1. Стороны Соглашения руководствуясь принципами социального партнерства, осознавая ответственность за устойчивое функционирование и развитие организаций и предприятий АПК, улучшение социально-экономической защищенности работников агропромышленного комплекса, обязуются содействовать:

• защите экономических интересов отечественных предприятий и организаций АПК;

• развитию многоукладности экономики, свободе предпринимательства, многообразию форм собственности и хозяйствования;

• росту уровня технологического, технического оснащения предприятий и организаций АПК;

• повышению качества и безопасности продукции АПК и обеспечению её конкурентоспособности, эффективности взаимодействия социальных партнеров, равноправному социальному диалогу;

• воспроизводству и эффективному использованию земель сельскохозяйственного назначения;

• устойчивому развитию сельских территорий;

• совершенствованию экономических и социально-трудовых отношений в организациях АПК;

• созданию благоприятных условий для развития малого и среднего предпринимательства, включая индивидуальное предпринимательство, как основы увеличения объемов производства, занятости населения, развития коллективнодоговорного регулирования социально-трудовых отношений в рамках указанных организаций.

2.1.1. Стороны Соглашения:

• участвуют в разработке и реализации законопроектов, касающихся развития АПК, социально-трудовых отношений между работодателями и работниками;

• рассматривают на заседаниях Отраслевой комиссии исполнение мероприятий, направленных на реализацию государственных программ Забайкальского края в сфере АПК.

• осуществляют контроль за использованием средств, выделяемых на реализацию указанных программ;

• разрабатывают и вносят предложения, направленные на снижение размера налоговых ставок, ставок таможенных пошлин и сборов на отдельные виды товаров и услуг, необходимые для развития агропромышленной отрасли Забайкальского края.

2.2. Органы исполнительной власти:

• обеспечивают:

- реализацию Государственной программы Забайкальского края «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия», включая бюджетное финансирование в полном объеме;

- государственную политику в области ветеринарной службы и безопасность продукции животноводства, а также соблюдение карантина растений;

- развитие социальной сферы сельских муниципальных образований; сокращение разрыва между городом и селом в уровне обеспеченности объектами социальной сферы и инженерной инфраструктуры; повышение престижности проживания в сельской местности и содействие решению общегосударственных задач в области миграционной политики;

• поддерживают:

- экономически обоснованную ценовую политику в АПК и достижение паритетных ценовых отношений сельскохозяйственных товаропроизводителей со своими партнерами;

- производство, имеющее существенное значение для социально-экономического устойчивого развития сельских территорий Забайкальского края;

- сохранение льготного режима налогообложения сельскохозяйственного производства в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации;

- развитие сельскохозяйственного производства на основе современных ресурсосберегающих и инновационных технологий;

• содействуют развитию системы сельскохозяйственной кредитной кооперации;

• совершенствуют механизмы регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, включая сглаживание сезонных колебаний цен на зерно и продукты его переработки, разработку стандартов на сельскохозяйственную продукцию, а также увеличение доли российских продовольственных товаров в розничной торговле продовольственными товарами;

• способствуют повышению финансовой устойчивости сельского хозяйства за счет мер по расширению доступа сельскохозяйственных товаропроизводителей к финансовым ресурсам на льготных условиях и повышения удельного веса застрахованных площадей посевов в общей площади;

• развивают механизмы лизинговых поставок сельскохозяйственным товаропроизводителям машиностроительной продукции и племенного скота;

• стимулируют развитие крестьянских (фермерских) хозяйств, личных подсобных хозяйств граждан и других малых форм хозяйствования;

• оказывают:

- содействие органам управления АПК муниципальных образований в разработке договоров и соглашений о сотрудничестве в сфере АПК;

- научно-методическую и практическую помощь, товаропроизводителям всех форм собственности, по вопросам нормативно-правового обеспечения АПК, оформления кредитов, получения субсидий, реализации продукции;

• разрабатывают и реализуют меры государственной поддержки товаропроизводителей агропромышленного комплекса Забайкальского края;

• создают режим (в пределах своей компетенции) наибольшего благоприятствования организациям, сохраняющим и создающим рабочие места, инвестирующим средства в строительство жилья, участвующим в укреплении материальной базы учреждений здравоохранения, образования, культуры и спорта;

• направляют сторонам Соглашения имеющуюся информацию о планах реформирования и ликвидации краевых государственных и муниципальных учреждений и предприятий, относящихся к АПК;

• принимают меры:

- для улучшения жилищных условий сельского населения;

- к повышению инвестиционной привлекательности сельского хозяйства;

• при выделении мер государственной поддержки сельхозтоваропроизводителям любых форм собственности включают в состав комиссий представителей Профсоюза (по согласованию).

