

**Краснодарская краевая организация Профессионального союза
работников агропромышленного комплекса
Российской Федерации**

**Министерство сельского хозяйства и перерабатывающей
промышленности Краснодарского края**

**Некоммерческая организация Краснодарское
региональное сельскохозяйственное объединение
работодателей
«Агропромышленный союз Кубани»**

**Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств,
кооперативов и других малых производителей
сельхозпродукции Краснодарского края**

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**по агропромышленному комплексу
Краснодарского края**

на 2022 – 2024 годы

Министерство труда и социального развития Краснодарского края
Уведомительная регистрация соглашения
Дата <u>21.01.2022</u> № <u>2</u>
<u>Вид консультанта</u> <u>И. Крашняя</u> наименование должности, подпись, Ф.И.О.

г. Краснодар

Председатель Краснодарской
краевой организации
Профессионального
работников агропромышленного
комплекса Российской Федерации



Министр сельского хозяйства и
перерабатывающей промышленности
Краснодарского края

М.В. Моспаненко

М.В. Моспаненко

Ф.И. Дерка

Ф.И. Дерка

« *17* » *сентября* 2022 г.

« *17* » *сентября* 2022 г.

печать

печать



Председатель Совета
НО Краснодарское региональное
сельскохозяйственное объединение
работодателей
«Агропромышленный союз Кубани»

Председатель Ассоциации
крестьянских (фермерских)
хозяйств, кооперативов и других
малых производителей
сельхозпродукции
Краснодарского края

И.А. Лобач

И.А. Лобач

А.В. Шипулин

А.В. Шипулин

« *17* » *сентября* 2022 г.

« *17* » *сентября* 2022 г.

печать

печать



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по агропромышленному комплексу Краснодарского края
на 2022 – 2024 годы

СОДЕРЖАНИЕ

Глава I.	Общие положения.....	4
Глава II.	Стороны Соглашения.....	4
Глава III.	Сфера действия Соглашения.....	5
Глава IV.	Обязательства в области производственных и экономических отношений.....	7
Глава V.	Обязательства сторон в области трудовых отношений, обеспечения занятости и подготовки кадров.....	12
Глава VI.	Рабочее время и время отдыха.....	16
Глава VII.	Оплата и нормирование труда.....	18
Глава VIII.	Охраны труда и здоровья, экологическая безопасность.....	22
Глава IX.	Социальные льготы, гарантии и компенсации.....	25
Глава X.	Молодежная политика, социальные гарантии и льготы.....	28
Глава XI.	Гарантии профсоюзной деятельности.....	30
Глава XII.	Социальное партнерство в сфере труда и координации действий сторон Соглашения.....	32
Глава XIII.	Контроль, за выполнением Соглашения и ответственность сторон.....	35

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Краснодарского края на 2022-2024 годы (далее – Соглашение) заключено на региональном уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27.11.2002 N 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Закона Краснодарского края от 07.08.2000 № 310-КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае».

1.2. 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 и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в агропромышленном комплексе.

Обязательства Сторон, включенные в данное Соглашение, выполняется ими в порядке и пределах полномочий, установленных действующими законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Глава II. СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники, в лице их представителя – Краснодарской краевой организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации;
- работодатели, в лице их представителя – Некоммерческой организации Краснодарское региональное сельскохозяйственное объединение работодателей «Агропромышленный союз Кубани», Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств, кооперативов и других малых производителей сельхозпродукции Краснодарского края;
- орган исполнительной власти — Министерство сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Краснодарского края.

2.2. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы работников независимо от их членства и численности в профсоюзе представляют и защищают первичные профсоюзные организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса.

2.3. Стороны, заключившие настоящее Соглашение, строят свои взаимоотношения в духе партнерства, конструктивного и делового сотрудничества, взаимопонимания и доверия.

2.4. Стороны, заключившие Соглашение, в своей деятельности руководствуются действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Глава III. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

3.1. Нормы Соглашения распространяются на организации, предприятия, учреждения находящихся в ведении Министерства сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Краснодарского края, а также организаций – членов Некоммерческой организации Краснодарское региональное сельскохозяйственное объединение «Агропромышленный союз Кубани», Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств, кооперативов и других малых производителей сельхозпродукции Краснодарского края независимо от формы собственности и организационно-правовой формы, которые являются работодателями, на других работодателей не являющихся их членами, но которые уполномочили указанные объединения участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение или присоединившихся к Соглашению после его заключения;

работодателей, осуществляющих деятельность в отраслях, соответствующих Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности: Раздел А. «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (ОКВЭД 2)»: код 01 «Растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях», код 03 «Рыболовство и рыбоводство»;

работодателей являющихся стороной социального партнерства при проведении коллективных переговоров с первичными профсоюзными организациями Профсоюза работников АПК РФ на локальном уровне и осуществляющих деятельность в отраслях, соответствующих Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности: Раздел С «Обрабатывающие производства (ОКВЭД 2)»: код 10 «Производство пищевых продуктов», код 11 «Производство напитков», код 12 «Производство табачных изделий», код 17.21 «Производство гофрированной бумаги и картона, бумажной и картонной тары», код 18.12 «Прочие виды полиграфической деятельности»; Раздел I «Деятельность гостиниц и общественного питания (ОКВЭД 2)»: код 55 «Деятельность по предоставлению мест для временного проживания»; Раздел Р «Образование (ОКВЭД 2)»: код 85.2 «Образование профессиональное», код 85.3 «Обучение профессиональное»; Раздел Q «Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг (ОКВЭД 2)»: код 86.2 «Медицинская и стоматологическая

практика», осуществляющих деятельность в Краснодарском крае, не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к настоящему Соглашению в Министерство труда и социального развития Краснодарского края, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему.

