

Министерство сельского хозяйства и продовольствия Омской области  
Омская областная организация Профсоюза работников агропромышленного  
комплекса Российской Федерации  
Региональное объединение работодателей «Агропромобъединение»  
Омской области

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО АГРОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ  
НА 2015-2017 ГОДЫ

г. Омск, декабрь 2014 года

## Раздел I. Общие положения

- 1.1. Настоящее отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Омской области (далее Соглашение) на 2015-2017 годы заключено на областном уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации и регионального трехстороннего соглашения о социальном партнерстве.
- 1.2. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства Омской области, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, направлено на создание условий, способствующих устойчивому развитию экономики агропромышленного комплекса, росту производительности труда, занятости населения, повышению жизненного уровня и социальной защиты работников, определяет общие условия оплаты и охраны труда, трудовые гарантии, льготы работникам и иные вопросы, согласованные сторонами.

## Раздел II. Стороны Соглашения. Сфера деятельности Соглашения

- 2.1. Сторонами Соглашения являются:
  - работники организаций агропромышленного комплекса в лице их представителя Омской областной организации Профсоюза работников АПК РФ ( - далее Профсоюз);
  - работодатели в лице их представителя Регионального объединения работодателей «Агропромобъединение» Омской области ( - далее Работодатели);
  - Министерство сельского хозяйства и продовольствия Омской области ( - далее Минсельхозпрод).
- 2.2. Стороны Соглашения в своей деятельности руководствуются законодательством Российской Федерации, Омской области и настоящим Соглашением, строят свои взаимоотношения в духе конструктивного и делового сотрудничества, взаимопонимания и доверия, в соответствии с основными принципами социального партнерства (ст. 24 ТК РФ), соблюдая определенные Соглашением обязательства и договоренности.
- 2.3. Соглашение распространяется на работников и работодателей организаций агропромышленного комплекса Омской области независимо от формы собственности и организационно-правовой

- формы. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, выразивших свое согласие путем извещения об этом Сторон Соглашения.
- 2.4. Стороны Соглашения договорились, что интересы работников агропромышленного комплекса при проведении коллективных переговоров с работодателями, заключении коллективных договоров и осуществлении контроля за выполнением принятых обязательств представляют профсоюзные организации. В связи с этим, организации, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счет профсоюзной организации денежные средства в размере 1 процента из их заработной платы (ст. 377 ТК РФ).
  - 2.5. Соглашение служит основой для заключения районных соглашений, коллективных и трудовых договоров, не ограничивает права организаций отрасли в расширении социальных гарантий и льгот работникам при наличии собственных средств для их обеспечения, но не могут снижать их уровень, установленный законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.
  - 2.6. Ни одна из сторон Соглашения 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 правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения.
  - 2.7. Соглашение на 2015-2017 годы вступает в силу с 1 января 2015 года, действует по 31 декабря 2017 года и может быть изменено, дополнено, расторгнуто только по взаимной договоренности Сторон.
  - 2.8. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам, касающимся хода выполнения Соглашения.
  - 2.9. Стороны Соглашения образуют из числа своих представителей Отраслевую комиссию по подготовке и заключению Соглашения, организации контроля за его выполнением, внесению изменений и дополнений, урегулированию возникающих между Сторонами Соглашения разногласий ( - далее Отраслевая Комиссия). Состав Отраслевой Комиссии указан в Приложении № 1 к Соглашению.
  - 2.10. Стороны, подписавшие Соглашение, в рамках своих полномочий принимают на себя обязательства отраслевого Соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации и регионального Соглашения о социальном партнерстве Омской области.
  - 2.11. Стороны доводят Соглашение до райкомов и комитетов Профсоюза, всех работодателей, муниципальных образований для руководства, реализации, контроля за выполнением принятых обязательств и обязуются обсудить вопрос о проведении переговоров и подписании нового Соглашения за три месяца до окончания действия настоящего

Соглашения.

