

Председатель Нижегородской областной
организации Общероссийской общественной
организации Нижегородской области
Профессиональный союз работников
агропромышленного
комплекса Российской Федерации

С.И.Олонина

«13» июля 2024 г.

Министр сельского хозяйства и
продовольственных
ресурсов Нижегородской области

Н.К.Денисов

2024 г.

Председатель Объединения работодателей
Агропромышленный союз
Нижегородской области

А.В.Степанов

«13» июля 2024 г.

Председатель комитета ветеринарии
Нижегородской области

М.Н.Курюмов

2024 г.

Председатель Нижегородской областной
организации работников пищевой и
перерабатывающей промышленности
Общероссийской общественной организации
Профессиональный союз работников
агропромышленного
комплекса Российской Федерации

А.А.Донченко

«13» июля 2024 г.

Ректор Федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Нижегородский
государственный агротехнологический
университет»

И.Л.Воротников

2024 г.

Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Нижегородской области

г. Нижний Новгород

Соглашение по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
13 июля 2024 г. № 6/08
с приложениями
руководитель управления
И.Д.Пашинин
(ФИО)

Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Нижегородской области, действующее с 17 июня 2024 г.

по 17 июня 2024 года включительно (далее - Соглашение) заключено на региональном уровне социального партнерства на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Закона Нижегородской области от 27 апреля 1999 г. № 40-3 «О социальном партнерстве», Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Нижегородской области, и является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в агропромышленном комплексе Нижегородской области.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения территориальных отраслевых соглашений, коллективных и трудовых договоров. При этом обязательства и гарантии, установленные настоящим Соглашением, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения трудовой, социальной и экономической защищенности работников. Обязательства Соглашения являются обязательными для организаций-работодателей и реализуются их руководителями, а также территориальными и первичными профсоюзными организациями.

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций (индивидуальных предпринимателей), осуществляющих деятельность в сфере агропромышленного комплекса (далее – организации, АПК), в лице их представителей – Нижегородской областной организации Общероссийской общественной организации Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации и Нижегородской областной организации работников пищевой и перерабатывающей промышленности Общероссийской общественной организации Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (далее – Профсоюз);

- работодатели, в лице их представителя – Объединения работодателей Агропромышленный союз Нижегородской области (далее – Нижегородагропромсоюз);

- региональные органы исполнительной власти Нижегородской области (далее - Органы власти):

- министерство сельского хозяйства и продовольственных ресурсов Нижегородской области (далее - Министерство);

- комитет ветеринарии Нижегородской области (далее – Комитет), а так же:

- Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный агротехнологический университет»

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

1.3. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы работников независимо от членства в Профсоюзе представляют и защищают первичные профсоюзные организации Профсоюза.

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

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

1.6. Стороны Соглашения создают из представителей сторон Областную отраслевую комиссию по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Нижегородской области в период с 14 июля 2024 г. по 14 июля 2027 г., внесению в него изменений, урегулированию возникающих между сторонами Соглашения разногласий (далее – Отраслевая комиссия).

Состав Отраслевой комиссии устанавливается приложением к Соглашению.

1.7. Стороны в рамках своих полномочий принимают на себя обязательства регионального соглашения между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф» и Региональным объединением работодателей

«Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей», заключенного в сфере социального партнерства.

1.8. Соглашение действует для субъектов хозяйственной деятельности, включая организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность в агропромышленном комплексе, в том числе в областях профессиональной деятельности: сельское хозяйство, ветеринария, пищевая и перерабатывающая промышленность, рыболовство и рыбководство, аграрное образование и наука.

1.9. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей на основании статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. Соглашение не ограничивает права организаций (индивидуальных предпринимателей) в расширении социальных гарантий и льгот за счет собственных средств для их обеспечения.

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

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

В случае отсутствия коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.11. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами, действует 3 года в период с 17 июня 2022 г. по 17 июня 2024 г. и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

Соглашение может быть изменено, дополнено только по взаимному согласию Сторон, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Внесенные изменения являются неотъемлемой частью Соглашения. Внесение изменений в соглашение оформляется дополнительным соглашением (приложением).

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

Глава II. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Главными направлениями совместной работы Сторон являются дальнейшее развитие отечественного АПК, повышение его эффективности и конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках, создание условий для повышения уровня жизни работников АПК, развитие социальной,

инженерной, транспортной инфраструктуры сельских территорий, научного и кадрового потенциала.

