

ВРИО заместителя  
председателя Прави-  
тельства Самарской  
области – министра  
сельского хозяйства и  
продовольствия  
Самарской области



Председатель Самар-  
ской областной органи-  
зации Профессиональ-  
ного союза работников  
агропромышленного  
комплекса Российской  
Федерации



Представитель Ассоциа-  
ции «Союз работодателей  
Самарской области»



**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО АГРОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
НА 2018-2020 ГОДЫ**

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>00042018</u>
от « <u>11</u> » <u>04</u> 20 <u>18</u> г.
<u>Гаврилов Сергей Александрович</u> (должность, Ф.И.О.)

г.о. Самара, 2018г.

Орган исполнительной власти Самарской области (министерство сельского хозяйства и продовольствия Самарской области) (далее – Орган исполнительной власти), Самарская областная организация Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (Далее – Профсоюз) и Ассоциация «Союз работодателей Самарской области» (далее – Объединение Работодателей) (согласно ч.2 ст.33 ТК РФ) именуемые в дальнейшем Стороны, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 27.11.2002г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», законом Самарской области от 10.10.2012г. № 90-ГД «О социальном партнёрстве в сфере труда на территории Самарской области» заключили настоящее трёхстороннее соглашение на 2018-2020 годы (далее – Соглашение), конкретизирующее принципы сотрудничества и согласованные позиции Сторон по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на областном уровне в 2018-2020 годах и совместные действия по их реализации.

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

## **Глава 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Стороны Соглашения принимают на себя обязательства:

- развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, взаимопонимания и доверия,
- соблюдать определенные Соглашением обязательства и договорённости.

1.2. Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения, его права и обязанности переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.3. Соглашение действует в отношении организаций, находящихся в ведении Министерства сельского хозяйства и продовольствия Самарской области, работодателей, являющихся членами Ассоциации «Союз работодателей Самарской области» в сфере агропромышленного комплекса (Далее – АПК), а также иных работодателей, осуществляющих деятельность в сфере АПК, включая животноводство (в том числе разведение одомашненных видов и пород рыб, включенных в Государственный реестр охраняемых селекционных достижений), растениеводство, карантин растений, мелиорацию земель, плодородие почв, регулирование рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, пищевую и перерабатывающую

промышленность, устойчивое развитие сельских территорий, в том числе в отраслях, соответствующих Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (Раздел А. «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство: коды 01.1 - 01.4., 01.41., 01.41.1. - 0.41.3., 01.42; Раздел В. «Рыболовство, рыбоводство»: коды 05.01.11, 05.01.21, 05.02.11; Раздел С. «Обрабатывающие производства»: коды 10 «Производство пищевых продуктов», 11 «Производство напитков. «Производство пищевых продуктов», класс 11 «Производство напитков»), на территории Самарской области и не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к настоящему Соглашению в областной орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему.

1.4. Соглашение открыто для присоединения к нему других отраслевых территориальных профсоюзных организаций и территориальных отраслевых объединений работодателей в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации и законодательством Самарской области.

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

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

1.7. Обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников при заключении отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров, равно как и в сторону ухудшения условий для развития и функционирования бизнеса в агропромышленном комплексе Самарской области.

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

1.9. Стороны, подписавшие Соглашение, в объёме своих полномочий принимают на себя обязательства Самарского областного трёхстороннего соглашения между Правительством Самарской области, Областным союзом «Федерация Профсоюзов Самарской области» и региональным объединением работодателей «Союз работодателей Самарской области», Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации.

1.10. В целях обеспечения реализации Соглашения Стороны на основе взаимных консультаций в рамках трёхсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений в отрасли АПК Самарской области (Далее – Комиссия), в пределах установленных полномочий, разрабатывают документы, принимают необходимые решения, формируют предложения в адрес органов государственной власти Самарской области, профсоюзов и их объединений, работодателей и их объединений и добиваются их реализации.

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

1.12. Стороны обязуются информировать жителей Самарской области о ходе реализации Соглашения, решений Комиссии через все доступные им средства массовой информации.

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

1.14. Соглашение действует 3 (три) года со дня его подписания.

## **Глава 2 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Главными задачами на период действия Соглашения Стороны договорились считать:

– повышение благосостояния и обеспечение достойного уровня жизни работников АПК Самарской области, развитие сельских территорий на основе роста эффективности экономики АПК Самарской области и увеличения объёма продукции сельского хозяйства в Самарской области (ежегодное достижение индекса производства продукции сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий Самарской области не менее 100,8%);

– участие в реализации Федерального закона от 29 декабря 2006 года № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства», Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 2012 года № 717, Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №596 «О долгосрочной государственной экономической политике», Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указа Президента Российской Федерации от 6 августа 2014 года № 560 «О применении отдельных специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации», разработке, принятии и реализации федеральных целевых и ведомственных программ развития АПК с целью обеспечения продовольственной независимости страны в параметрах, заданных Доктриной продовольственной безопасности Российской Федерации, утвержденной

