

Министр сельского хозяйства и  
продовольствия Ростовской области



*[Signature]*  
К.Н. Рачаловский

*11.02.2020*

Председатель Ростовского  
регионального отраслевого  
агропромышленного союза  
работодателей Ростовской области



*[Signature]*  
Ю.К. Каширин

*11.02.2020*

Председатель Ростовской областной  
организации Профессионального  
союза работников  
агропромышленного комплекса  
Российской Федерации



*[Signature]*  
В.М. Хабаров

*11.02.2020*

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ по агропромышленному комплексу Ростовской области на 2020 – 2022 годы

*Соглашение прошло уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области  
Регистрационный № 118/20-4  
от 12.03.2020*

*Заместитель министра  
Карачаев*



г. Ростов-на-Дону  
2020 год

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ	4
3.	РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ	8
4.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	9
5.	ОПЛАТА ТРУДА	11
6.	СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	14
7.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	16
8.	МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА	20
9.	РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ	22
10.	ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ	24
11.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ	25

## **ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО АГРОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2020 - 2022 ГОДЫ**

Настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Ростовской области на 2020 - 2022 годы (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона «Об объединениях работодателей», Областного закона Ростовской области «О некоторых вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Ростовской области».

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений 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.

Стороны в пределах своих полномочий принимают меры по реализации Соглашения.

Соглашение служит основой для заключения соглашений на районном уровне и коллективных договоров в организациях отрасли.

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя – Ростовской областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации;

работодатели в лице Ростовского регионального отраслевого агропромышленного союза работодателей Ростовской области (далее – Союз работодателей АПК Ростовской области);

органы исполнительной власти в лице Министерства сельского хозяйства и продовольствия Ростовской области.

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

1.2. Стороны Соглашения признают в качестве главного приоритета обеспечение роста эффективности работы в агропромышленном комплексе за счет повышения производительности труда, увеличения объемов выпускаемой

продукции, повышения доходов предприятий и организаций, и, как следствие, рост доходов работников.

Стороны проводят политику, способствующую развитию человеческого потенциала, внедрению принципов достойного труда, социальной справедливости и ответственности.

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

1.4. 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.

1.5. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам, касающимся хода выполнения Соглашения.

1.6. Стороны, подписавшие Соглашение, в рамках своих полномочий и финансовых возможностей, принимают на себя обязательства Ростовского областного трехстороннего (регионального) соглашения между Правительством Ростовской области, Федерацией Профсоюзов Ростовской области и Союзом работодателей Ростовской области на 2020 - 2022 годы.

1.7. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей. Нормы Соглашения являются обязательными для организаций различных форм собственности, осуществляющих деятельность в сфере АПК региона.

1.8. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей на основании статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.10. Соглашение действует с 1 января 2020 года по 31 декабря 2022 года.

Соглашение может быть изменено, дополнено только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.11. Стороны Соглашения обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Соглашения или подписании нового Соглашения за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения.

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

2.1. Стороны Соглашения содействуют развитию многоукладности экономики, свободе предпринимательства, многообразию форм собственности

и хозяйствования, воспроизводству и эффективному использованию земель сельскохозяйственного назначения для производства сельскохозяйственной продукции, защите интересов отечественных сельскохозяйственных товаропроизводителей, устойчивому развитию сельских территорий, обеспечению устойчивой занятости, достойного уровня заработной платы и социальной защиты работников, повышению уровня охраны труда и экологической безопасности в организациях сельского хозяйства, обеспечению профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации, развитию профессиональных квалификаций, росту уровня технологического, технического оснащения сельхозпредприятий, информированию работников по вопросам нормативного правового регулирования пенсионного обеспечения; совершенствованию экономических и социально-трудовых отношений в организациях; повышению эффективности взаимодействия социальных партнеров, равноправному социальному диалогу.

## 2.2. Стороны Соглашения участвуют:

в реализации Федерального закона от 29.12.2006 № 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 14.07.2012 № 717 (далее – Государственная программа), Концепции устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.11.2010 № 2136-р, Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указа Президента Российской Федерации от 06.08.2014 № 560 «О применении отдельных специальных 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 30.01.2010 № 120, Государственной программы Ростовской области «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия», утвержденной постановлением Правительства Ростовской области от 17.10.2018 № 652 (далее – программа), Указов Президента от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 25.04.2019 № 193 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации и деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации»;

в разработке, принятии и реализации ведомственных программ развития агропромышленного комплекса, социального развития сельских территорий, в формировании социально-экономической политики;

в разработке и совершенствовании законодательной базы для защиты экономических и социально-трудовых интересов работников и работодателей.