2.2. Направлениями деятельности Сторон по выполнению настоящего Соглашения в рамках своей компетенции являются:

- совершенствование экономических и социально-трудовых отношений в АПК;

- участие в реализации Федерального закона от 29 декабря 2006 г. №264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства», Федерального закона от 11 июня 2003 г. № 74-ФЗ «О крестьянском (фермерском) хозяйстве», Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 2012 г. №717, Государственной программы Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 мая 2019 г. №696, Государственной программы Российской Федерации «Развитие рыбохозяйственного комплекса», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. №314, Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017 – 2030 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2017 г. № 996, Стратегии развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 сентября 2022 г. №2567-р, Государственной программы эффективного вовлечения в оборот земель сельскохозяйственного назначения и развития мелиоративного комплекса Российской Федерации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2021 г. № 731, государственной программы «Развитие агропромышленного комплекса Нижегородской области», утвержденной постановлением Правительства Нижегородской области от 28 апреля 2014 г. № 280, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Нижегородской области, направленных на развитие АПК;

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

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

- сохранение и рост доходов организаций АПК;
- недопущение увеличения действующих и введения новых налогов и сборов;
- обеспечение достойного уровня заработной платы и социальной защищенности работников АПК;
- стабильного повышения уровня и качества жизни на сельских территориях;
- улучшение состояния охраны труда и экологической безопасности в организациях АПК;
- стимулирование занятости и повышение качества жизни на сельских территориях;
- развитие и внедрение отраслевой системы профессиональных квалификаций, повышение качества профессиональной подготовки и переподготовки кадров в подведомственных Министерству образовательных учреждениях;
- повышение активности и роли профсоюзных организаций и отраслевых объединений работодателей на всех уровнях социального партнерства;
- комплексное развитие сельских территорий, стимулирование инвестиционной активности в АПК для создания благоприятных инфраструктурных условий в сельской местности и высокотехнологичных рабочих мест на селе;
- осуществление государственной политики в области ветеринарии в целях обеспечения безопасности продукции животноводства, а также соблюдения карантина растений;
- применение новых технологий в растениеводстве, животноводстве и пищевой промышленности в целях сохранения природного потенциала и повышения безопасности пищевых продуктов, экологизация и биологизация агропромышленного производства;
- повышение качества и безопасности сельскохозяйственной продукции и обеспечение её конкурентоспособности;
- повышение уровня социальной защиты работников, занятых в сельском хозяйстве, пищевой и перерабатывающих отраслях;
- обеспечение занятости сельского населения;
- организация подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации кадров, стимулирование привлечения выпускников образовательных организаций всех уровней профессионального образования, в целях их трудоустройства в сельской местности;
- повышение уровня оплаты труда работников АПК;
- регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства;

- содействие развитию систем добровольного пенсионного, медицинского и других видов социального страхования;

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

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

- поддержка и дальнейшее развитие деятельности малых форм хозяйствования, сельскохозяйственной потребительской кооперации с целью создания дополнительных рабочих мест и улучшения качества жизни в сельской местности;

- создание и совершенствование законодательной базы для защиты экономических и социально-трудовых интересов работников сельского хозяйства

- развитие сельского и экологического туризма;

- сохранение и пополнение культурного наследия сельских поселений.

2.3. Министерство и Комитет в рамках своей компетенции и в установленном порядке:

- вносят предложения в Правительство Нижегородской области по проектам нормативных правовых актов и других документов с целью поддержки и защиты экономики АПК;

- вносят предложения по вопросам, входящим в их компетенцию, к проекту Соглашения, участвуют в переговорах по разработке и заключению Соглашения, обеспечивают контроль за ходом его выполнения;

- обеспечивают своевременное финансирование сельскохозяйственных товаропроизводителей и организаций агропромышленного комплекса в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в областном бюджете;

- оказывают содействие органам управления АПК муниципальных образований Нижегородской области в разработке договоров и соглашений о сотрудничестве в АПК;

- принимают участие в решении социально-экономических проблем развития сельских территорий путем улучшения качественных характеристик трудовых ресурсов в сельской местности, повышения уровня и качества жизни на селе, более полного использования имеющихся трудовых ресурсов, привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров для решения проблемы кадрового обеспечения сельскохозяйственной отрасли;