Указом Президента Российской Федерации от 30 января 2010 года № 120;

– реализацию в области мероприятий Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы;

– реализацию государственной программы Самарской области «Устойчивое развитие сельских территорий Самарской области на 2014 - 2017 годы и на период до 2020 года», утверждённой постановлением Правительства Самарской области от 13.11.2013 № 616;

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

– обеспечение экономически обоснованной ценовой политики в АПК и достижение паритетных ценовых отношений сельскохозяйственных товаропроизводителей со своими партнёрами;

– повышение финансовой устойчивости сельского хозяйства с достижением рентабельности сельскохозяйственных организаций Самарской области не менее 14%;

– расширение доступа сельскохозяйственных товаропроизводителей к финансовым ресурсам на льготных условиях;

– формирование и развитие финансово-кредитной системы обслуживания товаропроизводителей АПК и сельских жителей;

– предотвращение выбытия из сельскохозяйственного оборота земель сельскохозяйственного назначения в Самарской области;

– реализацию высокоэффективных и быстро окупаемых инвестиционных проектов, предусматривающих создание новых рабочих мест с достижением ежегодного индекса производства продукции сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий Самарской области (в сопоставимых ценах) не менее 101,8 процентов к предыдущему году;

– поддержку и дальнейшее развитие сельскохозяйственной и несельскохозяйственной деятельности малых форм хозяйствования, сельскохозяйственной потребительской кооперации с целью создания дополнительных рабочих мест и улучшения качества жизни в сельской местности;

– развитие и модернизация материально-технической базы сельскохозяйственных потребительских кооперативов;

– предотвращение нарушений законодательства Российской Федерации и Самарской области в сфере трудовых отношений при смене собственника организации (предприятия), изменении подведомственности учреждения (организации), их реорганизации.

## 2.2. Стороны:

– проводят в Комиссии консультации по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, ежегодно разрабатывают и

направляют в трёхстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений предложения в бюджет Самарской области;

- оказывают содействие в развитии пищевой и перерабатывающей промышленности на территории Самарской области;

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

- совершенствуют законодательную базу для защиты экономических, правовых и социальных интересов работников сельхозпредприятий и предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности;

- содействуют обеспечению социальных гарантий, реализации государственной политики по регулированию доходов, оплаты труда, разработки и осуществления мер по стимулированию повышения производительности труда работников агропромышленного комплекса, в пределах своей компетенции;

- совершенствуют информационное и организационно-методическое обеспечение социального партнёрства;

- участвуют в развитии системы сельскохозяйственной кооперации, включая сельскохозяйственные производственные и сельскохозяйственные потребительские кооперативы;

- участвуют в организации и проведении ежегодных областных соревнований (конкурсов) среди сельскохозяйственных организаций, крестьянских (фермерских) хозяйств по увеличению производства сельскохозяйственной продукции, а также областных смотров-конкурсов, конкурсов: «Лучший по профессии» и др.;

- организуют проведение трудового соревнования в период основных сельскохозяйственных работ, смотров-конкурсов на звание «Лучший по профессии»;

- вносят предложения в проекты соглашений между Правительством Самарской области, областным союзом «Федерация профсоюзов Самарской области» и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области»; Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации.

### 2.3. Работодатели:

- принимают необходимые меры по

- обеспечению стабильности и экономического роста организаций АПК Самарской области,
- обновлению основных фондов,
- повышению производительности труда,
- внедрению прогрессивной техники и новых технологий, обеспечивающих выпуск конкурентоспособной продукции;

- обеспечивают рост количества высокопроизводительных рабочих мест;

- обеспечивают уровень доходности сельскохозяйственных организаций, достаточный для расширенного воспроизводства сельскохозяйственной

продукции и поддержания их финансовой устойчивости и конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках;

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

- участвуют в реализации социально значимых проектов Самарской области, осуществляют предпринимательскую деятельность на принципах социальной ответственности;

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

- обеспечивают своевременную уплату налогов, сборов, иных обязательных платежей в федеральный бюджет, бюджет Самарской области, бюджеты муниципальных образований Самарской области, государственные внебюджетные фонды в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Самарской области;

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

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

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

#### 2.4. Профсоюз:

- способствует устойчивой работе организаций АПК Самарской области, соблюдению трудовой и технологической дисциплины, охране труда, рациональному использованию рабочего времени, повышению производительности труда и качества продукции, повышению профессионализма и деловой активности работников;

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

- осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства Сторонами Соглашения и их представителями, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защищает социально-экономические права и интересы работников;

- осуществляет контроль за соблюдением сроков выплаты заработной платы;

- проводит работу в трудовых коллективах, направленную на расширение практики договорного регулирования социально-трудовых отношений,