3.2. Соглашение служит основой для заключения соглашений на территориальном уровне, коллективных договоров и трудовых договоров.

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

Коллективные договоры и соглашения не могут снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников и работодателей, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников, в соответствии со ст. 48 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

3.3. 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.

3.4. Действующее Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и их объединений, в соответствии со ст. 48 Трудового Кодекса Российской Федерации. Присоединение к Соглашению осуществляется в порядке, установленном ст. 17 Закона Краснодарского края от 7 августа 2000 года № 310-КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае».

3.5. Соглашение вступает в силу со дня его подписания, распространяет свое действие на отношения возникшие с 1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 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.

3.6. Стороны обязуются начать коллективные переговоры о продлении срока действия настоящего Соглашения или подписании нового Соглашения за 3 месяца до окончания действия настоящего Соглашения.

3.7. В период действия Соглашения стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ст. 47 и 49 Трудового кодекса Российской Федерации.

Глава IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

4.1. Стороны содействуют развитию многоукладности экономики, свободе предпринимательства, многообразию форм собственности и хозяйствования, использованию земельных угодий для производства сельскохозяйственной продукции и сырья, защите интересов отечественных товаропроизводителей, развитию сельских территорий, обеспечению социальной защиты работников и охраны труда в организациях агропромышленного комплекса, повышению занятости и обеспечению достойного уровня жизни сельского населения, повышению эффективности взаимодействия социальных партнеров, равному социальному диалогу.

4.2. Главными направлениями деятельности Министерства сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Краснодарского края, Агропромышленного союза Кубани, Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств, кооперативов и других малых производителей сельхозпродукции Краснодарского края, и Краснодарской краевой организации Профсоюза работников АПК являются:

- совершенствование социально-трудовых и экономических отношений, повышение производительности труда в сфере деятельности агропромышленного комплекса;
- участие в реализации Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 2012 г. № 717, Государственной программы Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 мая 2019 г. № 696, Государственной программы Российской Федерации «Развитие рыбохозяйственного комплекса», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 314, Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017 - 2025 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2017 г. № 996, Стратегии развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2020 г. № 993-р, Государственной программы эффективного вовлечения в оборот земель

сельскохозяйственного назначения и развития мелиоративного комплекса Российской Федерации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2021 г. № 731., Государственной программы Краснодарского края «Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия», утвержденной постановлением Главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 944;

- модернизация и переход к инновационной модели развития АПК, ускоренное освоение современных достижений науки и техники, позволяющих повышать производительность труда, снижать ресурсоемкость производства продукции;

- обеспечение уровня доходности сельскохозяйственных товаропроизводителей, достаточного для расширенного воспроизводства сельскохозяйственной продукции и поддержания их финансовой устойчивости и конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках;

- регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства в транснациональных компаниях, в организациях с участием иностранного капитала и в российских агрохолдингах и объединениях, действующих в АПК Краснодарского края;

- обеспечение эффективной деятельности в сфере развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия в условиях импортазамещения;

- совершенствование механизмов регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, а также увеличение доли российских продовольственных товаров в розничной торговле продовольственными товарами;

- научное обеспечение реализации мероприятий по развитию сельского хозяйства и регулированию рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия;

- выработка предложений по формированию рыночных отношений, развитию сельскохозяйственного предпринимательства, кооперации, агропромышленной интеграции, организации рынка сельскохозяйственной продукции;

- поддержка 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;

- повышение уровня рентабельности в сельском хозяйстве для обеспечения его устойчивого развития;

- устойчивое развитие сельских территорий, стимулирование инвестиционной активности в АПК для создания благоприятных инфраструктурных условий в сельской местности и высокотехнологичных

рабочих мест на селе, в том числе модернизации существующих инженерных сетей;

- развитие механизмов лизинговых поставок сельскохозяйственным товаропроизводителям машиностроительной продукции и племенного скота;
- обновление технической базы агропромышленного производства на базе развития российского сельскохозяйственного машиностроения;
- применение передовых технологий в растениеводстве, животноводстве, мелиорации и пищевой промышленности в целях сохранения природного потенциала, почвенного плодородия и эффективного использования водных ресурсов;
- повышение качества и безопасности сельскохозяйственной продукции и обеспечение её конкурентоспособности, стимулирование производства органической продукции;
- повышение уровня социальной защиты работников, занятых в сельском хозяйстве, пищевой и перерабатывающих отраслях;
- организация подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации кадров, стимулирование привлечения выпускников образовательных организаций всех уровней профессионального образования, в целях их трудоустройства на предприятиях АПК в сельской местности;
- содействие созданию высокопроизводительных рабочих мест в АПК;
- повышение уровня жизни и оплаты труда работников, занятых в сельском хозяйстве;
- регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства в организациях АПК;
- содействие развитию сельского и экологического туризма;
- содействие развитию систем добровольного пенсионного, медицинского и других видов социального страхования.