- взаимодействуют с другими органами исполнительной власти Нижегородской области, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями по вопросам улучшения социально-экономической ситуации на селе;

- содействуют заключению отраслевых соглашений по АПК на уровне муниципальных образований Нижегородской области;

- информируют Стороны Соглашения о действующих и (или) готовящихся к принятию областных и иных программах в сфере АПК, а так же в области ветеринарии, затрагивающих социально-трудовые права работников;

- организуют с участием Профсоюза, иными полномочными представителями работодателей проведение на региональном уровне мероприятий по распространению передового опыта в АПК, а так же в области ветеринарии, участие в выставочных, конгрессных и иных мероприятиях, организуемых на федеральном уровне.

2.4. Нижегородагропромсоюз:

- координирует действия организаций, являющихся его членами, в вопросах реализации государственных программ, проведения политики занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования и пенсионного обеспечения работников;

- участвует в разработке нормативных правовых актов органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам АПК, а так же в области ветеринарии, а также комплексного развития сельских территорий;

- представляет законные интересы и защищает права своих членов в органах государственной власти и местного самоуправления;

- способствует созданию для хозяйствующих субъектов АПК равных с субъектами хозяйственной деятельности других отраслей экономики условий получения доходов, устранения причин и условий, ущемляющих социально-трудовые и связанные с ними экономические права работников, занятых в сельскохозяйственном производстве;

- содействует созданию профсоюзных организаций и заключению коллективных договоров;

- способствует налаживанию взаимовыгодных связей между хозяйствующими субъектами АПК, их объединению в отраслевые, территориальные и другие формирования в целях увеличения производства и реализации сельхозпродукции;

- участвует в развитии системы сельскохозяйственной кооперации, включая сельскохозяйственные производственные и сельскохозяйственные потребительские кооперативы, а также в создании их союзов и ассоциаций;

- участвует в рассмотрении коллективных трудовых споров.

2.5. Работодатели:

- участвуют в реализации государственных программ в сфере АПК;

- обеспечивают эффективность производственно-хозяйственной деятельности организаций;

- ведут коллективные переговоры и способствуют заключению коллективных договоров в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;

- создают условия, способствующие повышению уровня оплаты труда работников;

- обеспечивают организацию мероприятий, направленных на повышение уровня социальной защиты работников;

- организуют подготовку, профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников;

- по запросу органов государственной власти, органов местного самоуправления и Профсоюза представляют информацию, необходимую для разработки прогнозов и мониторинга социально-экономического развития АПК Нижегородской области;

- способствуют налаживанию взаимовыгодных связей между организациями АПК, их объединению в отраслевые и территориальные формирования;

- оказывают правовую, информационную, консультативную и иную помощь отраслевым, региональным союзам и ассоциациям в решении социальных вопросов сельских территорий;

- участвуют в организации и проведении конференций, семинаров, симпозиумов, выставок и ярмарок;

- участвуют в реализации государственной политики в области ветеринарии и обеспечении безопасности продукции животноводства, а также обеспечения соблюдения карантина растений.

2.6. Профсоюз:

- представляет интересы работников в социальном партнерстве в сфере труда, ведет коллективные переговоры, заключает коллективные договора и соглашения, осуществляет контроль за их выполнением;

- координирует действия первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- участвует в формировании социально-экономической политики в АПК, разработке проектов областных законов и иных нормативных правовых актов в Нижегородской области по социально-трудовым вопросам;

- в пределах компетенции осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- содействует снижению социальной напряженности в организациях;

- участвует в разработке и реализации политики по молодежным, гендерным и иным вопросам;

- проводит разъяснительную работу и принимает участие в развитии санаторно-курортного обслуживания, детского оздоровительного отдыха, организации и проведении спортивных, культурных мероприятий для членов профсоюза и членов их семей;

- добивается повышения уровня жизни и улучшения условий труда работников;

- защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в органах

государственной власти и местного самоуправления, в судебных органах и иных организациях, перед работодателями и их объединениями;

- оказывает правовую помощь членам Профсоюза в вопросах оплаты труда, занятости, режима рабочего времени, приема на работу и увольнения, возмещения вреда, причиненного здоровью;

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участвует в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы оплаты и охраны труда, социального и пенсионного страхования и обеспечения, экологической безопасности, профессиональных пенсионных систем;

- организует подготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров;

- участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, организует и проводит коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников АПК;

- берет на себя обязательство не организовывать забастовки на срок действия Соглашения при условии выполнения Сторонами его положений;

- всемерно содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в организациях АПК.

