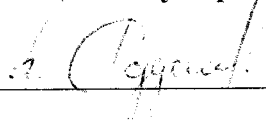


**СОГЛАСОВАНО:**

**Заместитель Губернатора области**

 **А.Г.Резунов**


*и.д.* **Директор Департамента сельского хозяйства**

 **Б.И.Грибанов**

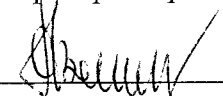
**Председатель областной  
организации Профсоюза  
работников агропромышленного  
комплекса**

 **А.М.Манакина**

**Председатель Регионального  
Объединения работодателей  
агропромышленного комплекса**

 **А.В.Гусаров**

**Председатель Правления БРОО  
«Фермеры Брянщины»**

 **В.И.Волчков**

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**по агропромышленному комплексу**  
**Брянской области**  
**на 2016 – 2018 годы**

**г.Брянск**

Департамент сельского хозяйства Брянской области  
Брянская областная организация Профсоюза  
работников агропромышленного комплекса  
Региональное Объединение работодателей  
агропромышленного комплекса  
«Брянскагропромобъединение»  
Брянское региональное общественное объединение  
«Фермеры Брянщины»

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от « 15 » апреля 2015 года

№ 15/15


Об утверждении Отраслевого Тарифного Соглашения  
на 2016 – 2018 годы в отрасли агропромышленного  
комплекса Брянской области

В целях повышения эффективности работы агропромышленного комплекса, защиты прав и создания необходимых социально – экономических условий тружеников села. Департамент сельского хозяйства Брянской области, Пленум областной организации Профсоюза работников АПК, Региональное Объединение работодателей агропромышленного комплекса «Брянскагропромобъединение», Брянское региональное общественное объединение «Фермеры Брянщины»

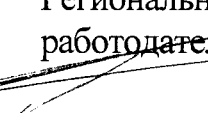
**ПОСТАНОВЛЯЮТ:**

1. Утвердить Отраслевое Тарифное Соглашение на 2016 – 2018 годы (прилагается).
2. Рекомендовать ГКУ Управлениям сельского хозяйства, районным комитетам профсоюза работников АПК разработать Тарифные Соглашения в каждом районе и довести их до подразделений всех форм собственности.
3. Направить данное Соглашение для уведомительной регистрации в управление государственной службы по труду и занятости населения Брянской области.
4. Контроль за выполнением Тарифного Соглашения возложить на Президиум областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса и Департамент сельского хозяйства Брянской области.


Директор Департамента  
сельского хозяйства  
Брянской области

 Б.И.Грибанов

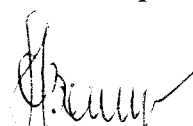
Председатель Правления  
Регионального объединения  
работодателей АПК

 А.В.Гусаров

Председатель областной  
организации Профсоюза  
работников АПК

 А.М.Манакина

Председатель Правления  
БРОО «Фермеры Брянщины»

 В.И.Волчков

## СОДЕРЖАНИЕ

Глава I.	Общие положения	3
Глава II.	Сфера действия соглашения	4
Глава III.	Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений	5
Глава IV.	Обязательства сторон в области трудовых отношений, обеспечение занятости работников и подготовка кадров	10
Глава V.	Рабочее время и время отдыха	12
Глава VI.	Оплата и нормирование труда	14
Глава VII.	Социальные льготы, гарантии и компенсации	16
Глава VIII.	Охрана труда и здоровья, экологическая безопасность	19
Глава IX.	Молодежная политика	21
Глава X.	Гарантии прав выборных профсоюзных органов	23
Глава XI.	Развитие социального партнерства в агропромышленном комплексе и контроль за выполнением соглашения	25

Настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу на 2016-2018 годы (далее – Соглашение) заключено на областном уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы и является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в агропромышленном комплексе Брянской области.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения районных отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров.

Обязательства Соглашения являются обязательными для организаций – работодателей и реализуются их руководителями, а также районными и первичными профсоюзными организациями.

## ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций агропромышленного комплекса (далее – АПК), в лице их представителя – Брянской областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса (далее – Профсоюз);

- работодатели в лице их представителя – Регионального Объединения работодателей агропромышленного комплекса (далее – Брянскоагропромобъединение), Брянского регионального общественного объединения «Фермеры Брянщины» (далее – БРОО «Фермеры Брянщины»);

- Департамент сельского хозяйства Брянской области.

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

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

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

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

1.6. Стороны Соглашения образуют из числа своих представителей Отраслевую комиссию по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами Соглашения разногласий (далее –

Отраслевая комиссия). Состав Отраслевой комиссии указан в приложении № 1 к Соглашению.

1.7. Стороны, подписавшие Соглашение, в рамках своих полномочий, принимают на себя обязательства Регионального соглашения между Правительством Брянской области, Общественной организацией Федерацией профсоюзов области и объединениями работодателей области.

## ГЛАВА II. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

### 2.1. Соглашение действует в отношении:

- организаций-работодателей, находящихся в ведении Департамента сельского хозяйства области, а также организаций – работодателей, являющихся членами областных общественных объединений «Брянскагропромобъединение» и БРОО «Фермеры Брянщины»;

- работодателей, осуществляющих деятельность в сфере агропромышленного комплекса, включая животноводство (в том числе разведение одомашненных видов и пород рыб, включенных в Государственный реестр охраняемых селекционных достижений), ветеринарию, растениеводство, карантин растений, мелиорацию земель, плодородие почв, регулирование рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, пищевую и перерабатывающую промышленность, производство и оборот табачной продукции, устойчивое развитие сельских территорий, в том числе в отраслях, соответствующих Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности;

- других работодателей, независимо от формы собственности и организационно-правовой формы, присоединившихся к Соглашению после его заключения;

- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями.

2.2. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению. Присоединение к Соглашению оформляется в соответствии со ст.48 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Соглашение служит основой для разработки и заключения районных отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров.

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

Районные соглашения и коллективные договоры не могут снижать уровень соц. гарантий и компенсаций работников, установленный законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

2.4. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников организаций АПК, независимо от членства в

Профсоюзе, представляют и защищают первичные профсоюзные организации, а районные – областной комитет работников АПК.

2.5. Соглашение действует с 1 января 2016 года по 31 декабря 2018 года.

Соглашение может быть изменено, дополнено, прекращено досрочно только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, органов Профсоюза и работодателей.

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

### ГЛАВА III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Стороны Соглашения содействуют развитию многоукладности экономики, свободе предпринимательства, многообразию форм собственности и хозяйствования, воспроизводству и эффективному использованию земель сельскохозяйственного назначения для производства сельскохозяйственной продукции, защите интересов отечественных сельскохозяйственных товаропроизводителей, развитию сельских территорий, обеспечению социальной защиты работников и охраны труда в организациях, повышению занятости и обеспечению достойного уровня жизни сельского населения, повышению эффективности взаимодействия социальных партнеров, равноправному социальному диалогу.

3.2. Главными направлениями деятельности Департамента сельского хозяйства, Брянскагропромобъединения, БРОО «Фермеры России» и Профсоюза по выполнению настоящего Соглашения являются:

- совершенствование экономических и социально-трудовых отношений в сфере АПК;

- участие в реализации Федерального закона от 29 декабря 2006г. № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства», Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 2012г. № 717 (далее – Государственная программа), Концепции устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 ноября 2010г. № 2136-р, Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указа Президента Российской Федерации от 6 августа 2014г. № 560 «О применении отдельных специальных мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации», разработке, принятии и реализации федеральных целевых и ведомственных программ развития АПК с целью обеспечения продовольственной независимости страны в параметрах, заданных

Доктриной продовольственной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 30 января 2010г. № 120;

- 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;

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

- повышение финансовой устойчивости сельхозпредприятий за счет мер по расширению сельскохозяйственных товаропроизводителей к финансовым ресурсам на льготных условиях и повышению удельного веса застрахованных площадей посевов в общей площади;

- совершенствование механизмов регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, включая сглаживание сезонных колебаний цен на зерно и продукты его переработки;

- разработку стандартов на сельскохозяйственную продукцию, а также увеличение доли в розничной торговле продовольственных товаров, производимых в области;