### Раздел III. Обязательства в области производственных и экономических отношений

- 3.1. Стороны Соглашения содействуют развитию в АПК многоукладной экономики, свободы предпринимательства, различных форм собственности и хозяйствования в целях эффективного использования земель сельскохозяйственного назначения, материальных, трудовых и финансовых ресурсов для надежного обеспечения нужд области в продовольствии и сырье, достижения достойного уровня жизни сельского населения, повышения его занятости и развития сельских территорий.
- 3.2. Главными направлениями деятельности Минсельхозпрода с участием Работодателей и Профсоюза являются:
- обеспечение выполнения федеральной и региональной программ развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы;
  - участие в реализации федеральной и областной целевых программ «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 годы и на период до 2020 года»;
  - модернизация и переход к инновационной модели развития АПК, ускоренное освоение достижений науки и техники, позволяющих повышать производительность труда и снижать ресурсоемкость производства продукции;
  - финансовое оздоровление сельхозтоваропроизводителей;
  - содействие формированию и развитию финансово-кредитного обслуживания, государственной поддержки организаций агропромышленного комплекса, малого предпринимательства, крестьянских (фермерских) и личных подсобных хозяйств;
  - содействие развитию сельскохозяйственных производственных, потребительских и кредитных кооперативов, взаимовыгодных межхозяйственных связей в сфере производства, переработки и реализации продукции;
  - поддержка развития пищевой и перерабатывающих отраслей, инфраструктуры продовольственного рынка;
  - участие в разработке и внедрении механизмов регулирования продовольственного рынка, в осуществлении государственных закупочных и товарных интервенций сельхозпродукции;
  - повышение качества сельскохозяйственной продукции, продуктов питания и обеспечение их конкурентной способности;
  - проведение государственной политики в области ветеринарной службы и обеспечение безопасности продукции животноводства;

- содействие увеличению семейных животноводческих ферм на базе крестьянских (фермерских) хозяйств и их дальнейшему развитию;
- содействие начинающим фермерам при создании и развитии крестьянских (фермерских) хозяйств;
- участие организаций агропромышленного комплекса, крестьянских (фермерских) и личных подсобных хозяйств в ярмарочных мероприятиях;
- оказание методической помощи действующим и вновь создаваемым организациям различных организационно-правовых форм;
- развитие областного информационно-консультативного центра и его филиалов по обслуживанию товаропроизводителей;
- профессиональная учеба кадров и организация наставничества на производстве;
- организация трудового соревнования на уровне области, районов и трудовых коллективов, проведение районных и областных конкурсов профессионального мастерства, в том числе среди молодежи, праздников труда, выставок, восстановление Досок почета, галерей и музеев трудовой славы.

### 3.3. Работодатели:

- содействуют совершенствованию экономических и социальных отношений в сфере деятельности АПК;
- участвуют в реализации социальных и экономических программ, проведении политики занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования и пенсионного обеспечения работников;
- участвуют в разработке нормативных правовых актов органами государственной власти и местного самоуправления по вопросам АПК и социального развития села;
- представляют и отстаивают экономические права и законные интересы товаропроизводителей и работодателей в органах государственной власти и местного самоуправления;
- проводят работу по вовлечению в свои ряды новых юридических и физических лиц;
- способствуют заключению коллективных договоров в организациях всех форм собственности независимо от численности работающих в них;
- организуют профессиональную учебу кадров и изучение работниками трудового законодательства;
- повышают роль рабочих собраний на производстве;
- организуют трудовое соревнование в коллективах по профессиям;
- содействуют обеспечению трудовых прав работников, в том числе на участие в управлении организациями (ст.52-53 ТК РФ);
- участвуют в рассмотрении и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров и конфликтных ситуаций.

### 3.4. Профсоюз:

- участвует в формировании социально-экономической политики в АПК, разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов по социально-трудовым вопросам;
- ведет коллективные переговоры, заключает с работодателями коллективные договоры, осуществляет контроль за их выполнением;
- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- совместно с Минсельхозпродом и Работодателями в целях дальнейшего развития социального партнерства в сфере труда ежегодно проводят областной смотр-конкурс «Лучшая организация сельского хозяйства по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений»;
- добивается повышения уровня жизни и улучшения условий и охраны труда работников;
- участвует в организации среди работников трудового соревнования;
- проводит воспитательную работу среди членов Профсоюза, способствует снижению социальной напряженности в трудовых коллективах;
- участвует в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- представляет интересы работников в комиссиях организаций АПК по охране труда, трудовым спорам, социальному страхованию и пенсионному обеспечению;
- организует и проводит коллективные действия как средство защиты социально-трудовых прав и экономических интересов работников;
- участвует в разработке совместно с Минсельхозпродом перечня минимума работ (услуг), выполнение которых необходимо во время проведения забастовок.