2.3. Профсоюз:

• добивается повышения уровня жизни и улучшения условий труда работников АПК путем взаимных консультаций и переговоров с Работодателями;

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

• принимает меры по созданию профсоюзных организаций в организациях малого и среднего предпринимательства с целью обеспечения социальной защиты работников через коллективно-договорные отношения.

• способствует укреплению трудовой дисциплины и организации соревновательного движения в коллективах организаций за повышение производительности труда и эффективности производства;

• содействует снижению социальной напряженности в организациях;

• предлагает меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, сокращения численности или штатов;

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

• берет на себя обязательство не организовывать забастовок на срок действия Соглашения при условии выполнения Сторонами его положений.

• оказывает методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях, принимают участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;

2.4. Работодатели:

• содействуют:

- эффективному использованию производственно-ресурсного потенциала отрасли;

- созданию условий, обеспечивающих правовое оформление трудовых отношений и развитие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;

• участвуют в:

- подготовке предложений по стабилизации работы организаций, поддержке краевых долгосрочных целевых программ и программ социально-экономического развития АПК;

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

- организации и проведении конференций, семинаров, симпозиумов, выставок и ярмарок;

- рассмотрении коллективных трудовых споров и конфликтов;

• осуществляют:

- комплекс мер, направленных на модернизацию АПК с целью комплексного освоения природных ресурсов и увеличения поставок конкурентоспособной продукции на внутренний и внешний рынки;

- предпринимательскую деятельность на принципах социальной ответственности.

• обеспечивают стабильную работу организаций, их устойчивое финансовое положение, повышение эффективности финансово-экономической деятельности организаций, формируют за счет использования всех источников финансирования стабилизационные фонды организаций, направляя их средства на обеспечение роста объемов производства;

• разрабатывают инвестиционные проекты и направляют инвестиции на техническое перевооружение производства, снижение энергоемкости выпускаемой продукции, создание новых рабочих мест, улучшение условий труда работников;

• ведут коллективные переговоры и заключают коллективные договоры в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Глава 3. Обязательства сторон в области трудовых отношений, обеспечения занятости работников и подготовки кадров

3.1. Стороны Соглашения осуществляют меры, направленные на улучшение качества труда в организациях на основе применения системы профессионального

образования всех уровней, системы подготовки и переподготовки кадров. С этой целью Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие, направленное на:

• развитие отраслевого рынка труда;

• совершенствование правового регулирования рынка труда и занятости;

• развитие и сохранение кадрового потенциала в отрасли;

• повышение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной и территориальной мобильности;

• снижение занятости наемных работников без оформления трудовых отношений или регистрации собственного дела, стимулирование легальных трудовых отношений;

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

• совершенствование регулирования привлечения на рынок труда иностранной рабочей силы с учетом принципа приоритетности трудоустройства граждан РФ;

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

3.1.1. Стороны совместно в целях дальнейшего развития рынка труда в АПК края:

• разрабатывают и внедряют систему мониторинга ситуации на отраслевом рынке труда;

• разрабатывают меры экономического стимулирования работодателей, создающих новые рабочие места и (или) модернизирующих действующие рабочие места, участвующих в развитии профессионального образования и обучения;

• принимают участие в разработке отраслевой стратегии развития трудовых ресурсов и подготовки кадров для АПК;

• проводят мониторинг трудовой деятельности иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики в данной категории;

• проводят консультации о мерах, обеспечивающих приоритет трудоустройства национальных рабочих кадров на квалифицированные рабочие места, по вопросам установления допустимой доли иностранных работников.

3.1.2. Стороны предпринимают все возможные меры, направленные на сдерживание массовых увольнений, рассматривают на заседаниях Отраслевой комиссии вопросы введения режима неполного рабочего времени в случае угрозы массового увольнения работников и вопросы массового высвобождения работников предприятий, расположенных в муниципальных образованиях с критической ситуацией на рынке труда, предприятий, имеющих важное стратегическое и экономическое значение для развития отдельной территории Приморского края, анализируют и обобщают причины массового высвобождения работников. В организациях, предполагающих высвобождение работников, обеспечивают работу выездных консультационных пунктов и мобильных центров занятости населения.

3.2. Органы исполнительной власти:

• формируют предложения о потребности в привлечении иностранных работников и по объемам квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в АПК Забайкальского края на основе принципов приоритетного права российских граждан на трудоустройство

• организуют контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленных квот;

• содействуют развитию науки и поддержки научно-технической деятельности;

• разрабатывают прогноз потребности в выпускниках высшего профессионального образования для сельского хозяйства и предприятий АПК.

