

А.В. Шипулин

Глава I.

Общие положения

Настоящее Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Ленинградского муниципального округа на 2026—2029 годы (в дальнейшем Соглашение) заключено на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона «Об объединениях работодателей», Закона Краснодарского края от 07.08.2000 N 310-КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае».

Соглашение регулирует социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в АПК. Направлено на создание условий для производительного труда, повышение жизненного уровня и социальной защищенности работников АПК. Определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам АПК, иные вопросы, определенные сторонами.

Сторонами Соглашения являются:

- работники, в лице их представителя - Ленинградской территориальной районной организации профсоюза работников АПК;
- работодатели, в лице их представителей - ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств;
- органы исполнительной власти - управление сельского хозяйства муниципального образования Ленинградский муниципальный округ.

Нормы Соглашения распространяются на работников организаций, находящихся в ведении управления сельского хозяйства администрации муниципального образования Ленинградский муниципальный округа, ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств муниципального образования Ленинградский муниципальный округа независимо от формы собственности и организационно - правовой формы, которые являются работодателями, на других работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

Соглашение служит основой для заключения соглашений, коллективных и трудовых договоров.

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

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

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

профсоюзе представляют и защищают первичные профсоюзные организации, а при необходимости и вышестоящие выборные профорганы, а на переговорах по заключению районного отраслевого Соглашения - территориальная районная организация Профсоюза работников АПК.

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

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

Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течении 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. Действующее Соглашение открыто для присоединения к нему работников, работодателей и их объединений, изъявивших на то свое согласие.

Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует с 16 января 2026 г. по 15 января 2029 г. и не зависит от факта проведения его уведомительной организации.

Соглашение может быть изменено, дополнено, аннулировано только по взаимной договоренности сторон.

Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или подписания нового Соглашения за 3 месяца до окончания действия настоящего Соглашения. В период действия Соглашения стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьями 47 и 49 Трудового кодекса Российской Федерации.

Глава II.

Обязательства в области производственных и экономических отношений.

2.1. Стороны содействуют развитию многоукладной экономики, свободе предпринимательства, многообразию форм собственности и хозяйствования, использованию земельных угодий для производства сельскохозяйственной продукции и сырья, защите интересов отечественных товаропроизводителей, развитию сельских территорий, обеспечению социальной защиты работников и охраны труда в организациях агропромышленного комплекса.

2.2. Главными направлениями деятельности управления сельского хозяйства,

ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств и Ленинградской районной территориальной организации профсоюза работников агропромышленного комплекса являются:

- совершенствование экономических и социальных отношений в сфере деятельности агропромышленного комплекса;
- обеспечение реализации целевых программ развития агропромышленного комплекса, реализации приоритетного национального проекта «Развитие АПК»;
- обеспечение экономически обоснованной ценовой политики в АПК и достижение паритетных ценовых отношений сельскохозяйственных товаропроизводителей со своими партнерами;
- финансовое оздоровление сельскохозяйственных товаропроизводителей;
- разработка и внедрение механизмов регулирования рынка, осуществление государственных закупочных и товарных интервенций сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия;
- формирование внешнеторговой политики, отвечающей интересам отечественных товаропроизводителей, предупреждение негативных последствий вступления России в ВТО;
- повышение качества агропромышленной продукции и ее конкурентоспособности;
- развитие крупнотоварного производства на основе современных энергосберегающих технологий;
- стимулирование развития крестьянских (фермерских) хозяйств, личных подсобных хозяйств населения и других малых форм хозяйствования;
- развития сельскохозяйственных потребительских кооперативов, включая кредитные;
- развитие социальной инфраструктуры села;
- повышение уровня оплаты труда работников агропромышленного комплекса, снижение уровня бедности на селе;
- повышение уровня занятости, развитие самозанятости сельского населения;
- регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства в организациях с участием иностранного капитала, действующих в агропромышленном комплексе края, муниципального округа;
- создание и совершенствование законодательной базы для защиты экономических и социально - трудовых интересов работников АПК, функционирования отраслевых союзов ассоциаций;
- совершенствование информационного и организационно-методического обеспечения социального партнерства;

2.3. Управление сельского хозяйства:

- участвует в переговорах по разработке и заключению отраслевого Соглашения на территориальном уровне, обеспечивает контроль за ходом его выполнения;
- разрабатывает и реализует меры по развитию социальной инфраструктуры агропромышленного комплекса;
- разрабатывает и реализует меры защиты интересов отечественных товаропроизводителей.