### 2.3. Министерство сельского хозяйства и продовольствия Ростовской области:

участвует в разработке проектов федеральных законов, нормативных правовых актов и других документов с целью поддержки и защиты экономики агропромышленного комплекса в условиях членства во Всемирной торговой организации;

способствует развитию, поддержке сельскохозяйственной и несельскохозяйственной деятельности малых форм хозяйствования, сельскохозяйственной потребительской кооперации и улучшению качества жизни в сельской местности;

взаимодействует с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями по вопросам улучшения социально-экономической ситуации на селе;

способствует развитию инженерной инфраструктуры, газификации сельских населенных пунктов, улучшению снабжения сельского населения качественной питьевой водой;

содействует созданию новых, сохранению и модернизации действующих рабочих мест с учетом приоритетных направлений социально-экономического развития;

организует в установленном порядке проведение областных конкурсов профессионального мастерства и других мероприятий;

учитывает мнение партнеров трехстороннего соглашения и совместно подписывает наградные документы на передовиков труда по итогам трудового соперничества.

### 2.4. Союз работодателей АПК Ростовской области:

участвует в разработке нормативных правовых актов по вопросам агропромышленного комплекса и социального развития села;

представляет законные интересы и защищают права своих членов в органах государственной власти и местного самоуправления;

способствует налаживанию взаимовыгодных связей между организациями, их объединению в отраслевые и территориальные формирования;

участвует в рассмотрении коллективных трудовых споров и конфликтов;

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

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

организует обучение представителей малого предпринимательства в сфере агропромышленного комплекса современным методам ведения хозяйства,

использования финансовых инструментов, передовым сельскохозяйственным технологиям в рамках сотрудничества с российскими, зарубежными и международными организациями; участвуют в организации и проведении конференций, семинаров, симпозиумов, выставок и ярмарок;

обеспечивает выполнение установленной в соответствии с нормативными правовыми актами Ростовской области квоты для приема на работу инвалидов; в организациях, среднесписочная численность работников в которых составляет более 100 человек, предусматривает дополнительные (сверх установленной квоты) рабочие места для приема на работу инвалидов;

содействует реализации мер по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста в целях сохранения их занятости исходя из финансовых возможностей организации и в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом.

#### 2.5. Профсоюз:

добивается повышения уровня жизни и улучшения условий труда работников; участвует в формировании социально-экономической политики в сфере агропромышленного комплекса, разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов по социально-трудовым вопросам;

принимает участие в формировании отраслевой программы занятости, предлагает меры по социальной защите работников – членов Профсоюза, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, сокращения численности или штатов;

осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участвует в пределах компетенции в осуществлении контроля за соблюдением законов, иных нормативных правовых актов о приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения, представляет работников в комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества;

защищает права и интересы членов Профсоюза 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;

участвует в разработке и реализации политики по молодежным, гендерным и иным вопросам;

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

содействует снижению социальной напряженности в организациях;

участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, организует

и проводит коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

принимает на себя обязательство не организовывать забастовки на срок действия Соглашения при условии выполнения Сторонами его положений.

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

3.1. Стороны считают создание рабочих мест, обеспечение полной продуктивной и свободно избранной занятости, сокращение масштабов нелегальной занятости одним из основных приоритетов агропромышленной политики в области трудовых отношений.

С этой целью Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие, направленное на:

создание новых современных эффективных рабочих мест с безопасными условиями труда и достойной заработной платой, повышение качества действующих и ликвидацию непроизводительных рабочих мест;

совершенствование системы информации о рынке труда;

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

совершенствование правового регулирования рынка труда и занятости;

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

расширение возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц с ограниченными физическими возможностями;

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

предотвращение массовых увольнений, необоснованных ликвидаций и репрофилирования организаций сфере агропромышленного комплекса, аграрных научных и образовательных организаций всех уровней;

социально-экономическую защиту увольняемых в связи с сокращением штата работников и реструктуризацией производства.

совершенствование системы государственных гарантий от безработицы.