3.3. Работодатели:

• соблюдают трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашения и трудовые договоры;

• инициируют в рамках развития сельского хозяйства края паритетные направления в отрасли растениеводства и животноводства;

• реализуют меры по сохранению и развитию производства, рациональному использованию кадрового потенциала, созданию новых рабочих мест, обеспечению полной занятости работников;

• выполняют мероприятий по повышению квалификации и профессиональной подготовке кадров;

• развивают систему внутрипроизводственного обучения и переобучения работников профессиям, в которых испытывает потребность организация с учетом перспектив её развития;

• внедряют практику стажировки обучающихся и выпускников профессиональных образовательных организаций с целью их последующего трудоустройства на постоянные рабочие места;

• включают вопросы профессиональной этики в коллективные договоры учреждений, проводят информационную и разъяснительную работу в трудовых коллективах о принятии Кодексов этики и служебного поведения работников и необходимости их соблюдения;

• в случае угрозы массового увольнения, в том числе при ликвидации, реорганизации организации, её отдельных подразделений, изменения формы собственности, полной или частичной приостановки производства, информируют профсоюзные органы, органы местного самоуправления края и Министерство труда и социальной политики, не менее чем за 3 месяца до даты проведения соответствующих мероприятий, и совместно разрабатывают меры, направленные на поддержку увольняемых работников, в том числе путем предоставления одного свободного оплачиваемого дня или 8 часов оплачиваемого времени в течение недели с сохранением средней заработной платы для поиска нового места работы. В течение этого срока работодатели осуществляют меры, обеспечивающие за счет организаций трудоустройство высвобождаемых работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переобучении работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения;

• сохраняют за высвобождаемыми работниками в течение года со дня увольнения приоритетное право на прием на работу в случаях восстановления производственной деятельности, возникновения потребностей в дополнительной рабочей силе, создания новых рабочих мест в соответствующей организации;

• обеспечивают реализацию государственных гарантий по трудоустройству, включая квотирование рабочих мест в соответствии с действующим законодательством, для безработных граждан с низкой конкурентоспособностью на рынке труда, испытывающих трудности при трудоустройстве, включая инвалидов, женщин, имеющих малолетних детей;

• предоставляют высвобождаемым работникам предприятий-банкротов преимущественное право трудоустройства во вновь образуемые организации, создаваемые на базе имущества ликвидируемых предприятий, выделяя для этой цели

не менее 70 процентов рабочих мест при соответствии их профессиональной и трудовой подготовки для вновь образуемой организации;

• при рассмотрении вопросов привлечения и использования иностранной рабочей силы отдают приоритет местным трудовым ресурсам;

• обеспечивают постепенное замещение рабочих мест, занятых иностранными гражданами, российскими гражданами при условии наличия у них соответствующего профессионального образования и квалификации;

• разрабатывают программы кадрового восполнения организаций молодыми специалистами с уровнем среднего и высшего профессионального образования;

• принимают участие в договорных отношениях с учреждениями среднего и высшего профессионального образования по подготовке молодых специалистов с последующим трудоустройством. По решению работодателя, на основании предварительной заявки в учреждения среднего и высшего профессионального образования по подготовке молодых специалистов обеспечивают студентам прохождение производственной практики и получение дополнительной рабочей профессии в период их обучения.

• обеспечивают исполнение требований статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции от 09 июня 2016 года) в части ежемесячного предоставления информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей в государственные учреждения службы занятости населения;

• информируют профсоюз о создании и сокращении рабочих мест;

• при наличии финансовых средств предоставляют льготы и компенсации высвобождаемым работникам сверх установленных законодательством;

• не допускают нелегальных трудовых отношений;

• заключают с соответствующими организациями договоры коллективного страхования и пенсионного обеспечения работников на случай утраты работы при наличии финансовых возможностей;

• оказывают материальную помощь особо нуждающимся работникам, молодым специалистам, ветеранам труда;

• работодатель может вводить режим дистанционной (удаленной) работы в соответствии с порядком, определенным ст.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.