2.4. Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств:

- координирует действия своих членов в вопросах реализации социальных и экономических программ, проведения политики занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования и пенсионного обеспечения работников;
- участвуют в выработке решений (нормативных актов) органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам агропромышленного комплекса и социального развития села;
- представляют законные интересы и защищают права своих членов в сфере социально трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с органами государственной власти, и местного самоуправления, профсоюзом;
- способствует налаживанию взаимовыгодных связей между субъектами АПК, их объединению в отраслевые, территориальные и другие формирования в целях увеличения производства и реализации сельхозпродукции;
- участвуют в развитии системы сельскохозяйственной кооперации, включая сельскохозяйственные производственные и сельскохозяйственные потребительские кооперативы, а также создание их союзов и ассоциаций;
- оказывают помощь крестьянским (фермерским) и личным подсобным хозяйствам в укреплении их экономики, материально - техническом обеспечении, реализации продукции;
- содействуют созданию крестьянских (фермерских) хозяйств, профсоюзных организаций и заключению коллективных договоров;
- оказывают помощь в решении социальных вопросов на селе;
- участвуют в рассмотрении коллективных трудовых споров и конфликтов.

Профсоюз работников агропромышленного комплекса:

- осуществляет защиту трудовых прав и социальных гарантий работников;
- оказывает правовую помощь в вопросах оплаты труда, занятости, режима рабочего времени, приема на работу и увольнения, возмещения вреда, причиненного здоровью;
- участвует в разработке нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы платы и охраны труда, социального страхования, экологической безопасности, профессиональных пенсионных систем и другие вопросы;
- проводит оздоровительные мероприятия среди членов профсоюза и работу по организации санитарно-курортного обслуживания работников сельского

хозяйства и их детей через систему сельскохозяйственных здравниц;

- организует подготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров;
- всемерно содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в организациях АПК;
- участвует в урегулировании коллективных трудовых спорах, организует и проводит коллективные действия, используя их как средство защиты социально - трудовых прав и интересов работников;
- берет на себя обязательство не организовывать забастовок на срок действия Соглашения при условии выполнения его положений сторонами Соглашения.

2.6. Стороны, заключившие Соглашение:

- принимают участие в разработке и оценке нормативных документов, сотрудничают в обмене информацией, передовым опытом и проведении общественных мероприятий по вопросам агропромышленного комплекса;
- доводят настоящее Соглашение для руководства, реализации и контроля до организаций и предприятий АПК, членам ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств, первичных профсоюзных организаций;
- оказывают методическую помощь в заключении коллективных договоров в организациях различных организационно - правовых форм и форм собственности, принимают участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;
- принимают участие в разработке нормативных актов, касающихся развития агропромышленного комплекса, социально - трудовых отношений его работников;
- создают условия для формирования и укрепления в АПК системы страхования и государственного пенсионного обеспечения.

Глава III.

Обязательства в области занятости и подготовки кадров

Стороны Соглашения от работодателей совместно с профорганами принимают меры по предотвращению массовых увольнений, смягчению последствий спада производства, реструктуризации организаций, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

Управление сельского хозяйства:

- 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 агропромышленного комплекса;

- разрабатывает прогноз потребности в выпускниках учреждений высшего профессионального образования в районе;
- разрабатывает комплекс мер, направленных на экономическое стимулирование и участие работодателей в организации опережающего обучения работников, подлежащих высвобождению в ходе реструктуризации производства.