2.7. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы работников, независимо от членства в Профсоюзе, представляют и защищают первичные профсоюзные организации, а территориальных соглашений - территориальные организации Профсоюза.

Стороны способствуют:

- предотвращению коллективных трудовых споров, конфликтов, забастовок;

- активизации работы по увеличению численности членов профсоюза и созданию новых первичных профсоюзных организаций в АПК с вхождением в Нижегородскую областную организацию Общероссийской общественной организации Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации.

2.8. Стороны Соглашения:

- принимают участие в разработке законопроектов, нормативных правовых актов, касающихся развития АПК и социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, сотрудничают в обмене информацией, передовым опытом и проведении общественных мероприятий по вопросам АПК;

- создают условия для формирования в АПК системы страхования и негосударственного пенсионного обеспечения.

Глава III. РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны считают создание достойных рабочих мест, обеспечение полной и продуктивной занятости, сокращение масштабов неформальной занятости приоритетами агропромышленной политики в области социально-трудовых отношений.

3.2. Стороны считают необходимым осуществлять взаимодействие, направленное на:

- развитие отраслевого рынка труда, создание высокопроизводительных, безопасных, высокооплачиваемых рабочих мест, оценку потребностей привлечения иностранной рабочей силы;
- развитие и сохранение кадрового потенциала в отрасли;
- социально-экономическую поддержку работников, увольняемых в связи с сокращением штата и реструктуризацией производства;
- реализацию возможностей трудоустройства и сохранения занятости для молодежи, женщин, одиноких родителей, а также родителей, имеющих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, лиц с ограниченными физическими возможностями, лиц предпенсионного возраста;
- социально-экономическую защиту увольняемых в связи с сокращением штата работников и реструктуризацией производства;
- совершенствование системы государственных гарантий от безработицы.

3.3. Стороны Соглашения:

- разрабатывают и реализуют план совместных мероприятий по созданию и развитию отраслевой системы профессиональных квалификаций АПК, который включает:
 - формирование системы кадрового обеспечения АПК и мониторинг ее исполнения;
 - разработку и актуализацию профессиональных стандартов;
 - проведение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и независимой оценки квалификаций в образовательных учреждениях, подведомственных Министерству;
 - осуществляют меры, направленные на обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации кадров для АПК;
 - разрабатывают меры, направленные на предотвращение необоснованных ликвидаций и перепрофилирования организаций АПК, аграрных научных и образовательных организаций всех уровней, предотвращение массовых увольнений;
 - развивают практики стажировок учащихся и студентов отраслевых образовательных учреждений высшего и среднего профессионального

образования в целях получения опыта работы и последующего трудоустройства на постоянные рабочие места, содействуют развитию института наставничества.

3.4. Представители Сторон:

- участвуют в работе аттестационных комиссий различного уровня;
- организуют и проводят конкурсы профессионального мастерства в целях повышения престижа аграрных профессий и специальностей; разрабатывают меры экономического стимулирования работодателей, создающих и модернизирующих рабочие места, участвующих в развитии профессионального образования и обучения, содействующих сохранению и развитию материально-технической базы отраслевых образовательных учреждений;

- предпринимают меры, направленные на сдерживание массовых увольнений, недопущение необоснованной ликвидации перепрофилирования организаций АПК, аграрных научных и образовательных организаций;

- предпринимают меры, направленные на формирование в структуре подразделений по работе с персоналом организаций должностных лиц, в перечне функциональных обязанностей которых обозначена работа с молодежью, в том числе: профориентация, профессиональное и социальное развитие.

3.5. Стороны признают существенными изменениями занятости (критериями массового увольнения):

- высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства группы работников, занимающих равные должности (позиции) в одном обособленном структурном подразделении, если их число составляет 10 и более человек в течение 30 календарных дней;

- высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства группы работников, занимающих равные должности (позиции) в различных обособленных структурных подразделениях, если их число составляет 10 и более человек в течение 30 календарных дней;

- высвобождение в связи с оптимизацией, сокращением производства работников, занимающих различные должности (позиции) и составляющих 10 процентов и более работников обособленного структурного подразделения в течение 30 календарных дней;

- высвобождение работников в связи с закрытием обособленного структурного подразделения.

