

**Отраслевое соглашение
по агропромышленному комплексу
Удмуртской Республики на
2022-2024 годы**

Соглашение подготовлено 10 декабря 2021 года, подписано _____ 2022 года, зарегистрировано в Министерстве социальной политики и труда УР _____ 2022 года регистрационный номер _____

Министерство сельского хозяйства и продовольствия Удмуртской Республики (далее – Министерство), Удмуртская республиканская общественная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ (далее – Профсоюз), Ассоциация «Союз сельхозтоваропроизводителей УР» (далее – Объединение работодателей АПК УР) и Ассоциация крестьянских фермерских хозяйств и личных подворий Удмуртской Республики (далее – АККОР), в дальнейшем именуемые Сторонами, действуя в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по АПК РФ на 2021-2023 годы и Законом Удмуртской Республики «О социальном партнерстве в Удмуртской Республике» заключили настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Удмуртской Республики на 2022-2024 годы.

Министр сельского хозяйства
и продовольствия УР
«19» нояб 2022 года

М.В. Юдин

Председатель Совета Ассоциации
«Союз Сельхозтоваропроизводителей УР»
«19» нояб 2022 года

Е.М. Чиркова

Председатель Ассоциации крестьянских (фермерских)
хозяйств, кооперативов и личных подворий УР
«19» нояб 2022 года

М.В. Лебедев

Председатель УРОО
Профсоюза работников АПК РФ
«19» нояб 2022 года

П.Е. Назаров

СОДЕРЖАНИЕ

Глава 1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
Глава 2.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ.....	5
Глава 3.	РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ	7
Глава 4.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	8
Глава 5.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	10
Глава 6.	СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	13
Глава 7.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.....	15
Глава 8.	МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА.....	19
Глава 9.	РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ.....	21
Глава 10.	ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ.....	24
Глава 11.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ	26

Настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Удмуртской Республики на 2022-2024 годы (далее – Соглашение) является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними 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 Удмуртской Республики.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения территориальных отраслевых соглашений в районах и городах, коллективных и трудовых договоров в организациях агропромышленного комплекса (далее – АПК).

Стороны, заключившие Соглашение, направляют свои усилия на решение задач по социально – экономическому развитию агропромышленного комплекса Удмуртской Республики, повышение жизненного уровня работников отрасли, создание здоровых и безопасных условий труда на производстве, а также обеспечение занятости и предотвращение массовых сокращений работников.

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

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

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- Министерство сельского хозяйства и продовольствия Удмуртской Республики (далее – Министерство), действующее от лица республиканских органов исполнительной власти.

- Ассоциация «Союз сельхозтоваропроизводителей Удмуртской республики» (далее – Объединение работодателей АПК УР), Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств и личных подворий Удмуртской Республики (далее – АККОР), действующие от лица и в интересах работодателей АПК;

- работники организаций АПК, в лице их представителя – Удмуртской республиканской общественной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее – Профсоюз);

1.2. Соглашение действует в отношении:

— работодателей предприятий и организаций, подведомственных

Министерству, а также организаций и их членов, входящих в структуру Объединения работодателей АПК УР и АККОР;

— работодателей организаций АПК, которые не являются членами Объединения работодателей АПК УР и АККОР, но уполномочили указанные объединения от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение;

— сторон социального партнерства, подписавших соответствующие отраслевые соглашения на территориальном уровне;

— работодателей АПК, не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению в Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики мотивированный письменный отказ присоединиться к указанному Соглашению;

— работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеуказанными работодателями.

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

1.4. Стороны Соглашения образуют из числа своих представителей Отраслевую комиссию (далее – Отраслевая комиссия) по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами Соглашения разногласий. Состав Отраслевой комиссии указан в приложении № 1 к Соглашению.

1.5. Стороны в рамках своих полномочий принимают на себя обязательства Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации, Соглашений между Правительством Удмуртской Республики, Общественной организацией «Федерация Профсоюзов Удмуртской Республики» и Ассоциацией - объединением работодателей «Союз Предпринимателей-Работодателей Удмуртской Республики».

1.6. Соглашение не ограничивает права работодателей в расширении социальных гарантий и льгот.

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

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

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

1.8. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2024 года.

Соглашение может быть изменено, дополнено только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и п. 9.11 настоящего Соглашения.

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.

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

1.9. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в Министерстве социальной политики и труда Удмуртской Республики.