3.2. В целях дальнейшего развития рынка труда в сфере агропромышленного комплекса Стороны совместно:

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;

осуществляют мероприятия по разработке отраслевой стратегии развития



трудовых ресурсов и подготовки кадров;

содействуют развитию материально-технической базы отраслевых и муниципальных образовательных организаций;

осуществляют меры, направленные на обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации кадров;

разрабатывают и реализуют меры, способствующие расширению возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, лиц, испытывающих трудности в поиске работы, а также трудоустройства и занятости инвалидов;

содействуют предотвращению необоснованных ликвидаций организаций в сфере агропромышленного комплекса, аграрных научных и образовательных организаций всех уровней, предотвращению массовых увольнений;

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

содействуют снижению занятости наемных работников без оформления трудовых отношений или регистрации собственного дела, стимулирования легальных трудовых отношений;

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

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

Режим рабочего времени в организациях устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, составленными на основании Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

4.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем, а при наличии первичной профсоюзной организации – с учетом мнения ее коллегиального выборного органа.

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

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

Работникам, 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, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

С письменного согласия работника продолжительность рабочего времени в неделю и за день (смену) может быть увеличена с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами, путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

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

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, по причинам сезонного характера – не более чем до шести месяцев, по причинам технологического характера – не более чем до одного года.

4.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, а при наличии первичной профсоюзной организации – с учетом мнения ее коллегиального выборного органа.

4.6. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности. График сменности составляется с учетом мнения коллегиального 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 в организации после заключения трудового договора с работником, то требуется письменное согласие работника.

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

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

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

Стороны Соглашения договорились при необходимости подготовить перечень сезонных работ в сфере агропромышленного комплекса, в том числе отдельных сезонных работ с указанием их максимальной продолжительности, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев.

4.8. 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.

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

4.10. 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.

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

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

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

4.12. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность закрепляются в коллективных договорах и правилах внутреннего трудового распорядка.

4.13. Работодатели обязаны произвести работникам оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Стороны Соглашения считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях – повышение реальных доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства и доведение уровня номинальной заработной платы в сельском хозяйстве региона – до отраслевого уровня средней заработной платы по стране.

5.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются работодателями в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах и согласовываются, при наличии первичной профсоюзной организации, с ее коллегиальными выборными органами.

Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.3. Наименование профессий, перечень и тарификация основных видов работ (трудовых действий), присвоение квалификационных разрядов производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, действующих профессиональных стандартов, по результатам решений аттестационных комиссий, центров оценки квалификации.

5.4. В организациях внебюджетного сектора регулирование оплаты труда осуществляется следующим образом:

работодатели устанавливают в коллективных договорах, локальных нормативных актах работникам организаций внебюджетного сектора экономики, индивидуальных предпринимателей тарифную ставку первого разряда (минимальный оклад) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

в целях обеспечения выплаты заработной платы работникам в размере, определенном Ростовским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской области, Федерацией Профсоюзов Ростовской области и Союзом работодателей Ростовской области на 2020 - 2022 годы, работодатели стремятся к установлению работникам организаций внебюджетного сектора экономики, индивидуальных предпринимателей, полностью отработавшим норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) минимальную заработную плату в размере не ниже 1,2 минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства

Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

#### 5.5. Работодатели:

обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

выплачивают заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца. 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.

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 за час) 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;

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;

обеспечивают дифференциацию заработной платы работников с учетом уровня квалификации, сложности труда, количества и качества выполняемых работ;

индексируют заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги за предыдущий календарный год в субъекте Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации (исходя из финансовых возможностей). Порядок индексации устанавливается коллективным договором, соглашением и локальным нормативным актом организации;

ориентируются на установление доли тарифной ставки/должностного оклада в заработной плате на уровне не менее 70 процентов;

предусматривают долю заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не более 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

стремятся предусмотреть в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации: размер дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые работник не привлекался к работе, в размере 2/3 средней заработной платы (за исключением работников, получающих оклад);

гарантируют применение систем нормирования труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации). Допускают пересмотр норм труда в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда. Введение, замена и пересмотр норм труда, условий оплаты труда производятся работодателями с извещением работников не позднее чем за два месяца, а при наличии первичной профсоюзной организации – с учетом мнения ее коллегиального выборного органа;

#### 5.6. Профсоюз:

осуществляет контроль своевременности выплаты заработной платы и уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды; проводит мониторинг статистических данных по заработной плате.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

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

Стороны Соглашения в рамках настоящего Соглашения рекомендуют работодателям устанавливать для работников следующие дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации за счет собственных средств, с включением их в коллективные договоры:

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

выплату единовременного пособия при выходе работников на пенсию, рождении детей;

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);

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

предоставление оплачиваемого выходного дня в День знаний (1 сентября) одному из родителей либо иному законному представителю ребенка, воспитывающим детей-школьников младших классов (1 - 4 класс);

предоставление различных видов социальной помощи работникам (бесплатные или частично оплачиваемые путевки на санаторно-курортное лечение, компенсация расходов на лечение и другое);

оказание материальной помощи неработающим пенсионерам-ветеранам организации;

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

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

выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;

на финансирование мероприятий по развитию физической культуры, досуга и отдыха (при наличии финансовой возможности);

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 во вредных условиях труда;

предоставление льгот в части пользования лечебными учреждениями работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штата, не менее двух лет после увольнения, а их детям – детскими дошкольными учреждениями, на равных условиях с работающими в данной организации;

дополнительное добровольное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, медицинское страхование, а также другие виды страхования.

6.2. Работодатели предоставляют гарантии и компенсации работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующими законами и иными нормативными правовыми актами и обеспечивают:

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. При направлении на повышение квалификации в другую местность работнику

компенсируются связанные с этим расходы в порядке и размерах, установленных для компенсации командировочных расходов;

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

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 единовременного пособия и возмещение в денежной форме морального вреда семье, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве на условиях, определенных коллективным договором.

6.3. Работодатели предоставляют повышенные льготы и гарантии женщинам, работающим в сфере агропромышленного комплекса:

при повышении квалификации и профессиональной переподготовке по другим специальностям;

при работе по гибкому графику;

матерям, воспитывающим ребенка без супруга;

находящимся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком.

6.4. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций предусматривают в коллективных договорах финансирование из фондов организаций мероприятий по созданию условий для досуга и отдыха работников, развития физической культуры и спорта (при наличии финансовой возможности).

6.5. Работодатели:

принимают меры по сохранению и профильному использованию объектов социальной сферы для организации досуга и оздоровления работников и их семей;

предоставляют краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребенка из роддома.

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

7.1. 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 сфере агропромышленного комплекса стороны Соглашения:

взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

оказывают методическую помощь организациям АПК в разработке



и реализации территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда работников;

содействуют укреплению служб охраны труда организаций;

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

содействуют ратификации Конвенции МОТ № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» и ее реализации.

7.2. Работодатели обеспечивают:

на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны 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;

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

финансирование мероприятий по охране труда 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;

повышенные компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями 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;

проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

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

обучение специалистов по охране труда в лицензированных организациях;

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

7.3. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатели устанавливают:

7.3.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

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

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

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

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

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

7.3.2. Повышенный размер оплаты труда:

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

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

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

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

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

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

7.4. Работодатели совместно с коллегиальными 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 коллективном договоре меры, обеспечивающие уполномоченным (доверенным) лицам возможность выполнять свои общественные обязанности в рабочее время с сохранением заработной платы;

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

7.5. К коллективному договору могут прилагаться:

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

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

перечень производств, профессий, должностей работников, которым выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;

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

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

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

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

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

7.8. Профсоюз:

осуществляет профсоюзный контроль соблюдения законодательства об охране труда;

проводит мониторинг причин производственного травматизма;

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

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;

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

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

## 8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. Стороны Соглашения считают необходимым осуществлять меры, направленные на закрепление молодежи в организациях сфере агропромышленного комплекса в интересах развития кадрового и интеллектуального потенциала отрасли.

К молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет.

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

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;

содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;

обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

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

содействие трудовой занятости молодежи, привлечению и закреплению молодежи в организациях сфере агропромышленного комплекса, развитию студенческих трудовых отрядов;

проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи;

проведение 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;

реализацию мер по социально-трудовой адаптации молодежи и поддержке при трудоустройстве детей-сирот в организации сфере агропромышленного комплекса;

разработку и реализацию программ по адаптации молодых работников на производстве, по развитию института наставничества.

### 8.3. Минсельхозпрод области:

реализует программы, способствующие закреплению молодых специалистов в курируемых организациях;

оказывает молодым специалистам АПК информационную и методическую помощь по получению государственных субсидий и грантов на поддержку начинающих фермеров и на развитие семейных животноводческих ферм в рамках реализации Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия.