Стороны признают, что увольнение работников по причине сокращения численности или штата производится работодателями как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства работников.

3.6. Для случаев существенного изменения занятости коллективными договорами, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных

нормативных актов по согласованию с соответствующим выборным коллегиальным органом профсоюзной организации, в которых определены:

- порядок переговоров или консультаций с коллегиальным представительным органом работников (в том числе путем создания комиссий с включением в состав представителей профсоюзной организации);

- порядок информирования работников.

Рекомендовано в качестве мер социальной поддержки следующее:

- дополнительные льготы и компенсации отдельным категориям работников;

- меры содействия в вопросах трудоустройства;

- предоставление возможности использования социальных объектов работодателя на период до трудоустройства;

- вопросы дополнительной профессиональной подготовки и переподготовки работника;

- иные меры, направленные на смягчение социальных последствий существенного изменения занятости.

3.7 В случаях существенных изменений занятости работодатели обеспечивают уведомление работника в письменной форме о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено трудовым законодательством Российской Федерации.

3.8 При прекращении трудового договора в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата, помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, работникам может выплачиваться дополнительное выходное пособие в порядке и размере, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом, соглашением сторон.

3.9 Работодатель может вводить режим дистанционной (удаленной) работы в соответствии с порядком, определенным статьями 312.1 – 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, и на условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

Глава IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны Соглашения договорились:

4.1. Режим рабочего времени в организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

4.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации и являются приложением к коллективному договору.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочего времени составляет 36 и менее часов в неделю, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

4.4. При введении в организации суммированного учета рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальное число рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

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

4.6. Сменная работа производится в соответствии с графиком сменности (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации). График сменности составляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору. В трудовом договоре в обязательном порядке указывается, что работник принимается на работу со сменным режимом работы. Если данный режим вводится на предприятии после заключения трудового договора с работником, то требуется согласие работника, так как происходит изменение существенных условий трудового договора.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Графики сменности должны отражать требование ст. 110 Трудового кодекса Российской Федерации о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

Если сменная работа организована с применением суммированного учета рабочего времени, график сменности составляется на учетный период.

4.7. Подготовить при необходимости перечень сезонных работ в АПК.

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

4.9. При изменении определенных сторонами условий трудового договора работники организаций должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.10. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.11. 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.

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

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

4.14. Работодатели обязаны произвести работникам все причитающиеся им выплаты, включая оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

Глава V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны считают главной целью политики в области оплаты труда в организациях повышение реальных доходов работников и доведение уровня номинальной заработной платы в сельском хозяйстве Нижегородской области до уровня не менее 90 процентов от среднемесячной заработной платы в Нижегородской области за счет роста эффективности и объемов производства.

Стороны Соглашения считают необходимым разработать и реализовать меры, обеспечивающие право работников АПК на достойный труд и повышение уровня и качества жизни, в том числе в сельских территориях.

5.2. Стороны Соглашения проводят консультации по вопросам установления размеров тарифной ставки, оклада (должностного оклада) и иных форм постоянной части заработной платы в отдельных отраслях АПК.

5.3. При этом Стороны договариваются о том, что системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и согласовываются с коллегиальными выборными органами первичной профсоюзной организации.

5.4. Работодатели обеспечивают выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности) не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ). МРОТ не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда.

5.5. Работодатели ориентируются на установление месячной заработной платы работникам на уровне не ниже МРОТ, не включая компенсационные выплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, ночное время, за работу во вредных условиях труда, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.6. Работодатели ориентируются на установление доли тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в структуре заработной платы на уровне не менее 70 процентов.

5.7. Система оплаты труда работников государственных (муниципальных) бюджетных учреждений устанавливается и изменяется соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, с общими принципами формирования систем оплаты труда, перечнями норм и условий оплаты труда, регламентируемыми федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области, содержащими нормы трудового права, а также требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденных Правительством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, с учетом единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской

трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

5.8. Стороны стремятся к тому, чтобы минимальная месячная заработная плата квалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составляла не ниже 1,8 МРОТ. Под квалифицированным работником следует понимать работника, профессиональная квалификация которого подтверждена дипломом о среднем или высшем профильном профессиональном образовании, свидетельством зарегистрированного центра оценки квалификаций.