1.10. Стороны Соглашения в течение месяца, со дня его уведомительной регистрации обеспечивают доведение настоящего Соглашения до органов управления АПК Удмуртской Республики, организаций – членов Ассоциации «Союз сельхозтоваропроизводителей УР» и АККОР, организаций, подведомственных Минсельхозу России, территориальных организаций Профсоюза и размещают текст Соглашения на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Главными направлениями совместной работы Сторон являются дальнейшее развитие АПК в Удмуртской Республике, повышение его эффективности и конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках, создание условий для повышения уровня жизни работников АПК, развитие социальной, инженерной, транспортной инфраструктуры сельских территорий, научного и кадрового потенциала.

2.2. Стороны Соглашения участвуют:

- в реализации Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства», Указа Президента Российской Федерации от 6 августа 2014 г. № 560 «О применении отдельных специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2016 г. № 350 «О мерах по реализации государственной научно-технической политики в интересах развития сельского хозяйства», Указа Президента РФ от 21.01.2020 № 20 «Об утверждении Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации», Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков

сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 2012 г. № 717, постановления Правительства Российской Федерации от 25 августа 2017 г. № 996 «Об утверждении Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017-2025 годы», постановления Правительства РФ от 31.05.2019 № 696 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий» и о внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации», постановления Правительства РФ от 14.05.2021 № 731 «О Государственной программе эффективного вовлечения в оборот земель сельскохозяйственного назначения и развития мелиоративного комплекса Российской Федерации», Государственной программы Удмуртской Республики «Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия», утвержденной постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 марта 2013 г. № 102;

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

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

2.5. Стороны разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные на:

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

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

сохранение и рост доходов организаций АПК;

недопущение увеличения действующих и введения новых налогов и сборов;

обеспечение достойного уровня заработной платы и социальной защищенности работников АПК;

улучшение состояния охраны труда и экологической безопасности в организациях АПК;

стимулирование занятости и повышение качества жизни в сельских

территориях;

развитие и внедрение отраслевой системы профессиональных квалификаций, повышение качества профессиональной подготовки и переподготовки кадров в подведомственных Министерству сельского хозяйства Российской Федерации образовательных учреждениях;

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

Глава 3. РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

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

3.2. 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;
- 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;
- социально-экономическую защиту увольняемых в связи с сокращением штата работников и реструктуризацией производства;
- совершенствование системы государственных гарантий от безработицы.

3.3. В целях дальнейшего развития рынка труда в АПК Стороны совместно:

- разрабатывают и внедряют систему мониторинга ситуации на

отраслевом рынке труда;

— формируют балансы по запросам на квалификации со стороны работодателей АПК и подготовку квалификаций со стороны системы их подготовки на муниципальном и республиканском уровне;

— способствуют внедрению отраслевых профессиональных стандартов;

— предоставляют предложения по объему контрольных цифр приема граждан на обучение по профессиям, специальностям и направлениям подготовки за счет бюджетных ассигнований;

— участвуют в формировании системы отраслевой независимой оценки квалификаций;

— 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 для АПК;

— содействуют развитию материально-технической базы образовательных организаций осуществляющих в качестве основной цели образовательную деятельность по образовательным программам основного и среднего общего образования, среднего профессионального образования, по программам профессионального обучения и программам высшего образования и научную деятельность;

Глава 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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 её 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 продолжительности рабочей недели.

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

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, 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.

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 её 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. 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.

4.8. 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 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда;

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

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

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

Глава 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны Соглашения считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях - повышение реальных доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства и приближение уровня номинальной заработной платы в сельском хозяйстве к уровню средней заработной платы по экономике республики.

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.

5.3. Размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Удмуртской Республике» между Правительством Удмуртской Республики, Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики, объединением работодателей Удмуртской Республики.

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются повышенная оплата сверхурочной работы, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

- минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Удмуртской Республике;

- 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;

- работодатели 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;

- порядок индексации устанавливается коллективным договором, соглашением и локальным нормативным актом организации;

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

- доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

5.5. Министерство :

- в целях улучшения качества жизни сельского населения

Удмуртской Республики, обеспечения прав работников на достойную и полную оплату труда устанавливает целевые показатели (индикаторы) среднемесячной заработной платы работников сельского хозяйства. (Является целевым показателем (индикатором) Государственной программы Удмуртской Республики «Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия»).

5.6. 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;
- сохраняют за работником, который приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, средний заработок за весь период приостановления им исполнения трудовых обязанностей. Средний заработок за дни приостановки работы исчисляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7. 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 её коллегиального выборного органа.

5.8. Профсоюз:

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

— предоставляет аналитические данные по заработной плате социальным партнерам.

Результаты мониторинга ситуации по выплате заработной платы регулярно рассматриваются на заседании Отраслевой комиссии. На заседания Отраслевой комиссии могут приглашаться стороны социального партнерства муниципального уровня, представители работодателей и работников предприятий и организаций АПК.