проявление первичными профсоюзными организациями инициативы к началу коллективных переговоров по заключению коллективных договоров. Оказывают практическую помощь организациям в заключении коллективных договоров;

- добивается включения в коллективные договоры организаций АПК региона обязательств по обеспечению минимального уровня гарантий работникам, повышения ответственности работодателей за сохранение и развитие производства, создания достойных условий труда;

- с целью осуществления профсоюзного контроля в сфере трудовых отношений и предоставления социальных гарантий работникам, а также оказания практической помощи профсоюзным организациям при подготовке проектов коллективных договоров проводит юридическую экспертизу проектов коллективных договоров и соглашений;

- оказывает правовую помощь в вопросах оплаты труда, занятости, режима рабочего времени, приёма на работу и увольнения, возмещения вреда, причинённого здоровью;

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

- организует подготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров;

- участвует в разработке и реализации политики по молодёжным вопросам.

## 2.5. Орган исполнительной власти:

- содействует участию объединений профсоюзов и работодателей в формировании и реализации политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений. Использует возможности Профсоюза и Объединения работодателей в обеспечении устойчивого развития экономики Самарской области;

- предоставляет возможность участия представителей Профсоюзов и Объединения работодателей в заседаниях коллегиальных органов при обсуждении вопросов, затрагивающих их интересы;

- разрабатывает и реализуют областные и ведомственные программы по развитию агропромышленного комплекса Самарской области;

- обеспечивает развитие государственно-частного партнёрства на основе социального партнёрства региона;

- содействует реализации высокоэффективных и быстро окупаемых инвестиционных проектов, предусматривающих создание новых рабочих мест в АПК области;

- осуществляет государственную поддержку малого и среднего предпринимательства в АПК Самарской области;

- способствует развитию продовольственного рынка, систем заготовок и переработки сельхозпродукции Самарской области;

– организует ежегодные (сезонные) ярмарки для крестьянских (фермерским) хозяйств Самарской области, способствуют вхождению товаропроизводителей АПК преимущественно Самарской области на рынки региона (в том числе, к крупным ритейлерам).

### **Глава 3 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

3.1. Стороны Соглашения осуществляют меры, направленные на улучшение качества трудовых ресурсов в организациях АПК Самарской области и повышения квалификации работников на основе применения системы профессионального образования всех уровней, усовершенствования систем непрерывного профессионального обучения, подготовки и переподготовки кадров с учётом приоритетов в отраслях АПК.

3.2. Стороны:

3.2.1. принимают меры по:

- легализации трудовых отношений в АПК Самарской области;
- предотвращению ликвидации и перепрофилирования сельхозпредприятий, аграрных научных и образовательных организаций отрасли всех уровней;
- созданию новых рабочих мест;
- предотвращению массовых увольнений;
- легализации привлечения иностранной рабочей силы;
- трудоустройству граждан с ограниченными возможностями здоровья.

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

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

3.2.4. при проведении реструктуризации организации

- формируют конкретные локальные программы, создают комиссии по проведению данных мероприятий, включают вопросы условий реструктуризации и реорганизации в коллективные договоры и соглашения. В случае реорганизации юридического лица в форме выделения и разделения, вновь образуемые юридические лица сохраняют уровень заработной платы и социальных гарантий, предусмотренные действующим на момент реорганизации коллективным договором (соглашением);
- содействуют повышению уровня профессиональной подготовки и

переподготовки специалистов и работников массовых профессий агропромышленного комплекса, а также повышения их квалификации и стажировки;

3.2.5. Руководствуются следующими критериями массового высвобождения работников:

- а. ликвидация организаций любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- б. сокращение численности или штата работников организации в количестве:
  - 10 человек в течение 30 календарных дней при численности занятых от 20 до 100 человек;
  - 5 процентов, работающих в течение 30 календарных дней при численности занятых от 101 до 500 человек;
  - 10 процентов, работающих в течение 60 календарных дней при численности занятых от 501 человека и выше.

Более высокие требования к критериям массового высвобождения работающих, определяются в коллективных договорах (соглашениях) организации;

3.3. Орган исполнительной власти:

3.3.1. организует проведение ежегодного анализа динамики положения на рынке труда (ввод новых рабочих мест, сохранение действующих рабочих мест) по отраслям экономики;

3.3.2. обеспечивает устойчивое развитие сельских территорий, сохранение и создание новых рабочих мест, повышение благосостояния, уровня реальных доходов сельского населения;

3.3.3. разрабатывает предложения по повышению производительности труда, обеспечения занятости работников и подготовки кадров, в т.ч. оказание содействия в развитии производства пищевых продуктов и напитков на территории Самарской области в рамках действующего законодательства;

3.3.4. содействует развитию науки и формированию механизмов государственной поддержки научно-технической и инновационной деятельности в АПК региона;

3.3.5. разрабатывает и осуществляет в установленном порядке мероприятия по подготовке специалистов с высшим образованием, профессиональной переподготовке и повышению квалификации специалистов для АПК;

3.3.6. стимулирует использование научно-технических достижений, повышение конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции;

3.3.7. обеспечивает в установленном порядке качественный подбор абитуриентов для целевой подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием для организаций отрасли;

3.3.8. разрабатывает комплекс мер, направленных на экономическое стимулирование участия работодателей в организации опережающего обучения работников, подлежащих высвобождению в ходе реструктуризации

производства.