4.3. Министерство сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Краснодарского края:

- участвует в переговорах по разработке и заключению отраслевого Соглашения на региональном уровне, обеспечивает контроль, за ходом его выполнения;
- участвует и реализует меры по развитию социальной инфраструктуры агропромышленного комплекса Краснодарского края, выполнению Государственной программы Краснодарского края «Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия»;
- оказывает содействие органам управления АПК края в разработке договоров и соглашений о сотрудничестве в сфере деятельности АПК;
- обеспечивает развитие, поддержку сельскохозяйственной деятельности организаций всех форм собственности, в том числе малых форм хозяйствования, сельскохозяйственной потребительской кооперации и

улучшение качества жизни в сельской местности;

- осуществляет развитие социальной инфраструктуры, обеспечивающей доступность услуг организаций здравоохранения, спортивных сооружений и площадок, образовательных организаций, учреждений культуры и социального обслуживания для сельского населения;
- осуществляет развитие инженерной инфраструктуры, газификации сельских населенных пунктов;
- взаимодействует с органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями по вопросам улучшения социально-экономической ситуации на селе, улучшение условий охраны труда;
- участвует в разработке и реализации мер направленных на защиту интересов отечественных товаропроизводителей;
- организует в установленном порядке проведение краевых конкурсов профессионального мастерства с участием Профсоюза и работодателей в подведении их итогов.

4.4. Агропромышленный союз Кубани, Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств, кооперативов и других малых производителей сельхозпродукции Краснодарского края:

- координируют действия своих членов в вопросах реализации повышения производительности труда, социальных и экономических программ разработанных совместно с профсоюзными организациями, проведения политики занятости, заработной платы, охраны труда, оздоровления, социального страхования и пенсионного обеспечения работников;
- участвуют в выработке решений (нормативных актов) органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам агропромышленного комплекса и социального развития села;
- представляют законные интересы и защищают права своих членов в сфере социально-трудовых и экономических отношений с органами государственной власти и местного самоуправления, профсоюзом;
- способствуют налаживанию взаимовыгодных связей между организациями и предприятиями АПК, их объединению в отраслевые, территориальные и другие формирования в целях увеличения производства и реализации сельхозпродукции;
- участвуют в развитии системы сельскохозяйственной кооперации, включая сельскохозяйственные производственные и сельскохозяйственные потребительские кооперативы, создании их союзов и ассоциаций, а также в развитии и поддержке движения «опорный фермер»;
- оказывают помощь крестьянским (фермерским) и личным подсобным хозяйствам в укреплении их экономики, материально-техническом обеспечении, реализации продукции;
- содействуют созданию профсоюзных организаций и заключению коллективных договоров;
- принимают меры по организационному укреплению своих

территориальных органов, совершенствованию их работы по выполнению уставных функций;

- организуют обучение представителей малого предпринимательства, в том числе организаций (предприятий) в сфере АПК современным методам ведения хозяйства, использования финансовых инструментов, передовым сельскохозяйственным технологиям в рамках: сотрудничества с российскими, зарубежными и международными организациями; организации и проведения конференций, семинаров, симпозиумов, выставок и ярмарок; правовой, информационной, консультативной и другой помощи;
- оказывают методическую (гражданско-правовую) помощь в решении социальных и экономических вопросов на селе;
- участвуют в рассмотрении коллективных трудовых споров и конфликтов.

4.5. Профессиональный союз:

- добивается повышения уровня жизни и улучшения условий труда работников, координирует действия своих членов в вопросах реализации повышения производительности труда, социальных и экономических программ разработанных совместно с работодателями;
- 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;
- оказывает правовую помощь в вопросах оплаты труда, занятости, режима рабочего времени, приема на работу и увольнения, возмещения вреда, причиненного здоровью;
- участвует в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы оплаты и охраны труда, социального страхования, экологической безопасности и другие вопросы;
- 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;
- участвует в разработке и реализации политики по молодежным, гендерным и иным вопросам;
- принимает участие в организации и развитии санаторно-курортного лечения, детского оздоровительного отдыха, организации и проведении спортивных, культурных и досуговых мероприятий;
- проводит оздоровительные мероприятия среди членов профсоюза и работу по организации санаторно-курортного обслуживания работников сельского хозяйства и их детей, в том числе с участием работодателей;
- организует подготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров;

- всемерно содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в организациях АПК;
- участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, организует и проводит коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействует формированию мнения руководителей организаций АПК в необходимости объединения в отраслевые союзы;
- осуществляют контроль, за соблюдением сроков выплаты заработной платы и социальных выплат;
- берет на себя обязательство не организовывать забастовки на срок действия Соглашения при условии выполнения Сторонами его положений.