Глава 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

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

Работодатели производят работникам организаций следующие выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей при наличии финансовых средств и если они прописаны в коллективных договорах или соглашениях:

— к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием, 75-летием и 80-летием и т.д. - не менее 3-х тыс. руб.;

— в связи с выходом на пенсию - не менее 2-х должностных окладов;

— в связи с выходом работника в ежегодный отпуск – не менее 3-х тыс. руб.;

— при рождении ребенка – не менее 3-х тыс. руб.;

— в связи с потерей близких родственников – не менее 3-х тыс. руб.;

— оплату расходов на ритуальные услуги в случае смерти работника, а также пенсионера, ушедшего на пенсию (выплачивается близким родственникам умершего работника);

— 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;

— единовременную выплату денежного вознаграждения работникам и руководителям организаций, награжденным государственными и отраслевыми, в т.ч. профсоюзными наградами;

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

— бесплатное или частично оплачиваемое содержание детей в

ведомственных детских дошкольных учреждениях, оздоровительных лагерях и санаториях;

— материальную помощь нуждающимся неработающим пенсионерам – ветеранам организации;

— негосударственное пенсионное обеспечение работников, в том числе через отраслевой Негосударственный пенсионный фонд «АПК-Фонд».

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

Определение многодетности и малообеспеченности семьи, доплаты многодетным, малообеспеченным семьям, работающим женщинам матерям – одиночкам и женщинам, находящимся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов, а также другим работникам отрасли, нуждающимся неработающим пенсионерам – ветеранам организаций – в связи с тяжелым материальным положением или другими чрезвычайными ситуациями (кража, пожар и т.д.) устанавливается коллективным договором.

6.2. Работодатели производят увольнение работников предпенсионного возраста только в исключительных случаях с обязательным уведомлением об этом органов исполнительной власти республики, осуществляющих переданные полномочия в области содействия занятости населения, и территориальной организации профсоюза не менее чем за 2 месяца.

Работникам, уволенным по сокращению численности или штата организации за два года до назначения пенсии, стоящим на учете в органе службы занятости, при финансовой возможности за счет средств соответствующих организаций производятся ежемесячные выплаты пособий, размер которых может соответствовать разнице между пособием по безработице и средним заработком уволенного работника.

6.3. Работодатели предоставляют гарантии и компенсации работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, 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

экстренных 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.

6.4. Работодатели совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

— 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, развитие физической культуры и спорта.

Глава 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 АПК стороны Соглашения:

— взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

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

— содействуют укреплению служб охраны труда организаций АПК;

— 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:

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

- 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.

б) 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.

в) 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 отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны

труда и мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма.

7.4. 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.

Глава 8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

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

К молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет (включительно).

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

укреплению молодежи в организациях АПК, 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 АПК;

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

- Министерство:

- разрабатывает и реализует программы, способствующие укреплению молодых специалистов в организациях АПК;

- содействует деятельности муниципальных комиссий по поддержке молодых специалистов агропромышленного комплекса;

- 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 Удмуртской Республики «Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия», утвержденной постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 марта 2013 г. № 102.

1.3. 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.

1.4. Работодатели:

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

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

— 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.

8.5. Профсоюз:

- ✓ обеспечивает работу Молодежного совета Профсоюза;
- ✓ организует и проводит обучение председателей молодежных 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 федеральных и отраслевых молодежных программ;
- ✓ устанавливает именные стипендии обучающимся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования за отличную успеваемость и общественную работу.

Глава 9. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

9.1. Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства в агропромышленном комплексе Удмуртской Республики 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.

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

Стороны договорились, что при заключении отраслевых территориальных соглашений, интересы работников представляют территориальные профсоюзные организации, интересы работодателей – территориальные отраслевые объединения работодателей, руководители исполнительных Министерству организаций и территориальные органы управления АПК.

4.3 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 территориальных уровнях;
- разрабатывать рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в АПК;
- содействовать распространению международного и российского стандартов социальной ответственности, дальнейшему развитию практики участия организаций и индивидуальных предпринимателей в региональных проектах «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей»;
- не допускать в период действия Соглашения принятия нормативных правовых актов, ухудшающих социально-экономические условия 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 территориальных отраслевых соглашений и 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 рассмотрению итогов выполнения коллективных договоров;

— осуществлять мониторинг и анализ опыта заключения коллективных договоров и соглашений, а также практики работы сторон социального партнерства;

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

— принимать меры по предотвращению возникновения и регулярному регулированию коллективных трудовых споров в организациях, предотвращению правонарушений в сфере трудовых отношений;

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

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

— Профсоюз, Объединение работодателей АПК УР и АККОР в целях укрепления социального партнерства представляют руководителей организаций АПК, успешно решающих вопросы эффективного развития производства и социального партнерства к награждению нагрудным знаком «За развитие социального партнерства».