#### 3.4. Работодатели:

3.4.1. обеспечивают в полном объеме выполнение Трудового кодекса Российской Федерации и Закона Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

3.4.2. иницируют в рамках развития национальной системы квалификаций разработку проектов профессиональных стандартов (квалификационных характеристик) с учётом мнения Профсоюза;

3.4.3. ежегодно разрабатывают текущий и среднесрочный прогноз потребности организаций в рабочих и специалистах и направляют предложения о потребности в кадрах в министерство сельского хозяйства и продовольствия Самарской области.

3.4.4. заключают договоры о сотрудничестве с профессиональными образовательными организациями (ВПО «Самарская ГСХА», СПО и НПО региона), организациями дополнительного профессионального образования (в т.ч., ГБУ ДПО «Самара-АРИС», ЧУ ФПСО «Самарский институт профсоюзного движения») по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников организаций области, по прохождению учебной, производственной, преддипломной практики и стажировки учащихся, мастеров производственного обучения, уполномоченных по охране труда; предоставлению рабочих мест для трудоустройства выпускников; развитию материально-технической базы профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного профессионального образования;

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

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

3.4.7. организуют внутрифирменное обучение персонала, повышают квалификацию работников организаций путём освоения ими новых и смежных профессий, обеспечивают сохранение и рациональное использование рабочих мест;

3.4.8. предусматривают финансовые средства на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование персонала (не менее чем для 20% работников организации (предприятия/учреждения) в год);

3.4.9. проводят работу по увеличению числа высококвалифицированных работников до одной трети от числа квалифицированных работников;

3.4.10. при принятии решения о ликвидации организации, сокращении

численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками:

3.4.10.1. в письменной форме сообщают об этом в органы службы занятости и выборные органы соответствующих профсоюзных организаций не позднее, чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий и указывают должности, профессии, специальности и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, предоставляет информацию о графике мероприятий проведения реорганизации или ликвидации;

3.4.10.2. в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, сообщают не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В течение этого срока работодатели осуществляют меры, обеспечивающие за счёт средств организаций, проводящих мероприятия по сокращению численности или штата работников, переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест, предоставление не менее одного дня в неделю для поиска новой работы (прохождения собеседований, медосмотров и пр.) с сохранением среднего заработка. При переквалификации работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения;

3.4.11. обеспечивают приоритетное предоставление вновь созданных рабочих мест работникам, высвобожденным ранее из данной организации, с учётом их образования, квалификации и деловых качеств;

3.4.12. обеспечивают высвобождаемым работникам организаций, признанных банкротами, преимущественное право трудоустройства на вновь образуемых на базе их имущества организациях;

3.4.13. обязуются воздерживаться от использования трудовых ресурсов, трудоустроенных в агентствах занятости за исключением случаев, когда стороны признают это необходимым. В последнем случае работодатели обязуются проводить консультации с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

### 3.5. Профсоюзы:

3.5.1. принимают участие в формировании отраслевой программы занятости, предлагают меры по социальной защите работников-членов Профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, сокращения численности или штатов;

3.5.2. осуществляют защиту трудовых прав и оказывают бесплатную юридическую помощь работающим членам Профсоюза по вопросам занятости и трудовых отношений.

### 3.6. Работодатели и Профсоюзы:

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

3.6.2. в случае предстоящих массовых увольнений в организациях проводят взаимные консультации и разрабатывают комплекс мер по снижению социальной напряжённости.

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

4.1. Стороны Соглашения договорились, что режим рабочего времени в организациях (учреждениях/предприятиях) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, составленными на основании Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

4.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации (учреждения/предприятия) утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являются приложением к коллективному договору.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций (учреждения/предприятия) не может превышать 40 часов в неделю, для отдельных категорий и для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочего времени составляет 36 и менее часов в неделю, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

4.4. При введении в организации (учреждении/предприятии) суммированного учёта рабочего времени продолжительность рабочего времени за учётный период не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учётный период не может превышать один год, а для учёта рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца.

4.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В трудовом договоре в обязательном порядке

указывается, что работник принимается на работу со сменным режимом работы. Если данный режим вводится на предприятии после заключения трудового договора с работником, то требуется согласие работника, так как происходит изменение существенных условий трудового договора.

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

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

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

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

4.8. Организация работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством и/или коллективным договором, по согласованию с выборным профсоюзным органом и с оплатой не менее чем в двойном размере.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом согласие работника должно быть получено в письменном виде, и хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных частью второй ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором (соглашением) и/или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех дней;

– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.12. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность и источники финансирования закрепляются в коллективных договорах.