3.4. Профсоюз:

• вносит предложения работодателям и органам исполнительной власти по вопросам стабилизации и сбалансированности рынка труда;

• осуществляет мониторинг рынка труда и профсоюзный контроль соблюдения действующего законодательства в области занятости населения, предоставления гарантий и компенсаций при высвобождении работников;

• оказывает бесплатную правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза и иным работникам, не являющимся членами профсоюза, но уполномочившим профсоюзную организацию на представление их интересов, включая проведение консультаций, дачу разъяснений по вопросам защиты трудовых и связанных с ними социально-экономических прав, занятости населения и социальной поддержки безработных граждан;

• содействует обеспечению социальных гарантий работников в вопросах организации занятости, приема на работу (службу), увольнения, предоставления

льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством, возмещения вреда, причиненного здоровью;

• принимает меры по включению в коллективные договоры организаций обязательств по материальной поддержке работников, подлежащих высвобождению, сохранению за ними на период трудоустройства действующих в организации социальных льгот и гарантий;

• осуществляет контроль соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

• защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в органах законодательной, исполнительной власти и местного самоуправления, в судебных органах и иных организациях, перед работодателями и их объединениями;

• организует подготовку и повышение квалификации кадров профсоюзного актива.

Глава IV. Рабочее время и время отдыха

4.1.1. Стороны Соглашения договорились, что режим рабочего времени в организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, составленными на основании Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов.

4.1.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем, а при наличии первичной профсоюзной организации – с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являются приложением к коллективному договору.

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

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

4.1.4. Для женщин, имеющих трех и более несовершеннолетних детей предусмотрены:

• сокращение продолжительности рабочей недели с сохранением среднего заработка до 39 часов;

• предоставление отпуска (по письменному заявлению) в летнее время;

• предоставление трех оплачиваемых дополнительных дней отпуска за рабочий год;

• предоставление возможности использования гибких форм занятости (в том числе надомный труд, частичная занятость, дистанционная занятость).

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

4.1.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организаций, а при наличии первичной профсоюзной организации - с учетом мнений выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.7. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется работодателем 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. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору. В трудовом договоре в обязательном порядке указывается, что работник принимается на работу со сменным режимом работы. Если данный режим вводится в организации после заключения трудового договора с работником, то требуется письменное согласие работника.

4.1.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Перерыв между двумя сменами не может быть менее 8 часов.

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

4.1.10. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

При введении режима дистанционной (удаленной) работы работник имеет право на неприкосновенность времени отдыха. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством.

4.1.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором.

4.2. Работодатели.

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

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

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

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 две недели до наступления календарного года.

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

Работодатель должен известить под роспись работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

4.2.2. Для отдельных категорий работников устанавливается 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, не 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;

• ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 16 календарных дней;

• в других территориях, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней;

• ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не может быть менее трех дней.

4.2.4. На основании 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

4.2.5. Работодатели обязаны произвести работникам все причитающиеся им выплаты, включая оплату отпуска, не позднее чем за 3 (три) дня до его начала.

Глава V. Оплата и нормирование труда

5.1.1. Стороны Соглашения считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях - систематическое повышение реальных доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства и доведении уровня заработной платы в сельском хозяйстве до 90 процентов от уровня средней заработной платы по краю.

5.1.2. Размер тарифных ставок, а также базовых (должностных) окладов устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом на региональном или федеральном уровне, на которые начисляются все доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются работодателями в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и согласовываются с коллегиальными органами первичной профсоюзной организации, при её наличии.

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

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

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

5.1.6. Работодатели могут самостоятельно индексировать заработную плату в соответствии с индексом потребительских цен в крае, но не реже чем один раз в год для всех категорий работников.

5.1.7. В организациях внебюджетного сектора регулирование оплаты труда осуществляется при выполнении работником трудовых обязанностей в отработке нормы рабочего времени установленных на уровне не ниже величины минимального размера оплаты труда, согласно Федерального законодательства.

5.1.8. В организациях, находящихся на бюджетном финансировании, оплата труда работников регулируется федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями.

5.1.9. Система оплаты труда работников федеральных бюджетных х, 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.

5.2. Органы исполнительной власти:

5.2.1. Осуществляют мониторинг выплаты заработной платы на предприятиях АПК, с целью выявления предприятий, имеющих задолженность по выплате заработной платы;

5.2.2. Информируют Отраслевую комиссию о состоянии выплаты заработной платы в организациях бюджетной сферы АПК Забайкальского края;

5.2.3. Разрабатывают меры для расширения рынка труда в сельской местности и обеспечения его привлекательности, развития самозанятости сельского населения.

5.3. Работодатели:

5.3.1. Ориентируются на установление доли тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в структуре заработной платы на уровне не менее 70 процентов;

5.3.2. Обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;

5.3.3. 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;

5.3.4. Выплачивают заработную плату не реже 2 раза в месяц (зарплата за первую половину месяца, зарплата);

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным и (или) трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Выплата заработной платы руководителю организации производится одновременно с выплатой всем работникам организации. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы выплачивают денежную компенсацию в размерах, определенных коллективным договором, но не ниже предусмотренных статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, производят индексацию невыплаченной заработной платы в порядке, предусмотренном коллективными договорами.