4.6. Стороны, заключившие Соглашение, в пределах своей компетенции:

- могут принимать участие в разработке и оценке нормативных документов, сотрудничают в обмене информацией, передовым опытом и проведении общественных мероприятий по вопросам агропромышленного комплекса;
- доводят настоящее Соглашение для руководства, реализации и контроля до организаций, предприятий и органов управления АПК, территориальных и первичных организаций Профсоюза;
- оказывают методическую помощь в заключении коллективных договоров в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности, принимают участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров; содействуют 100%-му охвату коллективными договорами организаций АПК;
- принимают участие в разработке законопроектов, касающихся развития агропромышленного комплекса, социально-трудовых отношений его работников;
- могут создавать условия для формирования в АПК системы страхования и негосударственного пенсионного обеспечения;
- могут осуществлять организационно-методические мероприятия, направленные на создание и развитие системы негосударственного пенсионного обеспечения работников АПК, защиту прав и законных интересов участников негосударственных пенсионных фондов, имеющих договоры о негосударственном пенсионном обеспечении с негосударственными пенсионными фондами;
- принимают меры по предотвращению банкротства и необоснованной реорганизации платежеспособных предприятий либо недружественных поглощений.

Глава V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Стороны Соглашения, каждая в пределах своих полномочий, осуществляют меры, направленные на улучшение качества трудовых ресурсов в организациях и развитие их профессиональной мобильности на основе применения системы профессионального образования всех уровней, усовершенствования систем непрерывного профессионального обучения, подготовки и переподготовки кадров с учетом приоритетов в отраслях АПК, в том числе на:

- развитие национальной системы квалификаций;
- создание новых рабочих мест;
- предотвращение массовых увольнений; предотвращение ликвидации и репрофилирования сельхозпредприятий, аграрных научных и образовательных организаций всех уровней;
- исключение из практики нелегальной занятости, стимулирование легальных трудовых отношений;
- легализацию, своевременность и обоснованность привлечения иностранной рабочей силы;
- трудоустройство граждан с ограниченными возможностями здоровья;
- социальную защиту увольняемых работников.

5.1. Министерство сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Краснодарского края:

- разрабатывает мероприятия по созданию и сохранению конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда, соблюдение льгот и гарантий;
- разрабатывает предложения по повышению производительности труда;
- содействует развитию науки и формированию механизмов государственной поддержки научно-технической и инновационной деятельности в АПК;
- осуществляет мониторинг потребности отраслевых организаций в квалифицированных кадрах в установленном порядке;
- содействует реализации программ по стажировке выпускников образовательных организаций, адаптации молодых работников на производстве;
- осуществляет мониторинг потребности в выпускниках учреждений среднего и высшего профессионального образования в крае;
- разрабатывает комплекс мер, направленных на экономическое стимулирование участия работодателей в организации опережающего обучения работников, подлежащих высвобождению в ходе реструктуризации производства;

5.2. Работодатели:

- соблюдают трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашения и трудовые договоры;

- ведут коллективные переговоры согласно ст. 22 и 37 Трудового кодекса Российской Федерации;
- заключают коллективные договоры в порядке, установленном ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации;
- способствуют эффективному управлению процессами трудовой миграции, осуществляют прием иностранной рабочей силы с учетом своих реальных потребностей и возможностей по приему и созданию необходимых бытовых условий для трудовых мигрантов;
- способствуют трудоустройству при ликвидации организации работников, которым осталось три года до момента возникновения права на пенсию; в семье которых один из супругов имеет статус безработного; одиноких родителей (иных законных представителей ребенка);
- обеспечивают приоритетное предоставление вновь созданных рабочих мест работникам, высвобожденным ранее из данной организации, с учетом их образования, квалификации и деловых качеств;
- создают условия труда в соответствии с действующими нормами трудового законодательства и предоставляют работу по специальности выпускникам образовательных организаций, обучавшимся по договорам или направлениям организаций и прибывшим для работы в эти организации;
- обеспечивают выполнение законодательства по занятости и гарантиям, реализации права граждан на труд;
- принимают меры, направленные на создание и сохранение рабочих мест, смягчение негативных последствий их сокращения, исполнение предусмотренных законом основных государственных гарантий в случае ликвидации или сокращения, информирует профсоюзный комитет о создании и сокращении рабочих мест;
- обеспечивают соблюдение установленного законодательством режима рабочего времени и времени отдыха;
- при наличии финансовых средств предоставляет льготы и компенсации высвобождаемым работникам сверх установленных законодательством;
- оказывает материальную помощь нуждающимся работникам, молодым специалистам, ветеранам труда.

5.3. Работодатели по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

- обеспечивают выполнение мероприятий по повышению квалификации и профессиональной подготовки кадров, при вынужденном сокращении объемов производства приостанавливает наем новых работников на вакантные места;
- организуют переобучение работников новым профессиям;
- вводят режим неполного рабочего времени;
- вводят режим дистанционной (удаленной) работы в соответствии с порядком, определенным ст. 312.1 - 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерации, и на условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом;

- при необходимости производит разделение рабочего дня на части;

- при принятии решения о сокращении штата или численности применяет увольнение работников только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства; в случае неизбежного массового сокращения численности работников, работодатели не менее чем за три месяца до момента сокращения представляют органам службы занятости и профсоюзному комитету организации информацию в полном объеме о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить. Массовым высвобождением считается одновременное сокращение десяти и более процентов от общей численности работников организации в течение 30 календарных дней. В течение этого срока работодатели осуществляют меры, обеспечивающие за счет организаций переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переквалификации работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения.

Работодатели с участием выборных органов первичных профсоюзных организаций и учетом финансово-экономического состояния организаций разрабатывают программы социальной адаптации работников, подлежащих сокращению.