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

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

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

проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;

поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

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

### 8.5. Работодатели:

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

заклучают 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;

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 военной службы по призыву, на условиях, определяемых коллективным договором;

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

### 8.6. Профсоюз:

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

принимает участие в разработке и реализации федеральных и отраслевых молодежных программ.

## **9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ**

9.1. Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства в агропромышленном комплексе Российской Федерации реализацию принципа 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.

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

9.3. В рамках повышения результативности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений Стороны Соглашения договорились:

обеспечивать выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации;  
принимать меры по совершенствованию нормативных правовых актов и договорной базы социального партнерства;

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

разрабатывать рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в агропромышленном комплексе;

содействовать распространению международного и российского стандартов социальной ответственности;

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

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

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

оказывать 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 практики работы сторон социального партнерства; представлять 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 публикацию в средствах массовой информации материалов, посвященных развитию социального партнерства на отраслевом уровне и проблемах социально-трудовых отношений;

проводить совещания, конференции, круглые столы, создавать разделы или страницы на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», посвященные теме социального партнерства.

9.4. Стороны Соглашения участвуют в разработке мероприятий по экономическому стимулированию работодателей и их объединений, активно участвующих в развитии социального партнерства, реализации мер по линиям приоритетных направлений.

9.5. Стороны обязуются реализовывать следующие меры:

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

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

проводить консультации по уточнению структуры и содержания соглашений и коллективных договоров;

проводить консультации по совершенствованию механизмов контроля выполнения соглашений и коллективных договоров;

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

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

сторона, проявившая инициативу по внесению изменений и (или) дополнений, уведомляет об этом Стороны;

после получения соответствующего предложения одной из Сторон переговоры Сторон должны быть начаты в течение одного месяца.

## 10. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

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

Права коллегиальных выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами субъектов Российской Федерации, Уставом Профсоюза, Генеральным и Отраслевым соглашениями, коллективными договорами, другими нормативными актами.

### 10.2. Работодатели:

не препятствуют вступлению работников в члены Профсоюза и созданию первичных профсоюзных организаций, соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

обеспечивают своевременное выполнение представлений профсоюзных инспекций труда;

предоставляют выборным профсоюзным органам необходимую статистическую отчетность по социально-трудовым и экономическим вопросам и иную информацию, затрагивающую интересы работников;

принимают решения с учетом мнения соответствующего коллегиального выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

предоставляют коллегиальному выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в организации, безвозмездно необходимые помещения для работы и для проведения собраний членов Профсоюза, средства связи, оргтехники и другие технические средства в соответствии с коллективным договором;

предоставляют неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации один день в месяц с оплатой в размере среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, если это определено в коллективном договоре;

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

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

обеспечивают по личным письменным заявлениям членов Профсоюза удержание профсоюзных взносов, а также по письменному заявлению работников,



не являющихся членами Профсоюза, удержание денежных средств из заработной платы и их перечисление безналичным путем на счета профсоюзных органов на условиях, предусмотренных коллективным договором;

при продаже и репрофилировании принадлежащих организации объектов социальной сферы учитывают при наличии первичной профсоюзной организации мнение ее коллегиального выборного органа;

отчисляют финансовые средства коллегиальным выборным профсоюзным органам на проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников организаций, праздничных мероприятий, посвященных Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, и других культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей в размере не менее 0,5 процента от фонда оплаты труда организации, если это определено в коллективном договоре;

сохраняют профсоюзному активу среднюю заработную плату на период участия в работе коллегиальных выборных профсоюзных органов всех уровней и кратковременной профсоюзной учебы, если это определено в коллективном договоре;

не препятствуют своевременному разрешению коллективных трудовых споров и осуществлению работниками самозащиты трудовых прав;

могут выделять денежные средства первичной профсоюзной организации на ведение уставной деятельности, если это определено в коллективном договоре;

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

10.3. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором для работников организации, распространяются на выборных, освобожденных от основной работы профсоюзных работников.

10.4. Стороны Соглашения содействуют созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

11.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения, их представителями, соответствующими органами по труду.

11.2. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в Министерстве труда и социального развития Ростовской области.

11.3. Стороны Соглашения в течение месяца со дня его уведомительной регистрации обеспечивают доведение настоящего Соглашения до органов управления АПК муниципальных образований Ростовской области, организаций, в том числе размещая текст Соглашения на официальных сайтах сторон Соглашения

в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.4. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, за непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением настоящего Соглашения, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.