#### Раздел IV. Обязательства сторон в области трудовых отношений содействия занятости работников, подготовки кадров, их закрепления на селе

Стороны Соглашения:

- 4.1. Участвуют в разработке и реализации областных и муниципальных программ подготовки кадров и занятости населения, развития крестьянских (фермерских) и личных подсобных хозяйств, организации закупа сельхозпродукции у населения.
- 4.2. Разрабатывают мероприятия по обеспечению конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда, на жилье и организацию отдыха, соблюдение льгот и гарантий;
- 4.3. Осуществляют анализ и прогноз потребности отраслей в рабочих и специалистах, согласовывают объемы и профессии подготовки и

- переподготовки кадров в системе профессионального образования исходя из потребностей на рынке труда.
- 4.4. Участвуют в модернизации системы профессионального образования на основе реального спроса на его услуги для оптимизации структуры и объемов профессиональной подготовки кадров для агропромышленного комплекса области, с учетом предстоящего перехода на профессиональные стандарты.
  - 4.5. Заключают договоры сотрудничества с учреждениями профессионального образования на подготовку молодых рабочих и специалистов, организацию производственной практики студентов и учащихся, содействуют организации стажировки и адаптации молодых работников на производстве.
  - 4.6. Разрабатывают и реализуют ежегодные программы внутрипроизводственного обучения работников, повышения квалификации, подготовки и переподготовки не менее 15 процентов персонала организаций.
  - 4.7. Принимают меры по предотвращению массовых увольнений работников, смягчению последствий спада производства, социальной защите увольняемых и созданию новых рабочих мест.
  - 4.8. Исходя из приоритетного использования трудовых ресурсов области, ежегодно готовят предложения о целесообразности и квоте привлечения иностранной рабочей силы в агропромышленное производство.
  - 4.9. Добиваются повышения эффективности системы мониторинга ситуации на рынке труда АПК.
  - 4.10. Представляют работу по специальности выпускникам образовательных учреждений, обучавшихся по договорам или направлениям организаций.
  - 4.11. Создают необходимые условия труда в соответствии с действующими нормами трудового законодательства.
  - 4.12. Работодатели:
    - обеспечивают соблюдение законодательства Российской Федерации по занятости и гарантий прав граждан на труд;
    - не допускают необоснованных отказов в заключении трудовых договоров и нарушений Трудового кодекса в части необоснованного заключения срочных трудовых и гражданско-правовых договоров;
    - способствуют трудоустройству работников при ликвидации организации, которым осталось три года до момента возникновения права на пенсию, а так же в семье которых один из супругов имеет статус безработного и матерей (отцов) – одиночек;
    - обеспечивают приоритетное представление 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 их имущества организациях;
- информируют выборные органы первичных профсоюзных организаций о сокращении и создании новых рабочих мест;
  - при вынужденном кратковременном сокращении объемов производства по согласованию с профсоюзным комитетом предусматриваются мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников, в том числе:
    - временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;
    - перевод работников на режим неполного рабочего времени, не нарушая предельный уровень сокращения его фонда установленным законодательством;
    - предоставление работникам по письменным заявлениям отпуска без сохранения заработной платы;
    - установление в коллективном договоре размера компенсации работникам потерь в заработной плате;
  - при введении режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели, а так же при остановке производства в письменной форме сообщают об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней;
  - при необходимости производят разделение рабочего дня на части;
  - при принятии решения о массовом высвобождении работников проводят мероприятия с обязательным уведомлением профсоюзных комитетов;
  - при высвобождении работников в письменной форме сообщают об этом профсоюзным комитетам и органам службы занятости не позднее, чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении работников – не позднее, чем за три месяца. В течение этого срока осуществляются меры, обеспечивающие за счет организации переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. При переквалификации работников с отрывом от производства за ними сохраняется средняя заработная плата за весь срок обучения;
  - при расторжении трудовых договоров в связи с сокращением штата работников в коллективных договорах могут предусматриваться выплаты работникам единовременных пособий, предоставление других социальных льгот и гарантий сверх установленных законодательством.
- 4.13. Работодатели совместно с профсоюзными комитетами на случай массового высвобождения работников предусматривают в коллективных договорах обязательства по заключению с органами страхования договоров коллективного страхования работников на случай потери работы.



- 4.14. Профсоюз может входить с предложением в органы местного самоуправления о приостановке до 6 месяцев решения работодателей о массовом высвобождении работников, либо их поэтапном сокращении.
- 4.15. Стороны Соглашения пришли к согласию, что критерием массового увольнения для организаций АПК Омской области считается одновременное десяти и более процентов сокращения работников от общей их численности в организации.
- 4.16. Стороны Соглашения принимают участие:
- в работе по профессиональной ориентации учащихся общеобразовательных школ с целью повышения их мотивации к трудовой деятельности по необходимым агропромышленному комплексу профессиям и специальностям;
  - в мероприятиях направленных на профессиональную ориентацию различных возрастных и социальных групп населения;
  - в профессиональной ориентации молодежи посредством организации на базе работодателей экскурсий, включающих ознакомление с методами работы на конкретных рабочих местах (профессиональные пробы) и информационных встреч, посвященных перспективам трудоустройства по профессиям (специальностям), востребованным на рынке труда Омской области.