5.3.5. Погашают задолженность за предыдущие периоды в соответствии с графиками, согласованными с профсоюзными организациями, создают условия для недопущения задержки выплаты заработной платы в дальнейшем;

5.3.6. Производят индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен в порядке и размерах, установленных коллективными договорами;

5.3.7. При сменном режиме работы:

- устанавливают в соответствии с законодательством 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 оплачивать в повышенном размере работу в вечернюю смену (с 18 часов до 22 часов). Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в вечернее время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

5.3.8. 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;

5.3.9. Извещают работников о введении новых норм труда не позднее чем за два месяца;

5.3.10. Учитывают результаты профессионального обучения, результаты оценки профессиональных и деловых компетенций работников при повышении квалификационных разрядов работников;

5.3.11. 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;

5.3.12. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенный размер оплаты труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном коллективным договором.

Денежная компенсация устанавливается при увеличении сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю на основании Соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору. При этом первые 2 часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере;

5.3.13. Несут персональную ответственность за задержку выплаты заработной платы.

5.4. Профсоюз:

5.4.1. Осуществляет контроль своевременности выплаты заработной платы и уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

5.4.2. Принимает меры по включению в коллективные договоры предприятий:

- положений по оплате труда и материальному стимулированию работников организаций;

- обязательств по росту заработной платы, дополнительных льгот и гарантий в сфере трудовых отношений, условия о приостановке работы в связи с задержкой более чем на 15 дней выплаты заработной платы и оплаты времени простоя в этих

случаях в размере не менее среднего заработка за весь период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.4.3. Проводит мониторинг статистических данных по заработной плате. Результаты мониторинга ситуации по выплате заработной платы регулярно рассматриваются на заседании Отраслевой комиссии. На заседания Отраслевой комиссии могут приглашаться стороны социального партнерства регионального уровня, представители работодателей и работников;

5.4.4. Обеспечивает оказание бесплатной методической и практической помощи членам профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, а также при обращении в досудебные и судебные инстанции, отстаивают их интересы в органах суда и прокуратуры;

5.4.5. Участвует:

- в выявлении, предупреждении и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) в сфере оплаты труда;

- в работе по совершенствованию нормирования труда и систем его оплаты на предприятиях.

Глава VI. Социальные льготы, гарантии и компенсации

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

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

Стороны Соглашения рекомендуют Сторонам социального партнерства на территориальном уровне, а также работодателям и профсоюзным организациям при заключении соответствующих соглашений и коллективных договоров рассматривать возможность выделения средств на:

• 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;

• оказание единовременной материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;

• в случае гибели (смерти) работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, вследствие исполнения им трудовых обязанностей, возмещение всех расходов, связанных с ритуальными услугами;

• 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;

• 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;

• выплату компенсаций в размере не ниже минимальной заработной платы работающим инвалидам труда при предоставлении им путевок на лечение согласно медицинскому показанию;

• оказание материальной помощи при рождении детей;

• единовременную выплату при выходе работника на пенсию;

• бесплатное или частично оплачиваемое содержание детей в ведомственных детских дошкольных учреждениях, оздоровительных лагерях и санаториях;

• предоставление оплачиваемых, исходя из тарифной ставки (оклада) работника, дней отдыха на предусмотренный в коллективном договоре срок в случаях:

- собственной свадьбы;

- свадьбы детей;

- смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

• предоставление оплачиваемого выходного дня в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс) без матери;

• предоставление краткосрочного оплачиваемого отпуска не менее 2 дней отцу при выписке ребёнка из роддома;

• единовременную выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными и отраслевыми наградами;

• выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;

• финансирование мероприятий по развитию физической культуры, досуга и отдыха;

• повышенные льготы и гарантии работающим женщинам - матерям-одиночкам и женщинам, находящимся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком;

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

6.2. Работодатели:

• реализуют меры по закреплению молодых работников на производстве, поддержке молодежных инициатив• предоставляют возможность переподготовки, трудоустройства с установлением льготных условий и режима работы работникам, временно потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием и вернувшимся к трудовой деятельности;

• при наличии финансовых возможностей в соответствии с условиями коллективных договоров предусматривают:

- выделение средств для приобретения путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, детских путевок летние лагеря, проведение оздоровительной, культурно-массовой и физкультурной работы;

- медицинское обслуживание, санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с частичной компенсацией его стоимости вышедшим на пенсию ветеранам организаций;

• в коллективных договорах и соглашениях могут предусматривать меры материального стимулирования и поддержки способной и талантливой молодежи в организациях, а также работников, повышающих свою квалификацию.