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

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

## **Глава 5 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Стороны Соглашения считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях АПК Самарской области систематическое повышение реальных доходов работников за счёт роста эффективности и объёмов производства, поддержание экономически оправданной и социально приемлемой дифференциации заработной платы работников, с учётом уровня квалификации и объёма работ и доведение уровня заработной платы в АПК Самарской области до 90 процентов от уровня средней заработной платы в Российской Федерации, но не ниже уровня средней заработной платы в Самарской области.

5.2. Стороны:

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

5.2.2. проводят целенаправленную работу по легализации заработной платы работников агропромышленного комплекса области;

5.2.3. устанавливают системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций;

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

5.3. Выплата заработной платы руководителю организации (предприятия/учреждения) производится при отсутствии задолженности по заработной плате перед работниками, одновременно с выплатой её всем работникам организации.

5.4. Орган исполнительной власти:

5.4.1. Обеспечивает проведение ежегодного мониторинга действующих отраслевых систем оплаты труда в подведомственных государственных (а также муниципальных и иных, где есть доля федеральной, муниципальной собственности) учреждениях, и по его результатам принимает меры по совершенствованию систем оплаты труда.

5.4.2. При формировании отраслевых бюджетов на очередной финансовый год учитывает Единые рекомендации, утверждаемые Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

5.4.3. Обеспечивает полное и своевременное:

– финансовое обеспечение расходов на оплату труда работникам государственных учреждений, в том числе предоставление мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, работающих и проживающих в сельской местности.

5.4.4. Совершенствует нормативную правовую базу по вопросам оплаты труда работников и руководителей государственных ((а также муниципальных и иных, где есть доля федеральной, муниципальной собственности) учреждений в целях повышения качества государственных услуг (выполнения работ) и соответствия уровня оплаты труда работников качеству и результатам их труда.

5.4.5. Ежеквартально осуществляет мониторинг уровня оплаты труда руководителей государственных и подведомственных учреждений отрасли АПК Самарской области.

5.5. Работодатели:

5.5.1. обеспечивают своевременную выплату заработной платы работникам;

5.5.2. при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивают их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто тридцатой действующей (на момент выявления нарушения) ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;

5.5.3. сохраняют за работником, который приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, средний заработок за весь период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

Средний заработок за дни приостановки работы исчисляется в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.5.4. ежеквартально информируют исполнительные органы государственной власти, местного самоуправления и Профсоюз о размерах заработной платы, а при наличии её задолженности – о принимаемых мерах по её погашению;

5.5.5. обеспечивают своевременную и в полном объёме уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

5.5.6. обеспечивают персонифицированный учёт в системе обязательного пенсионного страхования; организует электронный документооборот с органами Пенсионного фонда Российской Федерации.

## 5.6. Профсоюз:

5.6.1. осуществляет контроль за своевременной и в полном объёме выплатой заработной платы в организациях агропромышленного комплекса области. Добивается устранения нарушений трудового законодательства, в том числе в вопросах оплаты труда, посредством деятельности комиссии по трудовым спорам, а также в судебном порядке. Вносит предложения соответствующим исполнительным органам власти о рассмотрении условий оплаты труда в курируемых организациях и ходе выполнения заключаемых отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров;

5.6.2. осуществляет, в пределах своих полномочий, общественный контроль за перечислением страховых взносов и иных обязательных отчислений в государственные фонды, за расходованием средств социального страхования. Иницирует создание в организациях Самарской области комиссий по защите прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования;

5.6.3. проводит организационно-разъяснительную работу в первичных профсоюзных организациях, направленную на защиту пенсионных прав работников. Совместно с отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Самарской области обеспечивает выполнение программы совместных действий по реализации пенсионного законодательства;

5.6.4. принимает меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодёжи. Оказывает помощь в организации массовых трудовых, культурных, спортивных мероприятий для молодёжи. Выработывает и реализуют меры поощрения молодёжи из числа членов профсоюза, добившихся высоких показателей в труде и учёбе.