Работодатели (организации, учреждения):

- обеспечивают выполнение законодательства по занятости и гарантиям, реализации права граждан на труд;
- принимают меры, направленные на создание и сохранение рабочих мест, смягчение негативных последствий их сокращения;
- информирует профсоюзный комитет о создании и сокращении рабочих мест;
- ведут коллективные переговоры согласно ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации;
- заключают коллективные договоры в порядке, установленном ст. ст. 40-41 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 законные представители 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 их имущества организациях при прочих равных условиях;
- создают условия труда в соответствии с действующими нормами трудового законодательства и предоставляют работу по специальности выпускникам образовательных организаций, обучавшимся по договорам или направлениям организаций и прибывшим для работы в эти организации;
- обеспечивают соблюдение установленного законодательством режима рабочего времени и времени отдыха;
- при наличии финансовых средств предоставляют льготы компенсации высвобождаемым работникам сверх установленных законодательством;
- заключают с органами страхования договоры коллективного страхования

работников на случай утраты работы;

- оказывают материальную помощь особо нуждающимся работникам, молодым специалистам, ветеранам труда;
- исключают из практики нелегальную занятость, стимулирует легальные трудовые отношения;
- обеспечивают трудоустройство граждан с ограниченными возможностями.

Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом организации:

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

Работодатели с участием выборных органов первичных профсоюзных организаций с 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 IV.

Рабочее время и время отдыха

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

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

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

При введении в организации суммированного учета рабочего времени, продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

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

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

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.

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

При изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемого введения данных изменений.

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.

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

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее семи календарных дней, за исключением организаций, финансируемых из бюджетов;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 726. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется работодателем на основании результатов специальной оценки условий труда с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями охраны труда.

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

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

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке и сроки, установленные действующим законодательством и являющимся обязательным для исполнения работодателями и работниками.

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

Глава V.

Оплата и нормирование труда.

Стороны, заключившие Соглашение, проводят политику, направленную на

повышение доходов работников организаций АПК за счет роста эффективности производства и доведения среднемесячного уровня заработной платы до уровня заработной платы по Краснодарскому краю.

Формы системы оплаты труда, размер тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах.

Устанавливается следующий механизм регулирования оплаты труда:

В организациях внебюджетного сектора:

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

В организациях, находящихся на бюджетном финансировании:

- оплата труда работников регулируется Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;
- система оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

В организациях со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности):

- оплата труда работников регулируется Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций.

Работодатели:

- обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;
- производят своевременные расчеты с работниками по заработной плате и отчисления в государственные социальные внебюджетные фонды, а также перечисление членских взносов в соответствии с действующим законодательством;
- выплачивают в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;
- стремятся к соотношению в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% работников с самой высокой заработной платой не более чем 1:10;
- устанавливают в соответствии с законодательством и коллективным договором оплату при сменном режиме работы:
 - за работу в вечернюю смену (вечерней сменой считается работа в смене, которая непосредственно предшествует ночной, - с 18 часов до 22 часов) - не менее 20 % часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы;
 - за работу в ночную смену (с 22 часов до 6 часов) - не менее 40 процентов

часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы;

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

- 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.

Выплата заработной платы руководителю организации производится современно с выплатой всем работникам организации.

Выплата премий и других поощрительных выплат руководящим работникам организации осуществляется за счет прибыли организации, оставшейся после уплаты установленных действующим законодательством налогов и прочих платежей и при отсутствии задолженности по заработной плате работникам.

Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с профсоюзным органом с извещением работника не позднее, чем за два месяца.

О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда работодатель извещает работников не позднее, чем за два месяца.

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

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

Глава VI.

Обязательства в области охраны труда.

В соответствии с Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» управление сельского хозяйства продовольствия администрации муниципального образования и ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств:

- содействуют укреплению службы охраны труда в отрасли, обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работника;

- оказывают методическую помощь организациям АПК в разработке Плана мероприятий по повышению уровня занятости населения, а также улучшения условий труда крестьянских (фермерских) хозяйств;
- содействуют укреплению службы охраны труда в отрасли, обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работника;
- оказывают методическую помощь организациям АПК в разработке Плана мероприятий по повышению уровня занятости населения, а также улучшения условий и охраны труда в муниципальном образовании Ленинградский муниципальный округ на 2026-2029 годы;
- оказывают методическую помощь организациям АПК по проведению специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда;
- координируют деятельность подведомственных организаций в области охраны труда;
- анализируют состояние производственного травматизма и профессиональных заболеваний, разрабатывает мероприятия по их снижению;
- организуют обучение руководителей и специалистов организаций по охране труда;
- организует обучение отдельных категорий застрахованных работников АПК по охране труда за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации;
- изучают и распространяют передовой опыт работы организаций АПК по улучшению условий и охраны труда;
- распространяют передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда;
- содействуют ратификации конвенции МОТ от 21 июня 2001 года N 192 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» и ее реализации.