## Раздел V. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. Стороны Соглашения договорились, что режим рабочего времени в организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, 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 работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда – 36 часов в неделю и для женщин, работающих в сельской местности 36 и менее часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при 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. 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 ТК РФ 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. При изменении определенных сторонами условий трудового договора работники организаций должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

5.9. 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.

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

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

— ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с

вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда». Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется работодателями на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426 с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями охраны труда.

- 5.11. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность и источники финансирования закрепляются в коллективных договорах.
- 5.12. Продолжительность ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.
- 5.13. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми работодателями с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, в порядке и сроки, установленные действующим законодательством и являющимися обязательными для исполнения работодателями и работниками.
- 5.14. Работодатели обязаны произвести работникам все причитающиеся им выплаты, включая оплату отпуска, не позднее чем за 3 дня до его начала.

## Раздел VI. Оплата труда

- 6.1. Стороны Соглашения проводят политику, направленную на повышение реальных доходов работников организаций, за счет роста эффективности и объемов производства, доведения размера заработной платы в агропромышленном комплексе до 80 процентов от ее среднеобластного уровня.  
Регулярно на основе данных мониторинга рассматривают на заседаниях комиссии Министерства сельского хозяйства и продовольствия по обеспечению условий соблюдения трудовых прав и гарантий работников агропромышленного комплекса Омской области уровень и своевременность выплаты заработной платы в организациях АПК, состояние дел и меры, по повышению заработной платы работников, погашению задолженности по заработной плате, соблюдению Федерального Закона «О минимальном размере оплаты труда» и регионального соглашения «О минимальной заработной плате в Омской области».
- 6.2. Системы оплаты труда, включая размер тарифных ставок (окладов), доплат, выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также соотношение их размеров между отдельными категориями работников организации, устанавливаются в Положении по оплате труда, которое является неотъемлемой частью коллективного договора,

а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями с учетом мнения профсоюзных комитетов, и фиксируются в трудовых договорах.

6.3. Механизм регулирования оплаты труда в организациях внебюджетного сектора устанавливается следующий:

1) коллективным договором определяется месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда, обеспечивающая долю тарифной части в заработной плате работника не менее 60 процентов;

2) оплата труда работников дифференцируется в зависимости от сложности выполняемых работ, их профессионально-квалификационного уровня и фиксируется в коллективном договоре;

3) наименование профессий, тарификация основных видов работ, присвоение квалификационных разрядов производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом решений аттестационных комиссий;

4) введение, замена и пересмотр норм труда, условий оплаты труда производится работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и своевременно отражается в дополнительных соглашениях к трудовым договорам;

5) при увеличении минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), оплата труда работников организаций приводится в соответствие с законодательством. Социальные выплаты в минимальный размер оплаты труда (минимальную заработную плату) не включаются;

6) работникам могут выплачиваться надбавки за выслугу лет (за стаж работы по специальности) в соответствии с положением, утвержденным организацией с учетом мнения профсоюзного комитета;

7) при наличии финансовых возможностей в минимальный размер оплаты труда не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты, районный коэффициент;

8) в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работникам, известившим работодателя в письменной форме о приостановке работы, оплачивать время приостановки (весь период до выплаты задержанной суммы) в размере не менее средней заработной платы в соответствии со ст. 139 ТК РФ;

9) выплата премий и других поощрительных выплат руководящим работникам осуществляется за счет прибыли организации, оставшейся после уплаты налогов и прочих платежей, при отсутствии задолженности по заработной плате работников;

10) соблюдается соотношения в уровнях оплаты труда 10 процентов работников с наиболее низкой заработной платой и 10 процентов самой высокой заработной платой не более, чем 1:10

- 6.4. В организациях, финансируемых из бюджетов РФ и Омской области, оплата труда работников производится в соответствии с федеральным и областным законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.
- Система оплаты труда в бюджетных, автономных и казенных учреждениях устанавливается в соответствии постановлениями Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583, Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений в Омской области» с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений.
- 6.5. Для женщин, работающих в сельской местности (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1) устанавливается:
- 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели;
  - повышенная на 30 процентов оплата труда на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2-х часов).
- 6.6. За нерабочие праздничные дни работникам сдельщикам выплачивается вознаграждение в размере не ниже среднедневного заработка за каждый день.
- Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад.
- 6.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.
- Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда составляет:
- для работников, условия труда которых отнесены ко 2 степени вредности или опасности – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для работы с нормальными условиями труда;
  - для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности или опасности – не менее 6 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для работы с нормальными условиями труда;
  - для работников, условия труда которых отнесены к 4 степени вредности или опасности – не менее 8 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для работы с нормальными условиями труда;
- Порядок и конкретные размеры повышения заработной платы за работу с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом, в соответствии со ст. 372 ТК РФ, на период фактической занятости работников в этих условиях труда.
- 6.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами:

- работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 20 процентов тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеры доплат за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

#### 6.9. Работодатели и Профсоюз:

- разрабатывают и реализуют меры по поэтапному сближению минимального размера оплаты труда работников и величины прожиточного минимума трудоспособного населения области;
- производят в установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором сроки выплаты работникам заработной платы, но не реже, чем каждые полмесяца и обеспечивают своевременные отчисления в полном объеме в государственные внебюджетные фонды;
- при выплате заработной платы извещают каждого работника о ее составных частях в форме письменного извещения (расчетного листка), согласованного профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору;
- предусматривают в коллективном договоре не реже одного раза в год индексацию размера оплаты труда в зависимости от роста потребительских цен в области, а также в случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, автоматически обеспечивают ее компенсацию в размере не ниже 2/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки;
- совместно создают и оказывают содействие в организации работы комиссии по трудовым спорам;
- организуют в ходе профессиональной учебы кадров изучение работниками законодательства о труде;
- профсоюзные комитеты оказывают членам Профсоюза бесплатную юридическую и консультативную помощь, по заявлениям членов профсоюза и по собственной инициативе отстаивают их интересы в комиссиях по трудовым спорам и судах по вопросам оплаты труда и трудовых отношений.

#### Раздел VII. Социальные льготы, гарантии и компенсации

Стороны Соглашения рекомендуют работодателям, профсоюзным комитетам устанавливать для работников следующие дополнительные льготы, гарантии и компенсации за счет собственных средств, с включением их в коллективный договор:

- обеспечивать исполнение законодательства об обязательных видах социального страхования, включая представления сведений индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования, а также своевременную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд, фонд социального страхования и фонд обязательного медицинского страхования;

- осуществлять контроль расходования средств обязательного социального страхования через своих представителей в комиссиях по обязательному социальному страхованию;

- проводить диспансеризацию работников и их вакцинацию от вирусных инфекционных заболеваний;

- принимать меры по организации горячего питания работников на производстве с учетом выделяемых дотаций.

При заключении коллективных договоров рассматривать возможность финансирования мероприятий по:

- медицинскому обслуживанию, оздоровлению и санаторно-курортному лечению работников;

- зимнему и летнему оздоровлению и отдыху детей работников, проведению новогодних праздников, с приобретением подарков;

- выплате единовременного пособия при уходе на пенсию;

- дополнительному оплачиваемому отпуску многодетным матерям;

- выделению единовременного пособия при рождении (усыновлении) ребенка;

- выделении ежегодной материальной помощи работникам, имеющим детей инвалидов до 18 лет;

- ежемесячной компенсации малообеспеченным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей;

- оказанию материальной помощи неработающим пенсионерам – ветеранам организации;

- единовременной выплате денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;

- выплате работникам материальной помощи при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;

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

- предоставлению оплачиваемых, исходя из тарифной ставки (оклада) работника, дней отдыха на предусмотренный в коллективном договоре срок в случаях собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

- частично оплачиваемому содержанию детей в детских дошкольных

учреждениях и оздоровительных лагерях;

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

- оказанию единовременной материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;

- оплате расходов на ритуальные услуги в случае смерти бывшего работника ушедшего на пенсию;

- возмещению всех расходов, связанных с ритуальными услугами в случае гибели (смерти) работника, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, а также в результате исполнения им трудовых обязанностей;

- выплате семье, потерявшей кормильца вследствие трудового увечья, единовременного пособия исходя из минимального размера оплаты труда, установленного законодательством на день выплаты, за 10 лет;

- оказанию содействия работникам организации в улучшении их жилищных условий, направляя часть средств на индивидуальное и кооперативное строительство;

- финансированию из фондов организации мероприятий по созданию условий для досуга и отдыха работников, развития физкультуры и спорта в соответствии с Указом президента РФ «О введении в действие с 1 сентября 2014 года физкультурного комплекса «Готов к труду и обороне».