## 5.7. Профсоюз и Работодатели договорились о следующем:

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

5.7.2. тарификация сдельных работ осуществляется по каждому виду работ;

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

5.7.4. оплата труда работников дифференцируется в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

5.7.5. размер тарифной ставки рабочего 1 разряда, (минимальный оклад), устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (но не ниже установленного в Самарской области);

5.7.6. работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере не менее тарифной ставки рабочего первого разряда пропорционально соответствующему периоду. Конкретный размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективными договорами, территориальными соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере;

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

- подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – не менее 4%;
- подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – не менее 8%;
- подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – не менее 12%;
- подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – не менее 24%;

работникам, занятым на работах с опасными условиями труда (4 класс) – не менее 30%;

5.7.8. при сменном режиме работы работникам выплачиваются компенсационные выплаты:

- за работу в вечернюю смену (вечерней сменой считается работа в смене, которая непосредственно предшествует ночной, – с 18 часов до 22 часов) – не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы;
- за работу в ночную смену (с 22 часов до 6 часов) – не менее 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы; в хлебопекарной промышленности – не менее 75%, в макаронной промышленности – не менее 50% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы;

5.7.9. индексация заработной платы производится регулярно, но не реже, чем один раз в год, в размере не менее индекса роста потребительских цен в регионе (по сведениям Управления федеральной службы государственной

статистики по Самарской области и одновременно для всех категорий работников; механизм индексации регулируется коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации, принимаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

5.7.10. доля затрат на оплату труда в сельскохозяйственном производстве в себестоимости продукции должна составлять не менее 15%.

## **Глава 6 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Стороны договорились о следующих дополнительных социальных гарантиях и компенсациях работникам в АПК области.

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

- свадьбы работника;
- свадьбы детей работника;
- смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сёстры) работника;
- работнику-родителю либо иному законному представителю ребёнка в День знаний – 1 сентября (1 класс) и в день «Последнего звонка» (выпускной класс);
- рождения ребёнка работнику-отцу ребёнка (по заявлению работника).

6.1.2. Работникам выплачивается материальная помощь из средств работодателя в следующих случаях:

- при выходе работников, проработавших в отрасли АПК Самарской области не менее 10 лет, на пенсию с последующим увольнением в размере не менее одного должностного оклада (тарифной ставки);
- при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере не менее 1 000 рублей;
- при рождении ребёнка в размере не менее 2 000 рублей;
- работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;
- нетрудоспособности работника продолжительностью более двух месяцев в размере не менее 1 000 рублей;
- в случае смерти работника, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации (предприятия/учреждения), на ритуальные услуги родственникам в размере не менее 2 000 рублей;
- работникам в случае смерти их близких родственников в размере не менее 1 000 рублей;
- неработающим пенсионерам, проработавшим в АПК Самарской области не менее 25 лет, ежегодно в размере не менее 500 рублей.

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

- содержание детей работников в детских дошкольных учреждениях;

- приобретение путёвок в детские оздоровительные лагеря и санатории;
- санаторно-курортное лечение работников;
- дополнительное добровольное медицинское страхование работников, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- негосударственное пенсионное обеспечение работников через отраслевые негосударственные пенсионные фонды в соответствии с принимаемыми в организациях положениями о негосударственном пенсионном обеспечении работников.

6.2. Условия, порядок предоставления, а также конкретные размеры социальных гарантий работникам АПК Самарской области, устанавливаются в территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах.

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

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

6.5. Профсоюз:

- организует проведение оздоровительных мероприятий для работников АПК Самарской области;
- принимает участие в организации санаторно-курортного лечения работников, детского оздоровительного отдыха, проведении спортивных, культурных и досуговых мероприятий.

## **Глава 7 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

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

7.1.1. С целью улучшения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в организациях АПК региона Стороны:

- участвуют в решении вопросов условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в целях обеспечения достойного труда;
- осуществляют разработку и принятие мер по формированию системы управления охраной труда, промышленной безопасностью, охраной окружающей среды и экологической безопасностью, соответствующих современным экономическим и трудовым отношениям, переходу к экономическому механизму, побуждающему работодателей создавать и обеспечивать безопасные условия и охрану труда;
- взаимодействуют с органами государственного надзора и контроля по вопросам соблюдения законодательства об охране труда в организациях

агропромышленного комплекса Самарской области;

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

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

- обеспечивают социальную защиту работников от профессиональных рисков: организуют обучение по охране труда работников организаций АПК и содействуют направлению на указанное обучение в приоритетном порядке руководителей организаций – субъектов малого предпринимательства (с численностью работников до 50 человек);

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

- реализуют меры по повышению уровня информированности работников о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях агропромышленного комплекса;

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

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

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

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

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

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

- перечень должностей (профессий) работников, которым по результатам специальной оценки условий труда устанавливается повышенная оплата труда (с указанием размера компенсационной выплаты), сокращённая продолжительность рабочего времени и предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (с указанием его продолжительности);

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

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

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

– количество уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда, количество часов оплачиваемого рабочего времени, предоставляемого уполномоченным (доверенным) лицам для исполнения возложенных на них функций, а также порядок и размеры их материального стимулирования.

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

7.2. Орган исполнительной власти и Работодатели:

– обеспечивают соблюдение требований законодательства Российской Федерации об охране труда;

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

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

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

– обеспечивают выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или

других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»;

- организуют проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации в соответствии со ст.ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

- обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

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

- проводят обучение специалистов по охране труда в организациях;

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

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

- обеспечивают информирование работников о состоянии условий и охраны труда на производстве (в организациях/учреждениях);

- проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда»;

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

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

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

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

- проводят в организациях «Дни охраны труда».