5.9. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводится ее ежегодная индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.10. Порядок индексации заработной платы устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте. Размер индексации устанавливается локальным нормативным актом.

5.11. Увеличение фонда оплаты труда, в том числе при проведении индексации заработной платы работников рекомендуется преимущественно направлять на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов).

5.12. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом профессиональных стандартов.

5.13. Система оплаты труда работников государственных (муниципальных) 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 и Нижегородской области, содержащими нормы трудового права, на основании разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений и с учетом Единых рекомендаций по установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

5.14. Работодатели вправе устанавливать персональные надбавки работникам за участие в общественно-значимой работе.

5.15. Работодатели:

- обеспечивают работникам равную оплату за труд равной ценности;

- производят своевременно расчеты с работниками по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также перечисление членских профсоюзных взносов на основании письменных заявлений работников;

- при сменном режиме работы устанавливают доплату за работу в ночную смену (с 22:00 до 6:00) – не менее 25 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы. Могут производить в повышенном размере оплату труда за работу в вечернюю смену (с 18:00 до 22:00). Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное и вечернее время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

- производят введение, замену и пересмотр норм труда (норм выработки, норм времени, зон обслуживания, численности персонала) по мере внедрения прогрессивных технологий, новой техники и новой организации труда на основании локальных нормативных актов работодателя с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации;

- извещают работников о введении новых норм труда не позднее чем за два месяца;

- учитывают результаты профессионального обучения, результаты оценки профессиональных и деловых компетенций работников при повышении квалификационных разрядов работников;

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

5.16. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатели вправе устанавливать:

1) повышенный размер оплаты труда:

- для работников, условия труда которых отнесены к 3 степени вредности, не менее 5 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

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

- для работников, условия труда которых отнесены к опасным, не менее 8 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации, коллективным договором, локальными нормативными актами либо трудовым договором.

2) денежную компенсацию при увеличении сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю, на основании настоящего Соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.17. Профсоюз:

- в целях защиты прав и интересов работников осуществляет профсоюзный контроль за своевременностью выплаты заработной платы, перечисление уплаты страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

-перечисления членских профсоюзных взносов;

- вносит предложения по совершенствованию структуры оплаты труда и системы мотивации труда;

- содействует урегулированию трудовых споров, конфликтов по вопросам организации труда, нормирования рабочих процессов и оплаты труда.

5.18. Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются трудовыми договорами с ними.

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

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.

При выплате заработной платы работодатели извещают каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размера и основаниях производимых удержаний (включая удержания в социальные фонды), а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму письменного извещения (расчетного листка) работодатели устанавливают по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

Глава VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатели в соответствии с законодательством Российской Федерации, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами, вправе установить:

- выплату единовременного пособия при выходе работников на пенсию, вступлении в брак, рождении ребенка;

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

- единовременную выплату денежного вознаграждения работникам, награжденным государственными, отраслевыми и профсоюзными наградами;

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

- предоставление дополнительных оплачиваемых, дней отпуска на предусмотренный в коллективном договоре срок в случаях вступления работника или его близких родственников (детей) в брак, смерти близких родственников (дети, родители, родные братья и сестры), в иных случаях, установленных коллективным договором;

- предоставление оплачиваемого выходного дня в День знаний (1 сентября) одному из родителей либо иному законному представителю ребенка, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 класс);

- бесплатное или частично оплачиваемое содержание детей в детских дошкольных учреждениях;

- предоставление различных видов социальной помощи работникам (бесплатные или частично оплачиваемые путевки на санаторно-курортное лечение, компенсация расходов на лечение и другое, на оздоровление, отдых в детских и подростковых оздоровительных центрах для детей работников);

- оказание материальной помощи неработающим пенсионерам-ветеранам организации;

- оплату расходов на ритуальные услуги в случае смерти работника, его близких родственников, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации;

- предоставление льгот в части пользования лечебными учреждениями работникам, высвобождаемым из организации в связи с сокращением численности или штата, не менее двух лет после увольнения, а их детям – детскими дошкольными учреждениями, на равных условиях с работающими в данной организации;