6.3 Работодатели совместно с Профсоюзом:

• проводят профилактические мероприятия по противодействию распространения наркомании и алкоголизма среди работников организации;

• содействуют:

- проведению дополнительной вакцинации работников за счет средств организации;

- формированию здорового образа жизни сотрудников;

- проведению массовых информационных мероприятий о вреде потребления табака и иной никотинсодержащей продукции.

6.4. Профсоюз:

• представляет свои предложения по вопросам, касающимся социально-трудовой сферы, в органы государственной власти и органы местного самоуправления;

• определяет совместно со сторонами социального партнерства и контролируют через коллективные договоры и соглашения социальные нормативы, гарантии, льготы и компенсации для работников организаций на уровне, не ниже установленных государством, а также отраслевыми тарифными соглашениями;

• проводит работу по:

- увеличению членства в профсоюзах, созданию профсоюзных организаций на предприятиях для обеспечения защиты социальных прав и интересов работников;

- включению в коллективные договоры и соглашения положений о заключении работодателями договоров дополнительного медицинского страхования своих работников со страховыми организациями на срок не менее одного года, с целью усиления социальной защиты работников, развития системы профилактики заболеваний;

• разрабатывает рекомендации для включения в коллективные договоры и соглашения мероприятий, направленных на защиту прав и интересов членов профсоюзов и их семей, а также дополнительных льгот и гарантий;

• организует:

- проведение юридической консультации;

- разъяснительную работу по вопросам пенсионной реформы с привлечением специалистов Пенсионного фонда Российской Федерации;

• осуществляет профсоюзный контроль:

- своевременности и полноты уплаты страхователями страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, своевременности предоставления страхователями в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведений о начисленных страховых взносах и страховом стаже застрахованных лиц в организациях, в которых работают члены данного профсоюза;

• содействует:

- застрахованным лицам в осуществлении защиты при обращении в судебные органы в связи с нарушением их пенсионных прав страхователями;

- созданию и функционированию в организациях молодежных объединений;

• осуществляет контроль за правильностью установления наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное назначение пенсий;

• оказывает материальную помощь членам профсоюзов за счет собственных средств, добиваются оказания материальной помощи членам профсоюза и

работникам, не являющимся членами профсоюза, из средств работодателя в соответствии с коллективными договорами организаций

Глава VII. Охрана труда и здоровья, экологическая безопасность

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

С целью улучшения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в организациях АПК стороны Соглашения:

• взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

• оказывают методическую помощь организациям АПК в разработке и реализации целевых программ улучшения условий и охраны труда работников;

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

• принимают участие в подготовке отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда и мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма.

• содействуют:

- укреплению служб охраны труда организаций АПК;

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

- проведению массовых информационно-просветительских и пропагандистских кампаний, направленных на продвижение Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), а также ценностей здорового образа жизни, занятий физической культурой и спортом;

• принимают на себя обязательства обеспечения работников организаций, осуществляющих свою деятельность на территории Забайкальского края, правом на дополнительные гарантии в связи с прохождением вакцинации от COVID-19, в том числе два выходных дня с сохранением заработной платы. Порядок предоставления дополнительных гарантий (стимулирующих мер) работникам, проходящим вакцинацию от COVID-19, определяется коллективным договором.

7.1.2. Стороны соглашения рекомендуют прилагать к коллективным договорам:

• 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 бесплатно выдаются 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;

7.1.2. Осуществляют сотрудничество по продвижению Концепции «нулевого травматизма» с целью реализации одной из ключевых задач в области охраны труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности.

Проводят анализ и профилактику предупреждения причин производственного травматизма и профзаболеваемости.

7.2. Работодатели:

7.2.1. Обеспечивают:

• на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям и стандартам безопасного труда, и принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

• создание и функционирование системы управления охраной труда;

• выполнение в организациях законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, соблюдение режима труда и отдыха работников;

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

• проведение специальной оценки условий труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций;

• финансирование мероприятий 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 марта 2012 г. № 181н) в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг); условиями коллективного договора указанные средства могут устанавливаться в повышенном размере;

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

• предоставление работникам специальной одежды, специальной обуви, современных сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

• 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;

• дополнительные медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

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

• 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;

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

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

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

• горячее питание для работников, а также горячее и лечебно-профилактическое питание работников, занятых на работах с вредными и особо вредными условиями труда, в том числе льготное и бесплатное, по нормам, предусмотренным трудовым законодательством, коллективным договором.

7.2.2. 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;

• организуют обучение и аттестацию членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации;

• предусматривают в коллективном договоре меры, обеспечивающие уполномоченным (доверенным) лицам 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.