### 7.3. Работодатели и Профсоюз договорились о следующем:

- на финансирование мероприятий по улучшению условий труда направляется не менее 0,3 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

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

- подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – не менее 7 календарных дней;
- подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – не менее 10 календарных дней;
- подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – не менее 12 календарных дней;

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

Работодатели за счёт собственных средств предусматривают профилактическое лечение работников, в том числе приобретение путёвок на профилактическое санаторно-курортное лечение, тех из них, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Обеспечивают выделение средств на проведение курса гигиенического обучения работников.

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

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

Работодатели обеспечивают выплату единовременного пособия в случаях:

- а. гибели работника на производстве по вине работодателя и отсутствия вины работника – на каждого его иждивенца (дети в возрасте до 18 лет, супруг (супруга) при отсутствии самостоятельного дохода и инвалиды, состоящие на иждивении работника) в размере годового заработка погибшего, но не менее 300 тысяч рублей на всех иждивенцев в совокупности (пособие распределяется равными частями на каждого иждивенца);

б. установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя и отсутствия вины работника или профессионального заболевания в размерах:

- инвалидам 1 группы не менее 75 процентов годового заработка;
- инвалидам 2 группы не менее 50 процентов годового заработка;
- инвалидам 3 группы не менее 30 процентов годового заработка.

Работодатель вправе обеспечить выплату единовременного пособия в вышеуказанных случаях через программу добровольного страхования работников от несчастного случая и болезней, утвержденную Профсоюзными органами, заключив договор страхования на условиях страховой выплаты, не ниже указанных в подпунктах «а» и «б» настоящего пункта Соглашения.

7.4. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

- создают комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу;
- проводят обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Предусматривают в коллективных договорах меры, обеспечивающие уполномоченным (доверенным) лицам возможность выполнять свои общественные обязанности в рабочее время;
- организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.5. Профсоюз:

- принимает участие в подготовке отраслевых мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению травматизма, отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда;
- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;
- защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- проводит конкурс по выбору программы добровольного страхования работников от несчастного случая и болезней;
- обеспечивает выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и в организации в целом;
- проводит разъяснительную работу среди работников о необходимости соблюдения правил и норм безопасности труда на производстве;
- осуществляет профсоюзный контроль в области охраны окружающей среды и экологической безопасности, препятствуют принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь и здоровье граждан.

## **Глава 8 МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА**

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

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

- содействие снижению уровня безработицы среди молодёжи;
- проведение профориентационной работы с молодёжью в образовательных организациях всех уровней профессионального образования в целях создания положительного позитивного образа работника сельского хозяйства и закрепления молодых специалистов в АПК Самарской области;
- содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- обеспечение правовой и социальной защищённости молодёжи;
- обеспечение участия представителей молодёжи в комиссиях по ведению переговоров по заключению соглашений всех уровней и коллективных договоров;
- содействие трудовой занятости молодёжи, привлечению и закреплению молодёжи на предприятиях (в учреждениях/организациях) АПК регионов;
- разработку и реализацию мероприятий по строительству жилья для молодых семей, работающих и проживающих в сельской местности, с использованием средств организаций в пределах средств, предусмотренных федеральным бюджетом, и внебюджетных источников, в том числе с предоставлением жилья в рассрочку на условиях льготного кредитования и привлечением молодёжи к строительству или приобретению собственного жилья;
- проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодёжи, предупреждению негативных явлений среди учащейся и работающей молодёжи, содействие укреплению нравственного и физического здоровья молодёжи посредством организации молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы.

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

- формируют в коллективных договорах специальный раздел по молодёжной политике и предусматривают в нем финансирование программ работы с молодёжью;
- создают советы (комиссии) по работе с молодёжью в организациях всех форм собственности;
- разрабатывают комплексные и целевые программы по работе с молодёжью и мероприятия по их реализации;
- проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;
- устанавливают именные стипендии обучающимся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования за отличную успеваемость;
- поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в

труде и активно участвующих в деятельности первичных профсоюзных организаций;

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

#### 8.4. Работодатели:

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

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

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

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

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

#### 8.5. Профсоюз:

- обеспечивает работу Молодёжного совета Профсоюза на всех уровнях;

- организует и проводит обучение председателей молодёжных советов и комиссий организаций, молодых профсоюзных активистов (в том числе добивается предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для осуществления общественной работы);

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

- принимает участие в разработке и реализации областных молодёжных программ.

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

9.1. Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, территориальными и отраслевыми соглашениями, коллективными договорами.