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

9.5. Стороны обязуются реализовывать меры, направленные на повышение роли Отраслевой комиссии и договорились проводить консультации:

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

- по уточнению структуры и содержания соглашений и коллективных договоров;

- по совершенствованию механизмов контроля выполнения соглашений и коллективных договоров.

9.6. Министерство:

о при оказании организационной и иной поддержки предприятиям и организациям учитывает в качестве основных критериев наличие с выплатой заработной платы, участие в системе социального партнерства, соблюдение законодательства о труде, выполнение обязательств коллективных договоров, соглашений;

о при рассмотрении кандидатур руководителей организаций, представляемых к государственным наградам Российской Федерации и Владимирской Республики, учитывает наличие коллективных договоров в указанных организациях и результаты выполнения коллективных договоров, Отраслевого соглашения по АПК РФ и настоящего соглашения.

9.7. Каждая из Сторон в 3-месячный срок после подписания настоящего Соглашения разрабатывает и представляет в Отраслевую комиссию план мероприятий, необходимых для реализации принятых обязательств, с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение членов Отраслевой комиссии.

9.8. Стороны принимают на себя обязательство один раз в полугодие разрабатывать единый план первоочередных мероприятий Отраслевой комиссии по реализации Соглашения.

9.9. Рабочие группы Отраслевой комиссии один раз в полугодие готовят на основе представляемых Сторонами сведений и анализа реализации Соглашения информацию о ходе выполнения Соглашения, а также вносят предложения о ее рассмотрении на заседаниях Отраслевой комиссии.

9.10. Отраслевая комиссия ежегодно рассматривает ход выполнения положений Соглашения.

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

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

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

9.11.3. Изменения вносятся в Соглашение по решению Отраслевой комиссии.

Глава 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 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Удмуртской Республики, Уставом Профсоюза, Генеральным и отраслевыми соглашениями, коллективными договорами, другими нормативными актами.

3.2. Работодатели:

- 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 исполнению 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 по среднему заработку для выполнения профсоюзных обязанностей, если это предусмотрено 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 перепрофилировании 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 за 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.

Глава 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

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

11.2. Отраслевая комиссия утверждает согласованный Сторонами План мероприятий по реализации Соглашения и рассматривает ход его реализации.

11.3. Заседания Отраслевой комиссии проводятся ежеквартально. Информация размещается на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет».

11.4. Председательствует на заседании Отраслевой комиссии Координатор Отраслевой комиссии агропромышленного комплекса Удмуртской Республики по регулированию социально – трудовых отношений. При отсутствии на заседании по уважительным причинам Координатора, председательствует один из руководителей представителей Сторон Соглашения, за которого дали наибольшее число голосов участники заседания.

11.5. Разногласия при толковании условий Соглашения рассматриваются Отраслевой комиссией в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.

11.6. 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.

11.7. Настоящее Соглашение составлено в четырех экземплярах, имеющих юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

Приложение 1

Отраслевая комиссия

по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами Соглашения разногласий.

Сторона Министерства:

Юдин Михаил Владимирович – министр сельского хозяйства и продовольствия Удмуртской Республики;

Москвина Полина Леонидовна – начальник Отдела правового обеспечения и финансового контроля;

Углова Марина Николаевна – начальник Отдела кадрового потенциала АПК, мобилизационной работы и документационного обеспечения.

Сторона Профсоюза:

Назаров Павел Евгеньевич – председатель УРОО Профсоюза работников АПК РФ;

Рябова Инесса Анатольевна - председатель Глазовской районной организации профсоюза работников АПК,

Якорева Галина Леонидовна - председатель Увинского райкома профсоюза работников АПК;

Фертикова Елена Тимофеевна - председатель Воткинской районной организации профсоюза работников АПК.

Сторона Работодателей:

- Объединение работодателей АПК УР:

Чиркова Елена Михайловна – председатель Совета Ассоциации «Союз сельхозтоваропроизводителей УР»;

Халитов Фарит Муллагалиевич - член Совета Ассоциации «Союз сельхозтоваропроизводителей УР».

- АККОР:

Лебедев Михаил Викторович - председатель Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств и личных подворий УР;

Набокова Марина Владимировна – Исполнительный директор Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств и личных подворий УР.

Проприеторено, проширено и скреплено
листом 28 (Двадцать восемь) листов.

Председатель, УРОО
профсоюза работников
АПК РФ

Л. И. Назаров