7.2.3. Реализуют в организациях мероприятия по модернизации оборудования, внедрению прогрессивных технологий, направленные на улучшение условий труда, снижение ручного и тяжелого физического труда.

7.2.4. Стимулируют работников к ведению здорового образа жизни, занятиям физической культурой и спортом, в том числе путем разработки и внедрения в организациях корпоративных программ укрепления здоровья на рабочем месте.

Содействуют проведению физкультурных и спортивных мероприятий по реализации комплекса «Готов к труду и обороне».

7.2.5. Включают в коллективные договоры организаций мероприятия по поддержанию здоровья на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИД и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ;

7.2.6. Соглашаются, что 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

7.3. Профсоюз:

• осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

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

• проводит:

- мониторинг причин производственного травматизма;

- разъяснительную работу среди работников, 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;

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

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

• 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;

• содействует работодателям и их представителям в создании в организациях здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил охраны труда. Поддерживает организационные и дисциплинарные меры работодателей по профилактике производственного травматизма, повышению ответственности персонала за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, а также требований технологического процесса.

7.4. Органы исполнительной власти:

• Разрабатывают и контролируют реализацию краевых мероприятий по предупреждению и ликвидации заразных и иных болезней, проводят совместно с заинтересованными организациями научные исследования по проблемам ветеринарии;

• Обеспечивают:

- защиту населения от болезней, общих для человека и животных, за исключением вопросов, решение которых отнесено к ведению Российской Федерации;

- организацию и эффективную деятельность ветеринарной службы Приморского края;

• Оказывают работодателям и работникам консультационно-методическую помощь в части разработки и внедрения программ «нулевого травматизма», устанавливающие общие организационно-технические мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, в целях профилактики и предупреждения производственного травматизма.

• Осуществляет контроль выполнения программ «нулевого травматизма» в рамках проведения государственных экспертиз условий труда в целях оценки фактических условий труда работников

Глава VIII. Молодежная политика

8.1. Стороны Соглашения.

Считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики:

8.1.1. Закрепление молодежи в организациях АПК;

8.1.2. Содействие повышению профессиональной квалификации, служебному росту, правовой и социальной защищенности молодежи в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала отрасли;

8.1.3. Проведение:

- профориентационной работы с молодежью в образовательных организациях всех уровней профессионального образования в целях создания положительного

позитивного образа работника сельского хозяйства и закрепления молодых специалистов в отрасли;

- мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи;

- физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы, в целях предупреждения негативных явлений среди учащейся и работающей молодежи, укрепления нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации досуга;

8.1.4. Содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;

8.1.5. Обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

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

8.1.7. Реализацию мер по социально-трудовой адаптации молодежи и поддержке при трудоустройстве детей-сирот в организации АПК;

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

8.2. Органы исполнительной власти:

8.2.1. Содействуют деятельности региональных комиссий по поддержке молодых специалистов АПК;

8.2.2. Оказывают молодым специалистам АПК информационную и методическую помощь по получению государственных субсидий и грантов на поддержку фермеров и на развитие семейных животноводческих ферм.

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

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

8.3.2. Формируют в коллективном договоре специальный раздел по молодежной политике и предусматривают в нем финансирование программ работы с молодежью;

8.3.4. Проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;

8.3.5. Поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

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

8.4. Работодатели:

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

8.4.2. 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;

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

8.4.4. Обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования;

8.4.5. Гарантируют трудоустройство работникам, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной службы по призыву;

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

8.5. Профсоюз:

8.5.1. Обеспечивает работу Молодежного совета Профсоюза;

8.5.2. Организует и проводит обучение председателей молодежных советов и комиссий организаций, молодых профсоюзных активистов;

8.5.3.. Контролирует предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи;

8.5.4. Принимает участие в разработке и реализации отраслевых молодежных программ;

8.5.6. Проводит мероприятия, акции по повышению социальной активности молодежи;

8.5.7. Устанавливает именные стипендии обучающимся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования за отличную успеваемость и общественную работу.

Глава IX. Гарантии прав выборных профсоюзных органов

9.1. Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом РФ.

9.2. Работодатели:

- Соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности;
- Предоставляют выборным профсоюзным органом необходимую информацию, затрагивающую интересы работников по социально-трудовым вопросам;
- Включают представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссии по финансовому оздоровлению;
- Ведут коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению коллективного договора;
- Отчисляют финансовые средства выборным профсоюзным органам на проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников;
- Способствуют своевременному разрешению коллективных трудовых споров в случаях их возникновения.