## Раздел VIII. Молодежная политика

Стороны Соглашения считают приоритетными направлениями совместной деятельности в вопросах молодежной политики:

- регулярное изучение совместно с органами по труду и занятости положения на селе с трудовой занятостью молодежи и содействие снижению уровня безработицы среди молодежи;

- участие в разработке и реализации комплекса мероприятий в муниципальных районах в сфере молодежной политики, проведении профориентационной работы в школах, способствующей профессиональному самоопределению молодежи в целях создания позитивного образа работника агропромышленного комплекса;

- расширение практики подготовки молодых специалистов на договорной основе с учреждениями профессионального образования, создании условий для производственной практики учащихся и студентов;

- предоставление рабочих мест для стажировки и трудоустройства выпускников;

- содействие развитию студенческих трудовых отрядов;

- содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;

- разработку и реализацию мероприятий по строительству жилья для молодых семей за счет средств организаций, возможностей областного и



федерального бюджетов и внебюджетных источников, а также на условиях льготного кредитования;

- содействие повышению социальной активности молодежи, предупреждению негативных явлений среди учащейся и работающей молодежи посредством организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы;

- организацию трудового соревнования, проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;

- поощрение молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзных организаций.

Работодатели, Профсоюз:

- формируют в коллективном договоре раздел по молодежной политике, предусматривают в нем финансирование мероприятий работы с молодежью;

- создают в организациях всех форм собственности молодежные советы (комиссии), развивают наставничество;

- гарантируют трудоустройство молодым специалистам, выпускникам профессиональных училищ, направляемых на работу по заявкам организаций и молодым людям, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной службы по призыву;

- обеспечивают временную трудовую занятость несовершеннолетних и молодежи.

Профсоюз:

- обеспечивает работу молодежного совета (комиссии) и обучение актива;

- вовлекает молодежь в ряды Профсоюза, избирает наиболее достойных в выборные профсоюзные органы;

- принимает меры по защите трудовых прав и социально-экономических интересов молодежи, контролирует соблюдение трудового законодательства, касающегося обеспечения социальных льгот и трудовых гарантий молодежи;

- в целях повышения правовых и экономических знаний проводит обучение молодых работников и студентов основам трудового законодательства и социального партнерства.

## РАЗДЕЛ IX. ОХРАНА ТРУДА

### 9.1. Стороны Соглашения:

- осуществляют меры в пределах своей компетенции по реализации в агропромышленном комплексе области раздела «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 28.12.2013 года № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального Закона от 24.07.1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Федерального Закона от 12.01.1996 года №

10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и закона Омской области от 11 июня 1999 года № 189 –ОЗ «Об охране труда в Омской области»;

- координируют деятельность организаций АПК в области охраны труда;

- принимают меры по укреплению службы охраны труда в организациях отрасли, обеспечению приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

- разрабатывают и организуют выполнение областной отраслевой программы улучшения условий и охраны труда;

- ежеквартально анализируют состояние производственного травматизма в отрасли, результаты доводят до сведения руководителей организаций;

- организуют планомерную работу областной ведомственной комиссии по охране труда с обязательным рассмотрением на её заседаниях всех случаев травматизма со смертельным исходом;

- проводят ежегодный областной смотр по охране труда и пожарной безопасности;

- принимают меры по проведению специальной оценке условий труда в организациях и последующей сертификации работ по охране труда;

- обеспечивают организацию обучения руководителей, специалистов и рабочих организаций по вопросам охраны труда, проводят их аттестацию и проверку знаний;

- оказывают методическую и практическую помощь организациям всех форм собственности в разработке обязательств по охране здоровья работников и соглашений по охране труда, включению их в коллективные договоры;

- распространяют передовой опыт работы по улучшению условий и охраны труда;

- осуществляют в соответствии с медицинскими заключениями по результатам периодических медицинских осмотров санаторно-курортное оздоровление работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

## 9.2. Работодатели:

- разрабатывают, утверждают и реализуют основные мероприятия организации работы по охране труда, обеспечивающих выполнение государственных нормативных требований охраны труда (ГОСТ 12.0230-2007 и ГОСТ 12.0007-2009);

- финансируют мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а также создают службу Охраны труда согласно ст. 217 и ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации;

- проводят в организациях обязательную специальную оценку условий

труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций с последующей сертификацией работ по охране труда;

- при заключении коллективных договоров разрабатывают, а затем реализуют меры по обеспечению безопасных условий и охраны труда, регулированию труда женщин, лиц с семейными обязанностями и

работников в возрасте до 18 лет в соответствии со статьями 149 – 156 Трудового кодекса РФ, отражая их в трудовых договорах;

- создают соответствующие требованиям условия труда и его охраны на каждом рабочем месте, принимают меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваемости;