- поддержку производства, имеющего существенное значение для социально-экономического устойчивого развития сельских территорий области;

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

- развитие системы сельскохозяйственной кредитной кооперации;

- сохранение льготного режима налогообложения сельскохозяйственных производителей в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации;

- развитие механизмов лизинговых поставок сельскохозяйственным товаропроизводителям машиностроительной продукции и племенного скота;

- повышение качества и безопасности продукции АПК и обеспечение ее конкурентоспособности;

- участие в развитии крупнотоварного сельскохозяйственного производства на основе современных ресурсосберегающих и инновационных технологий;

- стимулирование развития крестьянских (фермерских) хозяйств, личных подсобных хозяйств граждан и других малых форм хозяйствования;

- дальнейшее развитие инфраструктурной сети потребительских сельскохозяйственных кооперативов, включая кредитные сельскохозяйственные рынки;

- развитие социальной и инженерной инфраструктуры села (развитие социальной сферы сельских муниципальных образований; сокращение разрыва между городом и селом в уровне обеспеченности объектами социальной сферы и инженерной инфраструктуры, повышение престижности проживания в сельской местности);

- улучшение жилищных условий сельского населения;

- повышение уровня и качества инженерного обустройства сельских поселений;
- повышение уровня оплаты труда работников АПК, снижение уровня бедности на селе;
- повышение уровня социальной защиты работников, занятых в сельском хозяйстве;
- расширение рынка труда в сельской местности и обеспечение его привлекательности, развитие самозанятости сельского населения;
- поддержание традиционных подотраслей сельского хозяйства и формирование условий для развития новых подотраслей сельской экономики в регионах;
- поддержка развития пищевой и перерабатывающих отраслей и инфраструктур агропродовольственного рынка;
- создание и совершенствование законодательной базы для защиты экономических и социально-трудовых интересов работников АПК;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров для АПК;
- совершенствование информационного и организационно-методического обеспечения социального партнерства в АПК;
- повышение инвестиционной привлекательности сельского хозяйства – проведение государственной политики в области ветеринарной службы и обеспечение безопасности продукции животноводства, а также обеспечения соблюдения карантина растений;
- оказание отечественным товаропроизводителям всех форм собственности научно-методической и практической помощи по вопросам нормативно-правового обеспечения АПК, оформления кредитов, получения субсидий, реализации продукции.

### **3.3. Департамент сельского хозяйства:**

- вносит предложения по вопросам, входящим в его компетенцию, к проекту Регионального Соглашения между Правительством Брянской области, Общественной организацией Федерацией профсоюзов области и объединениями работодателей области; участвует в переговорах по разработке и заключению Отраслевого соглашения на региональном уровне, обеспечивает контроль за ходом их выполнения;
- обеспечивает своевременное финансирование подведомственных бюджетных организаций в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в федеральном и областном бюджетах;
- осуществляет меры по развитию и контролю за финансированием лизинговых операций за счет средств федерального бюджета;
- оказывает содействие органам управления АПК районов в разработке договоров и соглашений о сотрудничестве в сфере деятельности АПК;
- разрабатывает и реализует меры по развитию социальной инфраструктуры АПК, в том числе по выполнению Федеральной целевой программы «Социальное развитие села», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 декабря 2002г. № 858 и концепции устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 ноября 2010г. № 2136-р;



- разрабатывает и реализует меры защиты интересов отечественных товаропроизводителей;
- обращается в органы законодательной и исполнительной власти области с предложениями по улучшению социально-экономической ситуации на селе;
- совершенствованию форм бухгалтерской отчетности с целью отражения в них затрат на развитие социальной сферы села, улучшения условий и охраны труда;
- разрабатывает перечень минимума работ (услуг), необходимых во время забастовок, и утверждает его по согласованию с областным комитетом Профсоюза;
- организует совместно с Профсоюзом проведение областных конкурсов профессионального мастерства.