При расторжении трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата работников в коллективных договорах могут предусматриваться выплаты работникам единовременных пособий, предоставление других социальных льгот и гарантий сверх установленных законодательством.

5.4. Профессиональный союз:

Способствует соблюдению дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, экономии материальных ресурсов. Содействует росту профессионализма и ответственности членов профсоюза.

Участвует в организации трудового соперничества, конкурсов профессионального мастерства в целях повышения мотивации работы в реальном секторе экономики, престижа массовых профессий, иницируют различные формы поощрения и наград работников за наилучшие результаты в труде.

Предоставляет бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза, защищают их права и интересы.

Глава VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны Соглашения договорились, что режим рабочего времени в организациях АПК устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, разработанными на основании Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

6.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являются приложением к коллективному договору.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций не может превышать 40 часов в неделю, а для отдельных категорий и работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда – 36 часов в неделю и для женщин, работающих в сельской местности 36 и менее часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полном рабочем времени.

6.4. 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 одного года, 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 3 месяца, увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников устанавливается коллективным договором: по причинам сезонного характера - не более чем до 6 месяцев, по причинам технологического характера - не более чем до 1 года. Порядок введения суммированного рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

6.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.6. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации). График сменности

составляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору. 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 учета рабочего времени, график сменности составляется на учетный период.

6.7. Организация работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством или коллективным договором.

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

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

6.9. 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 учетом 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 не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом 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 третьей 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.

6.10. 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 или правилами внутреннего трудового распорядка, и не может быть менее семи календарных дней, за исключением организаций, финансируемых из бюджетов;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом результатов специальной оценки условий труда:
 - для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени, не менее 7 календарных дней;
 - для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени, не менее 8 календарных дней;
 - для работников, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени, не менее 9 календарных дней;
 - для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда, не менее 10 календарных дней.

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

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

6.13. Работодатель обязан произвести работнику все причитающиеся ему выплаты за отпуск не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Глава VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны Соглашения считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях АПК систематическое увеличение доходов работников АПК и доведения среднемесячного уровня заработной платы до

уровня средней заработной платы по Краснодарскому краю.

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, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников устанавливаются в коллективных договорах, локальных нормативных актах организаций, трудовых договорах по согласованию в результате переговоров с соответствующими выборными профсоюзными органами и являются приложением к коллективным договорам организаций.

7.1. Регулирование оплаты труда осуществляется следующим образом:

в организациях внебюджетного сектора:

- организации обеспечивают выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени (нормы труда) при выполнении простых работ в нормальных условиях;
- наименование профессий, тарификация основных видов работ (трудовых действий), присвоение квалификационных разрядов производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, а также по результатам решений аттестационных комиссий;
- оплата труда работников дифференцируется в зависимости от сложности выполняемых работ и профессионально-квалификационного уровня и фиксируется в коллективном договоре, трудовом договоре или ином локальном нормативном акте организации;
- работодатели самостоятельно индексируют заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не реже чем один раз в год одновременно для всех категорий работников; механизм индексации регулируется коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации;
- организации ориентируются на установление доли тарифной ставки/должностного оклада в структуре заработной платы на уровне не менее 70 процентов.

в организациях, находящихся на бюджетном финансировании:

- оплата труда работников регулируется федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;
- система оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

7.2. Работодатели:

- обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;
- производят своевременные расчеты с работниками по заработной плате и отчисления в государственные социальные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов в соответствии с действующим законодательством;
- выплачивают в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором;
- доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы;
- предоставляют гарантии и компенсации работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами;
- стремятся к соотношению в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% работников с самой высокой заработной платой не более чем 1 : 10;
- устанавливают в соответствии с законодательством и коллективным договором доплату при сменном режиме работы:
- за работу в вечернюю смену (вечерней сменой считается работа в смене,

которая непосредственно предшествует ночной, - с 18 часов до 22 часов) - не менее 25 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;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается 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 вредным условиям труда 3 степени, - не менее 5 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

для работников, условия труда которых отнесены к опасным условиям труда, - не менее 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 коллективным договором;

- осуществляют мероприятия по обеспечению дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников;

- несут персональную ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с действующим законодательством;

- 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.

7.3. Выплата заработной платы руководителю организации производится одновременно с выплатой всем работникам организации.

Выплата премий и других поощрительных выплат руководящим работникам организации осуществляется за счет прибыли организации, оставшейся после уплаты установленных действующим законодательством

налогов и прочих платежей и при отсутствии задолженности по заработной плате работникам.

7.4. Введение, замена и пересмотр норм труда, условий оплаты труда производится работодателем с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций с извещением работников не позднее, чем за два месяца.

7.5. Система оплаты и стимулирования труда (повышение оплаты за работу в вечернее и ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда и других случаях) определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, но не ниже размеров, установленных законами или иными нормативными правовыми актами, и фиксируются в коллективном договоре.

Профсоюз в целях защиты прав и интересов работников АПК осуществляет профсоюзный контроль, за своевременностью выплаты заработной платы и уплаты страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

Глава VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

8.1. Стороны Соглашения считают обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из основных приоритетов своей деятельности. С целью улучшения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в организациях АПК стороны Соглашения:

- взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;
- оказывают методическую помощь организациям АПК в разработке и реализации территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда работников;
- содействуют укреплению службы охраны труда в отрасли;
- распространяют передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда;
- содействуют ратификации конвенции МОТ № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» и её реализации.