Работодатели (организации, учреждения):

- обеспечивают выполнение в трудовых коллективах законодательных и иных нормативных актов по охране труда, соблюдение режима труда и отдыха работников;
- создают соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, и принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний;
- выделяют необходимые средства на проведение мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг); обязательствами коллективного договора указанные средства могут устанавливаться в повышенном размере;
- обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций;

- внедряют мероприятия по механизации работ, в том числе, предусматривающие облегчение труда женщин при перемещении тяжестей; устанавливают гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустраняемыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- обеспечивают работников в полном объеме спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими жемами в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;
- организуют проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организаций в соответствии со статьями 212 и 213 Трудового кодекса РФ;
- обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание в соответствии с требованиями охраны труда;
- предоставляют органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля информацию, необходимую для осуществления ими своих полномочий;
- выполняют предписания должностных лиц органов государственного надзора и за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассматривает представления органов общественного контроля;
- обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, использует возможность частичного финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний за счет Фонда социального страхования;
- организуют расследование и учет (в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Совместно с профсоюзным комитетом организации:

- разрабатывают инструкции по охране труда и проводят ознакомление работников с требованиями по охране труда;
- создают комитеты (комиссии) по охране труда;
- организуют обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, предусматривают в коллективном договоре меры, обеспечивающие уполномоченным уверенным) лицам возможность выполнять свои общественные обязанности в рабочее время;
- обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание

работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обеспечивает расследование и учет (в установленном Трудовым кодексом РФ порядке иными нормативно-правовыми актами) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- организует контроль за проведением «Дней охраны труда» в организации.

К коллективному договору организации прилагаются:

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

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

Профсоюз работников агропромышленного комплекса:

- принимает участие в разработке и реализации отраслевого плана мероприятий по повышению уровня занятости населения, а также улучшения условий и охраны труда в муниципальном образовании Ленинградский муниципальный округ на 2026-2029 годы;
- осуществляет законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства об охране труда;
- разъяснительную работу среди членов профсоюза о необходимости соблюдения

правил и норм безопасности труда на производстве;

- взаимодействует с государственными органами надзора и контроля по предупреждению производственного травматизма и загрязнения окружающей среды;
- заключает коллективные договоры и соглашения, предусматривающие обязательства работодателя по созданию здоровых и безопасных условия труда;
- добивается обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты по предусмотренным нормам;
- обеспечивает выборы уполномоченных лиц по охране труда от профсоюза и их обучение;
- участвует в создаваемых органами исполнительной власти района межведомственных комиссиях по обеспечению предупреждения травматизма, профзаболеваемости и экологической опасности.

Глава VII.

Социальные льготы, гарантии и компенсации.

Управление сельского хозяйства, ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств и Ленинградская районная территориальная организация профсоюза работников АПК устанавливают следующие дополнительные социальные гарантии и компенсации за счет собственных средств с включением их в коллективный договор:

- выплату компенсаций в размере не ниже минимальной заработной платы инвалидам труда при представлении им путевок на лечение согласно медицинскому показанию;
- выплату единовременного пособия при выходе работников на пенсию, рождения ребенка;
- предоставление оплачиваемых, исходя из тарифной ставки (оклада) работника, дней отдыха на предусмотренных в коллективном договоре срочных случаях: собственной свадьбы; свадьбы детей; смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья, сестры);
- бесплатное или частично оплачиваемое содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях;
- предоставление оплачиваемого выходного дня в День Знаний (1 сентября) матерям либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс) без матери;
- предоставление различных видов социальной помощи работникам (надбавки к пенсии, бесплатные или частично оплачиваемые путевки на санаторно-курортное лечение, компенсация расходов на лечение и другое);

- различные виды материальной помощи работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий (кредиты, субсидии, снижение оплаты услуг и жилья и другое);
- оказание —материальной помощи неработающим пенсионерам, ветеранам организации; работниками, высвобождаемыми из организации в связи с сокращением численности или штата, не менее двух лет после увольнения гарантируется возможность пользоваться лечебными учреждениями, а детям - детскими дошкольными учреждениями условиях с работающими в данной организации;
- различные виды страхования работников.