### **3.4. Брянскагропромобъединение и БРОО «Фермеры Брянщины»:**

- координируют действие организаций, являющихся их членами, в вопросах реализации социальных и экономических программ, проведения политики занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования и пенсионного обеспечения работников;
- участвуют в разработке нормативных правовых актов органами законодательной и исполнительной власти области и органами местного самоуправления по вопросам АПК и социального развития села;
- представляют законные интересы и защищают права своих организаций в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с органами законодательной и исполнительной власти и Профсоюзом;
- способствуют созданию для работодателей АПК равных с субъектами хозяйственной деятельности других отраслей экономики условий получения доходов, устранения причин и условий, ущемляющих социально-трудовые и связанные с ними экономические права занятых в сельском хозяйстве;
- способствуют налаживанию взаимовыгодных связей между организациями АПК их объединению в отраслевые, территориальные и другие формирования в целях увеличения производства и реализации сельскохозяйственной продукции;
- оказывают помощь крестьянским (фермерским) и личным подсобным хозяйствам в укреплении их экономики, материально-техническом обеспечении, реализации продукции, социальной защите;
- участвуют в рассмотрении коллективных трудовых споров и конфликтов, способствуют заключению коллективных договоров в организациях независимо от форм собственности и численности работающих в них.

### **3.5. Профсоюз:**

- добивается повышения уровня жизни и улучшения условий труда работников;
- принимает участие в формировании отраслевой программы занятости, предлагает меры по социальной защите работников – членов Профсоюза, вызвождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, сокращения численности или штатов;
- оказывает правовую помощь в вопросах оплаты труда, занятости, режима рабочего времени, приема на работу и увольнения, возмещение вреда, причиненного здоровью;

- представляет интересы работников в социальном партнерстве в сфере труда, ведет коллективные переговоры, заключает коллективные договоры и соглашения, осуществляет контроль за их выполнением;
- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участвует в пределах компетенции в осуществлении контроля за соблюдением законов, иных нормативных правовых актов о приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения, представляет работников в комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества;
- защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в органах законодательной, исполнительной власти и местного самоуправления, в судебных органах и иных организациях, перед работодателями и их объединениями;
- участвует в разработке и реализации политики по молодежным, гендерным и иным вопросам;
- участвует в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы оплаты труда, социального и пенсионного страхования и обеспечения, экологической безопасности работающих;
- организует проведение оздоровительных мероприятий для членов Профсоюза и работу по организации санаторно-курортного обслуживания работников АПК и их детей;
- 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 АПК;
- берет на себя обязательство не организовывать забастовок на срок действия Соглашения при условии выполнения Сторонами его положений.

### **3.6. Стороны Соглашения:**

- принимают участие в разработке нормативных правовых актов, сотрудничают в обмене информацией, передовым опытом и проведении общественных мероприятий по вопросам АПК;
- доводят настоящее Соглашение до ГКУ районных управлений сельского хозяйства – членов «Брянскагропромобъединение» и БРОО «Фермеры Брянщины», районных, первичных организаций Профсоюза для руководства, реализации и контроля;
- оказывают методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях, указанных в пункте 2.1. настоящего Соглашения, принимают участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;
- создают условия для формирования в АПК системы страхования и государственного пенсионного обеспечения.

### **3.7. Профсоюз и Брянскагропромобъединение:**

- в целях укрепления социального партнерства ежегодно проводят Смотр-конкурс «Лучший коллективный договор организации АПК области».

## **ГЛАВА IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

4.1. Стороны Соглашения осуществляют меры, направленные на улучшение качества трудовых ресурсов в организациях и развитие их профессиональной мобильности на основе применения системы профессионального образования всех уровней, а также принятии мер по предотвращению массовых увольнений, ограничению практики найма работников кадровыми агентствами с целью предоставления их услуг третьим лицам, легализации и обоснованности привлечения иностранной рабочей силы, смягчению последствий спада производства, реструктуризации организаций, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

### **4.2. Департамент сельского хозяйства:**

- разрабатывает мероприятия по обеспечению конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда, обеспечение жильем, организацию отдыха, 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;
- разрабатывает и осуществляет в установленном порядке мероприятия по подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием, профессиональной переподготовке и повышению квалификации специалистов для АПК;
- разрабатывает прогноз потребности в выпускниках учреждений высшего профессионального образования в разрезе районов;
- разрабатывает и реализует программы по стажировке выпускников образовательных учреждений, адаптации молодых работников на производстве;
- разрабатывает меры, направленные на экономическое стимулирование участия работодателей в организации опережающего обучения работников, подлежащих высвобождению в ходе реструктуризации производства.