8.2. Работодатели:

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

- создают соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, и принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда;
- выделяют необходимые средства на проведение мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг); обязательствами коллективного договора указанные средства могут устанавливаться в повышенном размере;
- обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций;
- внедряют мероприятия по механизации работ, в том числе, предусматривающие облегчение труда женщин при перемещении тяжестей; устанавливают гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- обеспечивают работников современными средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;
- организуют проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации в соответствии со ст. 212 и 213 Трудового кодекса Российской Федерации;
- обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- предоставляют органам государственного управления охраной труда органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля информацию, необходимую для осуществления ими своих полномочий;
- обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организуют расследование и учет (в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

- разрабатывают инструкции по охране труда и проводят ознакомление работников с требованиями по охране труда;
- разрабатывают и заключают соглашения по охране труда, обеспечивают выполнение включенных в него мероприятий;
- создают комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу;

- организуют обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, предусматривают в коллективном договоре меры, обеспечивающие уполномоченным (доверенным) лицам возможность выполнять свои общественные обязанности в рабочее время;
- обеспечивают расследование и учет (в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке и иными нормативными правовыми актами) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организуют контроль, за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.4. К коллективному договору организации прилагаются:

- план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на производстве и суммы средств необходимых для их выполнения по годам;
- перечень производств, профессий и должностей, работникам которых выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- наименования 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 других средств индивидуальной защиты и нормы их выдачи;
- список работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, с указанием его продолжительности;
- список уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного комитета по охране труда, количество часов свободного времени, предоставляемых уполномоченному (доверенному) лицу для исполнения возложенных на него функций и порядок их оплаты.

8.5. 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 и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности. Принуждение к указанным работам влечет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Министерство сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Краснодарского края, Агропромышленный союз Кубани и Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств, кооперативов и других малых производителей сельхозпродукции Краснодарского края:

- разрабатывают мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

- принимают участие в разработке государственной программы Краснодарского края улучшения условий и охраны труда.
- организуют выполнение Плана мероприятий по пропаганде и внедрению передового опыта в области безопасности и охраны труда в организациях агропромышленного комплекса на текущие годы.

8.6. Профессиональный союз:

- принимает участие в подготовке отраслевых мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению травматизма в организациях АПК, а также в разработке отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности;
- защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет профсоюзный контроль, за соблюдением законодательства об охране труда;
- 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.
- обеспечивает выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и в организации в целом и проводит их обучение;
- проводит разъяснительную работу среди членов Профсоюза о необходимости соблюдения правил и норм безопасности труда на производстве, повышении информированности работников о нормативных правовых актах по вопросам охраны труда, экологической безопасности.

Глава IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. 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:

- освобождение от работы на 2 дня с сохранением заработной платы работников, проходящих вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), или присоединение указанных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- выплату компенсаций в размере не ниже минимальной заработной платы инвалидам труда при представлении им путевок на лечение согласно медицинскому показанию;
- выплату единовременного пособия при выходе работников на пенсию,

рождении ребенка;

- 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 детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях;

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

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

- различные виды материальной помощи работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий (кредиты, субсидии, снижение оплаты услуг и жилья и другие);

- оказание материальной помощи неработающим пенсионерам – ветеранам организации;

- за работниками, высвобождаемыми из организации в связи с сокращением численности или штата, не менее двух лет после увольнения гарантируется возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям – детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работающими в данной организации;

- различные виды страхования работников.

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

- выплату средней заработной платы на период отсутствия работника при совмещении работы с получением образования;

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

- выплату компенсаций и предоставление льгот женщинам, работающим на селе;

- оказание единовременной материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий при наличии финансовой возможности;

- в случае гибели (смерти) работника, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, в результате 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;

- своевременное исчисление и уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

9.3. Работодатели могут оказывать содействие работникам организации в улучшении их жилищных условий, и направлять часть прибыли, оставшейся в распоряжении организации, на оказание помощи для индивидуального и кооперативного строительства и участие в долевом строительстве.

9.4. Предусматривают в соглашениях и коллективных договорах освобожденным работникам первичных профсоюзных организаций выделение средств на льготы и гарантии, установленные для работников данной организации, при наличии финансовых возможностей – на вознаграждение за труд, а также обеспечивают неосвобожденным членам профсоюзных органов всех уровней время для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

9.5. Работодатели предоставляют повышенные льготы и гарантии женщинам, работающим в АПК, в следующих случаях:

- 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.

9.6. Работодатели:

- принимают меры по сохранению и профильному использованию объектов социальной сферы для организации досуга и оздоровления работников и их семей, находящихся на балансе организаций;
- оказывают материальную помощь при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях в размерах, предусмотренных коллективным договором;
- предоставляют краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребенка из роддома.

9.7. Работодатели совместно с выборными органами первичных

профсоюзных организации:

- предусматривают в коллективных договорах выделение средств на оплату стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей, в первую очередь занятых во вредных условиях труда, а также на отдых и оздоровление детей в детских оздоровительных лагерях и санаториях;
- предусматривают в коллективных договорах финансирование из фондов организаций мероприятий по созданию условий для досуга и отдыха работников, развития физической культуры и спорта.