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

- выплату средней заработной платы на период отсутствия работника при совмещении работы с получением образования;
- выплату средней заработной платы и сохранение рабочего места за лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, соглашений, но не более трех месяцев;
- выплату компенсаций и предоставление льгот женщинам, работающим на селе; оказание единовременной материальной помощи работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий;
- в случае гибели (смерти) работника, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, в результате исполнения им трудовых обязанностей, возмещение всех расходов, связанных с ритуальными услугами;
- выплату единовременного пособия и возмещение в денежной форме морального вреда семье, потерявшей кормильца вследствие несчастного случая на производстве на условиях, определенных коллективным договором;
- своевременное исчисление и уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

Работодатель оказывает содействие работникам организации в улучшении их жилищных условий и направляет часть прибыли, оставшейся в распоряжении организации, на оказание помощи для индивидуального и кооперативного строительства и участие в долевом строительстве.

Вносят в коллективные договоры пункт следующего содержания:

«На освобожденных профсоюзных работников распространяются все системы премирования, действующие в организации, в т.ч. вознаграждение по итогам работы за год, вознаграждение за выслугу лет».

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.

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 д(двух) дней отцу при выписке ребенка из роддома.

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 на вредных условиях труда, а также на отдых и оздоровление в детских оздоровительных лагерях и санаториях;
- предусматривают в коллективных договорах финансирование из фондов организаций мероприятий созданию условий для досуга и отдыха работников, развития физической культуры и спорта.

Глава VIII.

Молодежная политика. Социальные гарантии и льготы.

К молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет.

Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики:

- содействие снижению уровня безработицы среди молодежи;
- проведение профориентационной работы с молодежью в учебных заведениях всех уровней образования в целях закрепления и закрепление молодых специалистов в отрасли;
- содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- организацию и поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы.

В этих целях работодатель и профсоюзные комитеты организации:

- формируют в коллективном договоре специальный раздел по молодежной политике,
- создают общественные советы (комиссии) по работе с молодежью в организациях;
- 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 студентам высших учебных заведений и студентам средних специальных учебных заведений за отличную успеваемость;
- поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;
- дополнительно финансируют и создают условия для организации молодежного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

Работодатели:

- предоставляют льготы молодым работникам для обучения в высших и средних специальных образовательных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором организации;
- гарантируют трудоустройство по специальности молодым специалистам в возрасте до 35 лет, а также выпускникам учреждений начального профессионального образования, направляемым в отрасль по заявкам организаций, и работникам, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной службы по призыву;
- обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования всех уровней;
- заключают с учреждениями профессионального образования всех уровней договоры сотрудничества о подготовке молодых специалистов и рабочих, проведении производственной практики и стажировки студентов и учащихся, поощрении мастеров производственного обучения, развитии материально-технической базы образовательных учреждений;
- оказывают материальную помощь молодым работникам, возвратившимся в организацию после прохождения срочной военной службы, на условиях, определяемых коллективным договором.

Профсоюз:

- обеспечивает работу Молодежного совета Профсоюза;
- организует и проводит обучение председателей молодежных советов и комиссий организаций, молодых профсоюзных активистов;

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

Глава IX.

Гарантии профсоюзной деятельности.

Права соответствующего выборного профсоюзного органа организации и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами субъектов Российской Федерации, Уставом профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, генеральным и отраслевым соглашениями, коллективными договорами, другими нормативными актами.

Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствует созданию профсоюзной организации;
- принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ведет коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению коллективного договора;
- создает условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективным договором, соглашениями;
- предоставляет выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, бесплатно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, транспортные средства, а также средства связи и оргтехники;
- включает представителей профкома в состав комиссии по финансовому оздоровлению, реорганизации или ликвидации организации;
- не препятствует представителям профсоюзных органов посещать организации, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- обеспечивает по личным письменным заявлениям членов профсоюза проведение безналичной системы удержания профсоюзных взносов из заработной платы, в размере 1 (одного) процента их перечисление на счета профсоюзных органов на условиях, предусмотренных коллективным договором. Не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