### **4.3. Работодатели:**

- соблюдают трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, поддерживающие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашения и трудовые договоры;
- ведут коллективные переговоры согласно ст.22 Трудового кодекса Российской Федерации;

- заключают коллективные договоры в порядке, установленном ст.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;
- обеспечивают высвобождаемым работникам организаций, признанных банкротами, преимущественное право трудоустройства во вновь образуемых на базе этих организаций;
- 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;
- разрабатывают и реализуют мероприятия, предусматривающие сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы, в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- принимают меры, направленные на создание и сохранение рабочих мест, смягчение негативных последствий их сокращения;
- информируют выборные органы первичных профсоюзных организаций о сокращении рабочих мест;
- обеспечивают соблюдение установленного трудовым законодательством режима рабочего времени и времени отдыха;
- при наличии финансовых средств предоставляют льготы и компенсации высвобождаемым работникам сверх установленных законодательством;
- оказывают материальную помощь особо нуждающимся работникам, молодым специалистам, ветеранам труда;
- организуют внутрипроизводственное обучение работников организаций, а также опережающее профессиональное обучение работников, подлежащих высвобождению;
- вводят режим неполного рабочего времени. Предельный уровень сокращения установленного законодательством фонда рабочего времени, а также порядок компенсации работникам потерь в заработной плате устанавливается в коллективном договоре с учетом действующего законодательства. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатели обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий;
- при необходимости производят разделение рабочего дня на части;

– при принятии решения о массовом увольнении работников работодатели в соответствии со ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации проводят мероприятия с обязательным уведомлением выборных органов первичных профсоюзных организаций. Массовым увольнением считается одновременное сокращение десяти и более процентов от общей численности работников организации;

– при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатели обязаны в письменной форме сообщить об этом выборным органам первичных профсоюзных организаций и в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий и указать должности, профессии, специальности и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В течение этого срока работодатели осуществляют меры, обеспечивающие за счет организаций перекавалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При перекавалификации работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата на весь срок обучения;

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

– **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.

## ГЛАВА V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

5.3 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.

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.

5.4. 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.

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

5.6. 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 (ст.103 ТК РФ).

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.

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

5.8. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также и 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.

5.9. 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 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 поручению 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.

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

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

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

5.14 Работодатели обязаны произвести работникам все причитающиеся им выплаты за отпуск не позднее чем за 3 дня до его начала.

## ГЛАВА VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны Соглашения считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях – систематическое повышение реальных доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства и доведение уровня реальной заработной платы в сельском хозяйстве до 80 процентов от уровня средней заработной платы по области.

7.1 Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отступающих 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 по согласованию работодателей с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

Размер тарифных ставок (окладов), а также базовых окладов, тарифных ставок заработной платы устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области, на которую начисляются все надбавки и доплаты.

1.2 В организациях **внебюджетного сектора** регулирование оплаты труда осуществляется следующим образом:

- минимальный размер оплаты труда при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке нормы рабочего времени устанавливается на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в области;

- в случаях, когда экономическое положение отдельных организаций не позволяет обеспечить им применение минимального размера оплаты труда, предусмотренного настоящим Соглашением, при подписании коллективного договора в организации стороны могут принимать решение о других его размерах, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, и разрабатывают меры по сближению минимального размера оплаты труда работникам организации и величины прожиточного минимума в области;

- 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, 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 соответствии с индексом потребительских цен в области не реже чем один раз в год одновременно для всех категорий работников; механизм индексации регулируется коллективным договором;

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

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

#### 1.4 Работодатели:

- обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;
- производят своевременные расчеты с работниками по заработной плате и оплате 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. Локальные нормативные акты организации или коллективный договор изменить данную норму закона, которая имеет императивный характер, не могут;
- несут персональную ответственность за задержку выплаты заработной платы;
- 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;
- предоставляют гарантии и компенсации работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующими законами и иными нормативными правовыми актами;
- производят оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в повышенном размере, конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.
- Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются трудовыми договорами с ними.