- выделение финансовых средств на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование для работников организаций;

- дополнительное добровольное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, медицинское страхование, а также другие виды страхования;

- учащимся, получающим базовое среднее профессиональное образование, молодым рабочим основных профессий, окончившим СПО или прошедшим индивидуальное обучение, устанавливать пониженные нормы выработки;

- оказывать содействие в улучшении жилищных условий работников, софинансирования строительства домов хозспособом, а так же при вхождении работников в систему национального проекта «Доступное жильё»;

- единовременные или периодические выплаты социального характера работникам, которые проходят военную службу по мобилизации или военную службу по контракту, заключенному в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 07 октября 2022 года № 376-ФЗ);

- оказание материальной помощи работникам-членам семьи (мать, отец, супруг, супруга) военнослужащего (добровольца);

- сохранение работникам средней заработной платы на период участия в конкурсах профессионального мастерства;

- финансирование мероприятий по развитию физической культуры, спорта, досуга и отдых в организациях.

Размеры, порядок и условия оказания помощи устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором.

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

- выплату средней заработной платы по основному месту работы и сохранение рабочего места (должности) работникам, направленным работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы. При направлении на повышение квалификации в другую местность, работнику компенсируются связанные с этим расходы в порядке и размерах, установленных для компенсации командировочных расходов;

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

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

- в случае гибели (смерти) работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, вследствие исполнения им трудовых обязанностей, единовременное пособие, а так же возмещение расходов, связанных с ритуальными услугами получают его близкие родственники (супруги, дети, родители);

- организуют питание работников в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации. Конкретные размеры и порядок расходования средств на организацию питания устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

- предоставляют дополнительные оплачиваемые отпуска. Размер, порядок, условия оказания материальной помощи, а также основания предоставления и количество дополнительных оплачиваемых дней отпуска устанавливаются локальным нормативным актом;

- выплату компенсаций и предоставление льгот работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, участникам и членам семьи участников СВО.

6.3. Стороны рекомендуют работодателям предоставлять 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.

6.4. Работодатели:

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

- обеспечивают равный доступ работникам к социальным мероприятиям, в том числе направленным на поддержку здоровья и благосостояния, организацию досуга и отдыха, социальное обеспечение, для формирования системных положительных изменений качества жизни работников;

- предусматривают на освобожденных профсоюзных работников все системы премирования, действующие в организации, в том числе вознаграждение по итогам работы за год, вознаграждение за выслугу лет.

6.5. Работодатели рассматривают возможность включения в коллективные договора и (или) локальные нормативные акты следующее:

- извещать работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца;

- учитывать результаты профессионального обучения, результаты оценки профессиональных и деловых компетенций работников при повышении квалификационных разрядов работников;

- указывать категории работников, которые могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни, периодичность (сезоны) такой работы, размеры повышающих коэффициентов по сравнению с нормами, установленными в статье 153 ТК РФ.

6.6. Работодатели обеспечивают сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

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

Глава VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7.1. Стороны Соглашения считают основными приоритетами своей деятельности обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

С целью улучшения условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности в АПК Стороны:

- взаимодействуют в области охраны труда, окружающей природной среды;

- оказывают методическую помощь хозяйствующим субъектам, осуществляющим деятельность в АПК, в реализации государственных программ улучшения условий и охраны труда работников;

- содействуют укреплению служб охраны труда организаций АПК;

- содействуют развитию экономических механизмов мотивации работодателей к улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма;

- содействуют применению в организациях АПК Правил по охране труда в сельском хозяйстве и Правил по охране труда при производстве отдельных видов пищевой продукции, утвержденных приказами Минтруда России (приказы от 27 октября 2020 года № 746н и от 7 декабря 2020 года № 866н);

- распространяют передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда.