- соблюдают надлежащий режим труда и отдыха работников, создают необходимые условия производственного быта;

- обеспечивают работников в полном объеме сертифицированной спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами по установленным нормам;

- заключают договоры с органами здравоохранения на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии со ст. 212 и 213 Трудового кодекса Российской Федерации с включением затрат в себестоимость продукции, а также дополнительных медосмотров работников с вредными условиями труда;

- представляют органам государственного управления охраной труда, надзора и контроля, органам профсоюзного контроля информацию, необходимую для осуществления ими своих полномочий;

- выполняют предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда, в установленные сроки рассматривают представления органов профсоюзного контроля;

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

- активно используют экономические стимулы предусмотренные законодательством в части предоставления скидок к страховым тарифам и 20 процентов страховых взносов на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний.

### 9.3 Работодатели и Профсоюз:

- принимают участие в разработке и реализации муниципальных программ улучшения условий и охраны труда;

- разрабатывают и утверждают правила и инструкции по охране труда и проводят с работниками соответствующие инструктажи;

- создают и организуют работу комитетов (комиссий) по охране труда, предоставляют согласованную коллективным договором продолжительность оплачиваемого рабочего времени членам комитета (комиссии), уполномоченным профсоюзных комитетов по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее одного часа в неделю;

- проводят расследование и учёт несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний;

- обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

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

- обеспечивают участие организаций в областном отраслевом смотре охраны труда и пожарной безопасности,

- проводят ежемесячно дни охраны труда на производстве;

- добиваются соблюдения работниками обязанностей в области охраны труда;

- предусматривают в коллективных договорах работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда компенсации, соответствующие результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда.

#### 9.4 Профсоюз:

- принимает участие в разработке и организации выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предупреждению травматизма и профзаболеваний;

- добивается ежегодного включения в коллективные договоры конкретных мероприятий по улучшению условий и охраны труда, участвуют в их реализации;

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

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

- обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и организации в целом;

- проводят обучение профсоюзного актива по применению законодательства и других нормативно-правовых актов по охране труда, оказывает методическую помощь уполномоченным профкомов и совместным комитетам (комиссиям) по охране труда;

- ведут разъяснительную работу в трудовых коллективах о необходимости соблюдения правил и норм безопасности на производстве.

## РАЗДЕЛ X. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

### 10.1. Стороны Соглашения признают необходимым:

- принимать участие в разработке и экспертизе проектов нормативных документов по трудовым отношениям;

- информировать друг друга о принимаемых решениях по проблемам, включённым в Соглашение;

- сотрудничать при проведении общественных мероприятий по вопросам агропромышленного комплекса;

- обеспечивать функционирование отраслевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- осуществлять обучение представителей работодателей, органов местного самоуправления, профактива основам регулирования социально-трудовых отношений на принципах социального партнёрства;

- оказывать практическое и методическое содействие в разработке проектов коллективных договоров и соглашений, принимать участие в собраниях, конференциях по заключению и рассмотрению хода их выполнения;

- организации, заключившие коллективные договоры с профсоюзом работников АПК и присоединившиеся к региональному, федеральному и областному отраслевому соглашениям, обладают преимущественным правом на рассмотрение в органах власти, объединении работодателей, профсоюзе обращений по социально – экономическим проблемам.

#### 10.2. Работодатели:

- содействуют созданию профсоюзных организаций в организациях АПК независимо от их организационно-правовой формы;

- не препятствуют вступлению работников в члены профсоюза;

- соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности;

- создают условия, обеспечивающие деятельность профсоюзных комитетов, в соответствии с ТК РФ, ФЗ от 12 января 1996 года №2 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективными договорами и соглашениями;

- согласно ст.8, 372, 373 ТК РФ издают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учётом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ;

- предоставляют профсоюзным комитетам, действующим в организациях, бесплатно необходимые помещения для работы и проведения профсоюзных собраний, транспортные средства, а также средства связи, оргтехники и др. в соответствии со ст. 377 ТК РФ;

- включают представителей профкомов в состав выборных органов управления, комиссий по финансовому оздоровлению, реорганизации, ликвидации организаций, аттестации кадров;

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

- ведут с профсоюзными комитетами коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, в этих целях создают двухстороннюю комиссию;

- в соответствии со статьей 377 ТК РФ и коллективным договором отчисляют финансовые средства профсоюзным комитетам на проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников организаций, праздничных мероприятий, посвященных дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, других культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий в размере 0,5 процента

от фонда оплаты труда организации;