Выплата заработной платы руководителю организации производится одновременно с выплатой ее 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 в отсутствие задолженности по заработной плате работникам.

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

## ГЛАВА VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

- выплату компенсаций в размере не ниже минимальной заработной платы гражданам труда при предоставлении им путевок на лечение согласно медицинскому назначению;
- 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:
  - 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) одному из родителей либо иному законному представителю ребенка, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс);
- предоставление различных видов социальной помощи работникам (бесплатные или частично оплачиваемые путевки на санаторно-курортное лечение, компенсация расходов на лечение и другое);
- оказание материальной помощи работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий (кредиты, субсидии, снижение стоимости услуг или уровня оплаты жилья и другие);
- оказание материальной помощи неработающим пенсионерам-ветеранам организации:
  - оплату расходов на ритуальные услуги в случае смерти работника, его близких родственников, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации;
  - единовременную выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;
  - выплату работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;
  - предоставление льгот в части пользования лечебными учреждениями работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штата, не менее двух лет после увольнения, а их детям – детскими дошкольными учреждениями, на равных условиях с работающими в данной организации;
  - дополнительное добровольное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, медицинское страхование, а также другие виды страхования за счет работодателей;
  - негосударственное пенсионное обеспечение работников и ветеранов;
  - выплата подъемных молодым специалистам.

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

- выплату компенсаций и предоставление льгот женщинам, работающим в сельской местности, а также работникам организаций, находящихся на территории Чеченской Республики в связи с последствиями экологических катастроф и чрезвычайных ситуаций;
- выплату средней заработной платы на период отсутствия работника при направлении работы с получением образования;
- выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, соглашениях, но не более трех месяцев;
- оказание единовременной материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;
- 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;

– выплата семье, потерявшей кормильца вследствие трудового увечья, одновременно пособия исходя из минимального размера оплаты труда, установленного законодательством на день выплаты, за 10 лет;

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

**7.3 Работодатели** предоставляют повышенные льготы и гарантии женщинам, работающим в АПК:

– 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.

**7.4 Работодатели** обеспечивают приоритетное финансирование профилактических мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также санаторно-курортного лечения женщин старшего возраста, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за счет сумм страховых взносов обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**7.5 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 и (или) опасных 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.

**7.6 Работодатели:**

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

– 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.

**7.7 Стороны Соглашения** осуществляют взаимодействие в области информирования работников АПК по вопросам нормативного правового регулирования пенсионного обеспечения в Российской Федерации и Брянской области.

**7.8 Стороны** совместно принимают меры по созданию отраслевых профессиональных пенсионных систем.

**7.9 Конкретные положения** данного раздела фиксируются в коллективном договоре организации.

## ГЛАВА VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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 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 программ улучшения условий и охраны труда работников;
- содействуют укреплению служб охраны труда организаций АПК;
- распространяют передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда;
- содействуют ратификации конвенции МОТ от 21.06.2001 № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» и ее реализации.

### Работодатели:

- обеспечивают выполнение в организациях законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, соблюдение режима труда и отдыха работников;
- создают на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- выделяют необходимые средства на проведение мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг); обязательства коллективного договора указанные средства могут реализовываться в повышенном размере;
- разрабатывают инструкции по охране труда и проводят ознакомление работников с требованиями по охране труда;
- обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций;
- устанавливают компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями 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, определенном Правительством Российской Федерации;
- организуют проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации в соответствии со ст.ст.212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации;
- обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;
- 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;
- проводят обучение специалистов по охране труда в организациях;
- организуют расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

3.3 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 в зависимости от степени вредности. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 3 стандартных дней;

б) повышенный размер оплаты труда устанавливается в зависимости от степени вредности. Минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента часовой ставки (оклада), установленной для различных видов работ с вредными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором:

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 (ст.371 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом, первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

4. – **Работодатели** совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

- создают комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу;
- проводят обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Предусматривают в коллективном договоре меры, обеспечивающие уполномоченным (доверенным) лицам возможность выполнять свои общественные обязанности в рабочее время;