## 9.2. Орган исполнительной власти и Работодатели:

- обеспечивают права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствуют созданию профсоюзных организаций всех уровней и вступлению работников предприятий (организаций/учреждений) АПК Самарской области в члены Профсоюзного союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации;

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

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

- ведут коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению коллективного договора;

- создают условия, обеспечивающие беспрепятственную деятельность выборных профсоюзных органов;

- предоставляют безвозмездно выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии (в организации/учреждении), необходимые помещения для работы, проведения собраний работников, для использования в рамках исполнения уставной деятельности профсоюзной организации: транспортные средства предприятия (организации/учреждения), средства связи, оргтехнику и другие технические средства, предусмотренные в коллективном договоре. Неосвобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации предоставляют не менее четырех часов в неделю с сохранением заработной платы, для исполнения им профсоюзных обязанностей, предусмотренных уставом Профсоюза, коллективным договором предприятия (организации/учреждения);

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

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

- бесплатно в соответствии с письменными заявлениями членов Профсоюза, удерживают из их заработной платы профсоюзные взносы и перечисляют их в дни выплаты заработной платы работников на счета профсоюзных органов на условиях, предусмотренных коллективным договором. При нарушении работодателем установленного срока перечисления профсоюзных взносов работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации;

Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока перечисления взносов по день фактического расчёта включительно;

- осуществляют продажу и перепрофилирование принадлежащих им объектов социальной сферы с учётом мнения профсоюза;

- отчисляют финансовые средства выборному органу первичной профсоюзной организации на проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников организаций, праздничных мероприятий, посвященных Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, Дню профсоюзов Самарской области и других культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей в размере 0,5 процента от фонда оплаты труда организации;

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

- способствуют своевременному разрешению коллективных трудовых споров в случаях их возникновения;

- не препятствуют работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав;

- могут производить оплату труда руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций за счёт средств предприятий (организации/учреждения), если это определено в коллективном договоре;

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

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

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

9.4. Стороны Соглашения содействуют созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций в организациях АПК независимо от их организационно-правовой формы.

## **Глава 10 РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

10.1. Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления развития социального партнёрства в агропромышленном комплексе Самарской области реализацию принципа равноправия Сторон.

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

10.3. Стороны договорились:

- обеспечить выполнение Трудового кодекса Российской Федерации и законодательства Самарской области по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- принимать меры по совершенствованию нормативной правовой и договорной базы социального партнёрства;
- продолжить работу по повышению социальной ответственности субъектов предпринимательской деятельности, действующих в агропромышленном комплексе, вовлечению организаций всех организационно-правовых форм в систему социального партнёрства;
- содействовать распространению международного и российского стандартов социальной ответственности;
- в период действия Соглашения не допускать принятия нормативных правовых актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников, без предварительного их обсуждения Сторонами.

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

- повышению эффективности деятельности территориальных отраслевых органов социального партнёрства;
- развитию практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях (в организациях/учреждениях) агропромышленного комплекса области;
- принятию мер по урегулированию коллективных трудовых споров, противодействию правонарушениям в сфере трудовых отношений.

10.5. В этих целях Стороны:

- проводят мониторинг заключения и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров;
- обеспечивают рост числа территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров путём вовлечения в переговорные процессы более широкого круга работодателей и работников и их представителей;
- оказывают методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров;
- содействуют развитию системы социального партнёрства на областном и территориальном уровнях;
- предоставляют друг другу информацию, необходимую для контроля реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки проектов соглашений на

предстоящий период;

- разрабатывают совместные рекомендации, направленные на развитие социального партнёрства в АПК;

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

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

- проводят (в том числе, совместные) совещания, конференции, круглые столы по вопросам социально-трудовых отношений;

- создают разделы (страницы) на официальных сайтах Сторон в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», посвященные теме социального партнёрства и ссылки на официальные информационные источники Сторон.

10.6. В целях укрепления социального партнёрства ежегодно проводят Смотр-конкурс «Лучший коллективный договор организации АПК Самарской области» и награждение организаций АПК, успешно решающих вопросы эффективного развития производства и социального партнёрства.

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

10.8. Орган исполнительной власти и Работодатели содействуют созданию первичных профсоюзных организаций как полномочных представителей работников.

10.9. Орган исполнительной власти проводит предварительное обсуждение с социальными партнёрами вопросов разработки и реализации программ развития АПК Самарской области, нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений.

10.10. Мнения сторон социального партнёрства по направленным им проектам программ развития АПК, нормативных правовых актов подлежат обязательному рассмотрению органами исполнительной власти.

## **Глава 11 ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ СОГЛАШЕНИЯ**

11.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения самостоятельно.

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

11.3. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения Работодатель с выборным органом первичной организации Профессионального союза агропромышленного комплекса Российской

Федерации вправе обратиться в письменной форме к Сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного Работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении конкретного Работодателя.

11.4. Соглашение подлежит официальному опубликованию.

Текст Соглашения одобрен комиссией по разработке проекта и заключению Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Самарской области на 2018 – 2020 годы (протокол № 1/1 от 08.02.2018г.)