9.8. Стороны Соглашения осуществляют взаимодействие в области информирования работников АПК по вопросам нормативного правового регулирования пенсионного обеспечения в Российской Федерации.

Глава X. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. К молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет.

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

- содействие снижению уровня безработицы среди молодежи;
- проведение профессиональной ориентационной работы с молодежью в учебных заведениях всех уровней образования в целях 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, развитию студенческих трудовых отрядов;
- 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 молодежи к строительству или приобретению собственного жилья;
- проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи, предупреждению негативных явлений среди учащейся и

работающей молодежи, способствование укреплению нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы;

- мероприятия, направленные на содействие трудовой занятости молодежи, привлечение и закрепление молодежи в организациях АПК.

10.3. В этих целях работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

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

- создают общественные советы (комиссии) по работе с молодежью в организации;

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

- проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;

- в целях быстрой адаптации молодых специалистов, возрождают институт наставничества, как один из основных механизмов поддержки молодежи;

- устанавливают именные стипендии студентам высших учебных заведений и студентам средних специальных учебных заведений за отличную успеваемость;

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

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

10.4. Работодатели:

- предоставляют льготы молодым работникам для обучения в высших и средних специальных образовательных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором организации;

- гарантируют трудоустройство по специальности молодым специалистам в возрасте до 35 лет, а также выпускникам учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, направляемым в отрасль по заявкам организаций, и работникам, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной или альтернативной службы;

- обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования всех уровней в соответствии с законодательством;

- заключают с учреждениями профессионального образования всех уровней

договоры сотрудничества о подготовке молодых специалистов и рабочих, проведении производственной практики и стажировки студентов и учащихся, поощрении мастеров производственного обучения, развитии материально-технической базы образовательных учреждений;

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

10.5. Профессиональный союз:

- обеспечивает работу Молодежных советов организаций Профсоюза;
- организует и проводит обучение председателей молодёжных советов и комиссий организаций, молодых профсоюзных активистов;
- контролирует предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи;
- принимает участие в разработке и реализации краевых молодежных программ.

Глава XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Краснодарского края, Уставом Общероссийской общественной организации Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Генеральным и Отраслевым соглашениями, коллективными договорами, другими нормативными актами.

11.2. Работодатели:

- соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствует созданию профсоюзной организации и вступлению работников в члены Профсоюза;
- принимают решения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ведут коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению коллективного договора;
- создают условия, обеспечивающие беспрепятственную деятельность представителей работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективным договором, соглашениями;

- предоставляют выборным профсоюзным органам необходимую статистическую отчетность и иную информацию, затрагивающую интересы работников по социально-трудовым вопросам;
- предоставляют выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, безвозмездно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, в том числе транспортные средства, средства связи и оргтехники в соответствии со ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Хозяйственное содержание предоставленного помещения – ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, обслуживание средств связи, оргтехники, бытовых приборов, иных технических средств, а также расходы по уплате платежей за негативное воздействие на окружающую среду: хранение и захоронение отходов, возлагается на работодателя.

- включают представителей профкома в состав комиссии по финансовому оздоровлению, реорганизации или ликвидации организации;
- не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать организации, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- обеспечивают по личным письменным заявлениям членов Профсоюза проведение безналичным путем удержания профсоюзных взносов из заработной платы, в размере 1 процента, их перечисление на счета профсоюзных организаций на условиях, предусмотренных коллективным договором и (или) соглашением (договором). Не имеет права задерживать перечисление указанных средств;
- в первичных профсоюзных организациях, не обладающих правами юридических лиц, или находящихся на централизованном финансовом обслуживании, профсоюзные взносы в полном объеме перечисляются работодателем на расчетный счет соответствующей территориальной организации Профсоюза. Данный порядок закрепляется соглашением (договором) между работодателем и территориальной организацией Профсоюза, либо в коллективном договоре на предприятии.
- обеспечивают по личным письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, проведение безналичным путем удержания профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление на счета профсоюзных органов на условиях, предусмотренных коллективным договором;
- предоставляют членам выборных профсоюзных органов время для выполнения общественных обязанностей на условиях, предусмотренных коллективным договором;
- способствуют предотвращению коллективных трудовых споров и своевременному их разрешению в случаях возникновения;
- не препятствуют работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав;
- отчисляют финансовые средства 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 на условиях предусмотренных коллективным договором;

- обеспечивают участие неосвобожденных членов выборного 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 (однодневной) профсоюзной учебы;

- отчисляют средства профсоюзному органу организации на ведение профсоюзной работы на цели, определяемые коллективным договором;

- могут производить оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа за счет средств организации;

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

- социальные льготы и гарантии, премирование, предусмотренные коллективным договором для работников организации, распространяются на выборных освобожденных профсоюзных работников;

- не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций в организациях АПК независимо от их организационно-правовой формы.

11.3. Профессиональный союз:

- участвует в установленном законом порядке в совместных с Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае проверках соблюдения работодателями трудового законодательства, а также законодательства о занятости населения, информирует своих членов профсоюза;

- содействуют разработке мер экономического стимулирования работодателей, создающих и модернизирующих рабочие места, участвующих в развитии профессионального образования и обучения, содействующих сохранению и развитию материально-технической базы образовательных учреждений.