– обеспечивают пересмотр, разработку и корректировку действующих норм труда для работников, занятых сельскохозяйственными работами в зоне радиационного загрязнения, подвергшихся Чернобыльской и другим экологическим катастрофам, с учетом обязательного выполнения требований радиационной безопасности;

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

4.5 К коллективному договору прилагаются:

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

- список работников, которым по результатам специальной оценки условий труда установлены размеры повышения оплаты труда, продолжительности рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- перечень производств, профессий и должностей, работникам которых выдается бесплатно молоко и другие равноценные пищевые продукты;

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

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

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

1.1. 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 и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

1.2. Департамент сельского хозяйства, Брянскагропромобъединение, БРОО «Фермеры Брянщины»:

- организуют разработку и реализацию программы мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- проводят не реже одного раза в три года обучение специалистов по охране труда региональных органов управления АПК.

1.3. Профсоюз:

- принимает участие в подготовке отраслевых мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма, отраслевых автоматизированных актов, регламентирующих вопросы охраны труда;

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

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

- 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 IX. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

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

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

- содействие снижению уровня безработицы среди молодежи;
- 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 непрерывному 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;
- проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи, предупреждению негативных явлений среди учащейся и работающей молодежи, способствованию 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.

**1.3 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 организациях всех форм собственности;
- разрабатывают комплексные и целевые программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации;
- проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;
- устанавливают именные стипендии обучающимся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования за отличную успеваемость;
- поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности 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 образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами организаций;
- заключают с образовательными организациями договоры сотрудничества о подготовке молодых специалистов и рабочих, в соответствии с которыми гарантируют им трудоустройство по специальности, о проведении производственной практики и стажировки обучающихся, о поощрении мастеров производственного обучения, о развитии материально-технической базы образовательных организаций;

- обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования;
- гарантируют трудоустройство работникам, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной службы по призыву;
- оказывают материальную помощь молодым работникам, возвратившимся в организацию после прохождения военной службы по призыву, на условиях, определяемых коллективным договором.

#### **1.5 Профсоюз:**

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

1.6 Стороны рекомендуют оформлять договоренности по вопросам обеспечения защиты прав и интересов обучающихся в подведомственных образовательных организациях высшего профессионального образования в виде соглашений, прилагаемых к коллективным договорам образовательных организаций.

## **ГЛАВА X. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

1.1 Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 1 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Брянской области, Уставом Профсоюза работников АПК Российской Федерации, Генеральным и Отраслевым соглашениями, коллективными договорами, другими нормативными актами.

#### **1. Работодатели:**

- соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций и вступлению работников в члены Профсоюза;
- проводят инструктирование лиц, находящихся на руководящих должностях о недопустимости препятствования деятельности профсоюзной организации, в какой бы то ни было форме;
- предоставляют выборным профсоюзным органам необходимую статистическую отчетность и иную информацию, затрагивающую интересы работников по социально-трудовым вопросам;
- 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 выборных профсоюзных органов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

— предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в организации, безвозмездно необходимые помещения для работы и для проведения собраний работников, транспортные средства, а также средства оргтехники и другие технические средства в соответствии с коллективным договором;

— включают представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий по финансовому оздоровлению, реорганизации и ликвидации организации;

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

— обеспечивают по личным письменным заявлениям членов Профсоюза проведение безналичным путем удержания профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление на счета профсоюзных органов на условиях, предусмотренных коллективным договором. Не имеют права задерживать перечисление указанных средств;

— 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 в размере 0,5 процента от фонда оплаты труда организации;

— обеспечивают участие 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 последний заработок на период кратковременной профсоюзной учебы;

— предоставляют членам выборных профсоюзных органов время для выполнения общественных обязанностей на условиях, предусмотренных коллективным договором;

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

— не препятствуют работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав;

— могут производить оплату труда руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций за счет средств организации, если это определено коллективным договором;

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

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

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

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

## ГЛАВА XI. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

1. Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства в агропромышленном комплексе Брянской области реализацию принципа равноправия Сторон.