- предоставляет членам выборных профсоюзных органов время для выполнения общественных обязанностей на условиях, предусмотренных коллективным договором;
- способствует предотвращению коллективных трудовых поров и своевременному их разрешению в случаях возникновения;
- не препятствует работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав;
- перечисляет средства профсоюзному органу организации на ведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере не менее 0,3 процента фонда оплаты труда;
- отчисляет средства профсоюзному органу организации на ведение профсоюзной работы на цели, определяемые коллективным договором;
- может производить оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа за счет средств организации;
- несет ответственность за нарушение прав и гарантий деятельности профессиональных союзов в соответствии с действующим законодательством;
- социальные льготы и гарантии, премирование, предусмотренные коллективным договором для работников организации, распространяются на выборных освобожденных профсоюзных работников;
- стороны обязуются содействовать созданию профсоюзных органов в организациях АПК независимо от их организационно-правовой формы.

Управление сельского хозяйства оказывает содействие по выполнению работодателями статьи 377 Трудового кодекса РФ в вопросах:

- своевременного перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников;
- отчисления денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, предусмотренных коллективным договором;
- оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа организации за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором;
- не вмешательства в профсоюзную деятельность организации.

Социальные льготы гарантии, премирование, предусмотренные коллективным договором для работников организации, распространяются на выборные освобожденных профсоюзных работников.

Стороны обязуются содействовать созданию профсоюзных органов в организациях независимо от их организационно-правовой формы.

Профсоюзы:

участвуют в установленном законом порядке в совместных с прокуратурой и Государственной инспекцией труда Краснодарском крае проверках соблюдения работодателями трудового законодательства, также законодательства занятости

населения.

Глава X.

Контроль за выполнением соглашения и ответственность.

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

Выполнение Соглашения с предоставлением сторонами информации рассматривается по итогам полугодия и года, вносится на рассмотрение коллегии управления сельского хозяйства, ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств и президиума Ленинградской районной территориальной организации профсоюза работников АПК. Информация об этом направляется сторонам Соглашения.

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

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

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

Соглашение подлежит уведомительной регистрации в ГКУ КК ЦЗН Ленинградского муниципального округа.

Приложение N 1
к отраслевому территориальному
соглашению между управлением сельского хозяйства
администрации муниципального образования
Ленинградский муниципальный округ,
Ленинградской районной организации
Общероссийской общественной организации
Профессионального союза работников
агропромышленного комплекса
Российской Федерации,
ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств
муниципального образования Ленинградский муниципальный округ
на 2026-2029 годы.

СОСТАВ

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением территориального соглашения по организациям муниципального образования Ленинградский район на 2026-2029 годы, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами разногласий.

От управления сельского хозяйства и продовольствия администрации муниципального образования Ленинградский район:

Мишняков В.И. – сопредседатель комиссии, лицо уполномоченное от управления сельского хозяйства МО Ленинградский муниципальный округ,

Скоробогаченко И.С. – член комиссии.

От комитета территориальной организации профсоюза работников агропромышленного комплекса:

Воронюк Н.А. - сопредседатель комиссии, лицо уполномоченное Комитетом территориальной организации Профсоюза;

Григоренко И.В. - член комиссии;

От ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств Ленинградского района:

Шипулин А.В. - сопредседатель комиссии, лицо уполномоченное от ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств.

Представители в составе комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением территориального соглашения по организациям муниципального образования Ленинградский муниципальный округ на 2026-2029 годы, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами разногласий утверждены постановлением президиума комитета территориальной организации Профсоюза от 28 декабря 2025 г. N 11, от управления сельского хозяйства МО Ленинградский муниципальный округ, от ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств.

В данном документе прономеровано и скреплено печатями

составом № 18/ всемо

Заместитель главы муниципального образования Ленинградский муниципальный округ <i>В.И. Митиняков</i>	Председатель Ленинградской территориальной организации профсоюзов агропромышленного комплекса РФ <i>Н.А. Воронюк</i>	Председатель Ассоциации работодателей «Территориальное объединение работодателей» муниципального образования Ленинградский муниципальный округ <i>А.В. Шипулин</i>
--	--	---



Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в Ленинградском муниципальном округе
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата *21.01.2026* № *1*
Вер. Олег Фед. Фидицкий И.В.
наименование должности, подпись, Ф.И.О.