Глава XII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства в агропромышленном комплексе Краснодарского края реализацию принципа равноправия Сторон. Стороны считают необходимым обеспечить максимальное использование

возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по вопросам социально-экономического развития АПК края, по вопросам регулирования трудовых отношений, а также гарантируют в системе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений выполнение обязательств Соглашения.

Стороны совместно:

12.1. Проводят согласованную политику по формированию сторон социального партнерства:

- по укреплению и вовлечению новых организаций в объединения работодателей и отраслевых союзов,
- по созданию новых и укреплению действующих профсоюзных организаций в хозяйствующих субъектах всех форм собственности, в том числе в организациях с участием иностранного капитала и в организациях, применяющих труд иностранных работников.

Содействуют заключению отраслевых территориальных соглашений в сфере социально-трудовых отношений.

12.2. Проводят работу по повышению социальной ответственности субъектов предпринимательской деятельности, действующих в агропромышленном комплексе края, вовлечению организаций, компаний и транснациональных компаний, осуществляющих деятельность на территории Краснодарского края, в систему социального партнерства.

12.3. Официально информируют друг друга о принимаемых решениях и правовых актах по проблемам, включенным в Соглашение, а также по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними экономических и иных отношений.

12.4. Взаимно обеспечивают представителям сторон возможность принимать участие на всех уровнях в рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов.

12.5. Содействуют развитию практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в хозяйствующих субъектах Краснодарского края, в том числе малого предпринимательства.

12.6. Обеспечивают ежегодно проведение регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

12.7. Принимают меры по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социально-трудовых

отношений.

12.8. Стороны считают необходимым обеспечить в предстоящий период дальнейшее развитие системы социального партнерства, повышение его эффективности. В этих целях стремятся обеспечить полный охват организаций коллективно-договорным регулированием, повышение качества заключаемых коллективных договоров, их социальную направленность, изучают, обобщают и распространяют опыт коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Стороны обязуются:

Реализовать следующие меры, направленные на повышение роли отраслевой Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в согласовании интересов Сторон:

- проводить в рамках Комиссии консультации по вопросам формирования и проведения социально-экономической политики;
- содействовать созданию при органах местного самоуправления Краснодарского края Комиссий и Общественных Советов, а также участию в них представителей работодателей и Профсоюза.

12.9. Орган исполнительной власти и работодатели гарантируют невмешательство в деятельность профсоюзов, соблюдение прав профсоюзов в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствуют созданию и функционированию Профсоюза в организациях.

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного выборного органа, а руководителей и заместителей выборных профсоюзных органов, профорганизаторов – только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, в соответствии со ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.10. Стороны в соответствии с законодательством обеспечивают финансирование обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением для соответствующей стороны.

12.11. Стороны совершенствуют формы взаимодействия с органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Глава XIII. КОНТРОЛЬ, ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

13.2. Стороны Соглашения ежегодно рассматривают итоги выполнения Соглашения на совместных заседаниях своих коллегиальных органов. Информация о результатах размещается на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.3. Разногласия при толковании условий Соглашения или их невыполнение рассматривается на Отраслевой комиссии в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с приложением протокола разногласий и перечня, принятых мер по их разрешению.

13.4. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

13.5. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до своих организаций в течение месяца со дня подписания.

Текст Соглашения размещают на официальных интернет-сайтах сторон.

Соглашение подлежит уведомительной регистрации в Министерстве труда и социального развития Краснодарского края.

**Состав
отраслевой комиссии
по подготовке заключению и контролю за выполнением
отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу
Краснодарского края на 2022 — 2024 годы**

от стороны Краснодарской краевой организации
Профессионального союза работников агропромышленного комплекса
Российской Федерации:

Моспаненко
Марина Валентиновна

- председатель Краснодарской
краевой организации Профсоюза
работников АПК

Горчаков
Вячеслав Александрович

- правовой инспектор Краснодарской
краевой организации Профсоюза
работников АПК

от стороны Министерства сельского хозяйства и
перерабатывающей промышленности Краснодарского края

Мещерякова
Наталья Федоровна

- заместитель начальника отдела
управления экономики и
государственных программ
Министерства сельского хозяйства и
перерабатывающей промышленности
Краснодарского края

Шевченко
Татьяна Владимировна

- главный консультант отдела правовой
работы и противодействия коррупции
Министерства сельского хозяйства и
перерабатывающей промышленности
Краснодарского края

от стороны Ассоциации крестьянских (фермерских)
хозяйств, кооперативов и других малых производителей
сельхозпродукции Краснодарского края

Шипулин
Александр Владимирович

- председатель Ассоциации
крестьянских (фермерских) хозяйств,
кооперативов и других малых
производителей сельхозпродукции
Краснодарского края

Емельянов
Петр Михайлович

- заместитель председателя Ассоциации
крестьянских (фермерских) хозяйств,
кооперативов и других малых
производителей сельхозпродукции
Краснодарского края

от Некоммерческой организации Краснодарское региональное
сельскохозяйственное объединение работодателей «Агропромышленный
союз Кубани»

Лобач
Игорь Александрович

- председатель Совета
«Агропромышленного союза
Кубани»

Радченко
Михаил Григорьевич

- исполнительный директор
Некоммерческое Партнерство
«Южный рисовый союз»