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

3. Стороны Соглашения договорились:

- обеспечить безусловное выполнение норм Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся участия в подготовке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов в отрасли по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

- в период действия Соглашения не допускать принятия нормативных правовых актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников, без предварительного их обсуждения Сторонами.

- В рамках повышения результативности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений Стороны содействуют:

- развитию практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организациях агропромышленного комплекса;

- распространению областного, районных отраслевых соглашений на всех работодателей и работников АПК;

- принятию мер по урегулированию коллективных трудовых споров, противодействию правонарушениям в сфере трудовых отношений.

4. В этих целях Стороны:

- проводят мониторинг и анализ заключения и выполнения соглашений на всех уровнях социального партнерства и коллективных договоров в организациях, участие работы органов социального партнерства;

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

- оказывают методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях АПК, принимают участие в собраниях, конференциях и проведении итогов выполнения коллективных договоров.

5. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников организаций представляют и защищают территориальные профсоюзные организации, а территориальных соглашений – районные организации Профсоюза.

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

11.8. Выполнение Соглашения с предоставлением сторонами необходимой информации рассматривается по итогам полугодия и года на совместных заседаниях Коллегии Департамента сельского хозяйства и Президиума областной организации Профсоюза.

Информация о результатах доводится до сведения работодателей и профсоюзных комитетов.

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

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

11.11. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в Управлении государственной службы по труду и занятости населения Брянской области.

11.12. Стороны Соглашения в течение месяца со дня его уведомительной регистрации обеспечивают доведение Соглашения до своих организаций.

к Отраслевому соглашению по  
агропромышленному комплексу  
Брянской области на 2016 – 2018 годы

## СОСТАВ

**Отраслевой комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением  
Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Брянской области  
на 2016 – 2018 годы, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию  
возникающих между сторонами Соглашения разногласий**

от Профсоюза работников агропромышленного комплекса  
Брянской области

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| 1. Прохода<br>Николай Андреевич     | - заместитель председателя Профсоюза<br>(сопредседатель комиссии)  |
| 2. Андрюшин<br>Василий Григорьевич  | - председатель Профкома студентов<br>Брянского государственного аграрного<br>университета                |
| 3. Каунов<br>Николай Николаевич     | - председатель Трубчевской районной<br>организации Профсоюза   |
| 4. Рогожина<br>Татьяна Борисовна    | - председатель первичной профсоюзной<br>организации ОАО «Брянский молочный<br>комбинат»                  |
| 5. Толстенок<br>Павел Александрович | - председатель первичной профсоюзной<br>организации Департамента сельского<br>хозяйства Брянской области |

от Департамента сельского хозяйства Брянской области

- |                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| 1. Клименко<br>Николай Михайлович | - заместитель директора Департамента<br>(сопредседатель комиссии)  |
| 2. Горяинов<br>Вадим Анатольевич  | - начальник отдела животноводства                                  |
| 3. Даниленко<br>Анна Ивановна     | - начальник отдела по переработке и малым<br>формам хозяйствования |
| 4. Муратов<br>Дмитрий Игоревич    | - начальник отдела кадров  |
| 5. Рябцева<br>Галина Николаевна   | - начальник отдела правового обеспечения                           |

от Регионального Объединения работодателей агропромышленного комплекса  
Брянской области

1. Коробко Виктор Михайлович - заместитель Председателя Регионального объединения работодателей «Брянскагропромобъединение» (сопредседатель комиссии)
2. Коротчиков Анатолий Николаевич - член Президиума Регионального Объединения работодателей «Брянскагропромобъединение»
3. Лапонов Афанасий Иванович - председатель ревизионной комиссии Регионального Объединения работодателей «Брянскагропромобъединение», председатель СПК «Маяк» Навлинского района

от Брянской региональной общественной организации  
«Фермеры Брянщины»

1. Дульцев Николай Васильевич - глава КФХ «Дульцев Н.В.» Погарского района (сопредседатель комиссии)
2. Короткина Елена Григорьевна - глава КФХ «Елена» Рогнединского района
3. Коршунов Виктор Владимирович - директор ТнВ «Десна» Выгоничского района