-обеспечивают по личным письменным заявлениям членов профсоюза проведение в безналичной форме удержания профсоюзных взносов из заработной платы, их ежемесячного перечисления на счёт профсоюзных органов, одновременно с выплатой заработной платы, не имеют права задерживать перечисление указанных средств;

- в соответствии с согласованными с профсоюзными комитетами графиками погашения задолженности по выплате заработной платы производят расчёты по имеющейся задолженности по членским профсоюзным взносам;

- предоставляют членам выборных профсоюзных органов оплачиваемое время для выполнения общественных обязанностей на условиях, предусмотренных коллективным договором (ст. 374 ТК РФ);

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

- не препятствуют работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав;

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

- распространяют социальные льготы и гарантии, премирование, предусмотренные коллективным договором для работников организации, на выборных освобождённых профсоюзных работников, в соответствии со ст. 375 ТК РФ;

- производят оплату труда председателей профкомов, доплату за их общественную работу по согласованию сторон за счёт средств организации в размерах, установленных коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

### 10.3 Профсоюз:

- выступает инициатором разработки в организациях коллективных договоров и совместно с работодателями обеспечивают их заключение;

- в период действия настоящего Соглашения не организывает акции протеста и забастовки по вопросам, включённым в Соглашение, при условии их выполнения.

## РАЗДЕЛ XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны договорились, что контроль за выполнением Соглашения осуществляется областной отраслевой трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (состав комиссии прилагается), органом по труду.

11.2. Выполнение Соглашения с предоставлением сторонами необходимой информации рассматривается областной отраслевой трёхсторонней комиссией по итогам года, затем вносится на обсуждение коллегии Минсельхозпрода области, объединения работодателей отрасли и обкома Профсоюза. Информация об этом направляется в организации

агропромышленного комплекса области и размещается на собственных интернет-сайтах.

Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по взаимному согласию сторон решением областной отраслевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

11.4. Настоящее Соглашение открыто для присоединения к нему всех организаций, осуществляющих свою деятельность в агропромышленном комплексе области в течение всего срока его действия.

11.5. Разногласия, возникающие при толковании условий Соглашения, рассматриваются на областной отраслевой трёхсторонней комиссии в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с приложением протокола разногласий и перечня принятых мер по их разрешению.

11.6. Ответственность Сторон за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, не представление информации необходимой для осуществления контроля, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Подписано договаривающимися сторонами «        » декабря 2014 года в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Министр  
сельского хозяйства  
и продовольствия  
Омской области

Председатель  
Областной организации  
Профсоюза работников  
АПК

Председатель  
Регионального  
объединения  
работодателей  
«Агропромобъединение»

\_\_\_\_\_ В.А.Эрлих

\_\_\_\_\_ А.Е.Зубарев

\_\_\_\_\_ В.П.Коваленко

## **Состав**

отраслевой комиссии по подготовке, заключению и контролю за ходом выполнения областного отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Омской области на 2015-2017 годы.

### **Сопредседатели комиссии:**

Подкорытов Олег Николаевич	–первый заместитель Министра сельского хозяйства и продовольствия Омской области
Зубарев Алексей Евдокимович	-председатель Омской областной организации Профсоюза работников АПК
Коваленко Владимир Павлович	- председатель регионального объединения работодателей «Агропромобъединение» Омской области

### **Члены комиссии:**

#### **со стороны работников:**

Бугаенко Николай Николаевич	-председатель Таврической районной организации профсоюза работников АПК РФ
Морозова Лидия Викторовна	-председатель Исилькульской районной организации профсоюза работников АПК РФ
Пирогов Александр Иванович	-председатель Омской районной организации профсоюза работников АПК РФ
Степанова Валентина Георгиевна	-председатель профсоюзной организации ОАО «Омский бекон» Профсоюза работников АПК РФ



**со стороны Минсельхозпрода:**

Воронин Александр Николаевич	-главный специалист по охране труда Минсельхозпрода области
Калашников Владимир Анатольевич	-начальник управления растениеводства и механизации Минсельхозпрода области
Караулов Иманжан Тахирович	-начальник управления правовой и организационно-кадровой работы Минсельхозпрода области
Московец Павел Константинович	-заместитель начальника управления, начальник отдела экономического анализа, прогнозирования и финансового оздоровления Минсельхозпрода области

**со стороны работодателей:**

Абакумов Николай Александрович	Исполнительный директор ассоциации предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности
Бригерт Иван Леардович	-глава КФХ «Бригерт», президент союза фермеров области
Васьков Иван Михайлович	-советник регионального объединения работодателей «Агропромобъединение»
Шуляков Михаил Иванович	-директор ФГУП «Омское» Россельхозакадемии Омского муниципального района