Глава X. Развитие социального партнерства в АПК Забайкальского края.

10.1. Стороны Соглашения, определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства в АПК Приморского края реализацию принципов равноправия Сторон 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.

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

10.3. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации стороны обязуются обеспечивать условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

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

• обеспечивать:

- выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации;

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

• способствовать развитию системы отраслевого социального партнерства на региональном и территориальном уровнях;

• не допускать в период действия Соглашения принятия нормативных правовых актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников за исключением случаев, предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации;

• оказывать методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях-участниках настоящего Соглашения, принимать участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;

• осуществлять мониторинг и анализ опыта заключения соглашений на территориальном уровне, а также практики работы сторон социального партнерства;

• предоставлять друг другу информацию, 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 и урегулированию коллективных трудовых споров в организациях, противодействию правонарушениям в сфере трудовых отношений;

• содействовать созданию условий для информирования граждан о значимых мероприятиях, проводимых Сторонами Соглашения и обеспечивать регулярную публикацию в средствах массовой информации материалов, посвященных развитию социального партнерства на отраслевом уровне и проблемах социально-трудовых отношений в АПК;

• проводить совещания, конференции, круглые столы, создавать разделы или страницы на официальных сайтах сторон Соглашения в информационнотелекоммуникационной сети «Интернет», посвященные теме социального партнерства;

• профсоюз в целях укрепления социального партнерства награждает руководителей организаций АПК, успешно решающих вопросы эффективного развития производства и социального партнерства, Почетными грамотами, а также ходатайствует перед Центральным Комитетом Общероссийской общественной организацией «Профессиональный союз работников АПК РФ» о награждении их нагрудным знаком «За развитие социального партнерства».

10.5. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников организаций предоставляют и защищают первичные профсоюзные организации.

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

10.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения вносятся в Соглашение в следующем порядке:

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

10.8. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, их представителем, Отраслевой комиссией, соответствующими органами по труду.

10.9. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

СОГЛАШЕНИЕ ПОДПИСАЛИ:

Председатель
Забайкальской краевой организации профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ
_____М.А. Шипунова
«18» февраля 2025

Министр
Министерства сельского хозяйства Забайкальского края
_____Д.Ю. Бочкарев
«17» февраля 2025

Генеральный директор
АО "Читинский Молочный Комбинат"
_____Л.А. Пожарицкая
«14» февраля 2025

Директор
ГУ "Забкрайветлаборатория"
_____ Е.Н. Колобова
«10» марта 2025

И.О. директора
ГУ "Читинская ГЗК с Ипподромом им. Хосаена Хакимова"
_____В.П. Старицына
«20» февраля 2025

Директор
ФГБУ "САС "Читинская"
_____ Т.Ч. Рабданов
«13» марта 2025

Руководитель
филиала ФГБУ "Россельхозцентр" по Забайкальскому краю
_____ М.Ю. Овчинникова
«21» февраля 2025г

Директор
ГПОУ "Приаргунский государственный колледж"
_____ В.В. Баженова
«____»_____20___

Директор Забайкальского аграрного института - филиала «Иркутский государственный аграрный университет им. А.А. Ежевского»
_____ Е.С. Егоров
«12» марта 2025г.

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

10.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения вносятся в Соглашение в следующем порядке:

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

10.8. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, их представителем, Отраслевой комиссией, соответствующими органами по труду.

10.9. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

СОГЛАШЕНИЕ ПОДПИСАЛИ:

Председатель
Забайкальской краевой организации профсоюза работников агропромышленного комплекса Забайкальского края
_____М.А. Шипунова
«____»_____20___

Министр
Министерства сельского хозяйства Забайкальского края
_____Д.Ю. Бочкарев
«____»_____20___

Генеральный директор
АО "Читинский Молочный Комбинат"
_____Л.А. Пожарицкая
«____»_____20___

Директор
ГУ "Забкрайветлаборатория"
_____ Е.Н. Колобова
«____»_____20___

И.О. директора
ГУ "Читинская ГЗК с Ипподромом им. Хосаена Хакимова"
_____В.П. Старицына
«____»_____20___

Директор
ФГБУ "САС "Читинская"
_____ Т.Ч. Рабданов
«____»_____20___

Руководитель
филиала ФГБУ "Россельхозцентр" по Забайкальскому краю
_____ М.Ю. Овчинникова
«____»_____20___

Директор
ГПОУ "Приаргунский государственный колледж"
_____ В.В. Баженова
«____»_____20___

Директор Забайкальского аграрного института - филиала «Иркутский государственный аграрный университет им. А.А. Ежевского»
_____ Е.С. Егоров
«____»_____20___