7.2. Работодатели обеспечивают:

- на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, и принимают необходимые меры по

профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- обеспечивают открытость информации по вопросам охраны труда и экологии в рамках действующего законодательства;

- стремятся к снижению техногенного воздействия от хозяйственной деятельности на окружающую среду, разрабатывая и реализуя мероприятия, направленные на обеспечение экологической безопасности;

- обеспечивают работников рабочими местами, соответствующими требованиям и стандартам безопасного труда, в соответствии с Приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»;

- обеспечивают своевременную разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета;

- организуют обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

- организуют обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, по замещению рабочих мест с вредными условиями труда;

- обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, с этой целью создают службы охраны труда и вводят должности специалистов по охране труда, предусматривают организацию кабинета по охране труда и (или) уголка по охране труда, оснащенного необходимым оборудованием и комплектами нормативно-правовых справочных документов по охране труда, в соответствии с рекомендациями, утвержденными Приказом Минтруда России от 31 января 2022 года № 37;

- организуют проведение специальной оценки условий труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций. Гарантии компенсации работникам, непосредственно занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором и локальным нормативным актом;

- принимают меры по медико-санитарному обслуживанию и оздоровлению работников за счет средств организаций, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний;

- предоставляют работникам спецодежду, спецобувь, современные сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты, а

также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденными Приказом Минтруда России от 29 октября 2021 года № 767н. Могут выдавать работникам сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства сверх типовых норм в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом;

- проводят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по медицинским рекомендациям в соответствии с приказами Минтруда России № 988н и Минздрава России № 1420н, обязательное психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в соответствии с приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- предоставляют работнику с его письменного согласия и в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, организуют его профессиональную переподготовку;

- обеспечивают обучение (переобучение) специалистов по охране труда в лицензированных организациях;

- расследуют и ведут учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, включая анализ причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации в соответствии с приказом Минтруда России от 22.04.2022 года № 223н;

- принимают требования уполномоченного (доверенного) лица профсоюза по охране труда, технического инспектора труда профсоюза о приостановке работ к незамедлительному рассмотрению в случае возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работников. Сообщают профсоюзному комитету о результатах рассмотрения и принятых мерах;

- включают уполномоченное (доверенное) лицо Профсоюза по охране труда в состав комиссии по испытанию и приемке вводимых в эксплуатацию технических средств, оборудования, производственных линий, построенного или реконструированного производственного объекта;

- повышенные компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

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

- обучение (переобучение) специалистов по охране труда в лицензированных организациях;

- финансируют мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Типовым перечне ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 771н) Условиями коллективного договора может устанавливаться размер средств, выделяемых работодателям на указанные цели. Условиями коллективного договора может устанавливаться размер средств в повышенном размере.

7.3. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатели устанавливают:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней;

- минимальный размер повышения оплаты труда 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.4. Работодатели совместно с профсоюзными комитетами способствуют формированию ответственной позиции работников в отношении соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и здоровью, искоренению небезопасных практик выполнения работ, созданию нетерпимого отношения к нарушению другими работниками требований охраны труда и правил безопасности, а так же рассматривают возможность:

- заключения соглашения по охране труда, разработки плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, обеспечивают выполнение включенных в него мероприятий;

- создания на паритетной основе комитеты (комиссии) по охране труда и организуют их работу в соответствии с приказом Минтруда России от 22 сентября 2021 года № 650н, обеспечивают комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда необходимой нормативно-технической документацией;

- организации обучения и аттестации членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств организации и (или) за счет средств Социального фонда России;

- создания комиссии по социальному страхованию, в том числе для контроля правильности возмещения финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет сумм страховых взносов, уплаченных в Социальный фонд России, (приказ Минтруда России от 14.07.2021 № 467н), контроля качества приобретаемых СИЗ и обеззараживающих средств, выплаты пособия по несчастным случаям, а также ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка;

- предусмотреть в коллективном договоре меры, обеспечивающие уполномоченным по охране труда, доверенным лицам Профсоюза возможность выполнять свои общественные обязанности в рабочее время с сохранением заработной платы;

- обеспечения участия представителей Профсоюза, уполномоченных по охране труда в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах;

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

- проведения работы по пропаганде здорового образа жизни среди работников, профилактике социально-значимых заболеваний;

- проведения смотров-конкурсов на лучшую организацию (структурное подразделение) по обеспечению безопасности труда, экологической безопасности, образцовому содержанию рабочих мест и санитарно-бытовых помещений, на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»;

- хранения архивных документов по охране труда в течение установленных сроков (приказ Росархива от 20 декабря 2019 года № 236).

7.5. К коллективному договору могут прилагаться:

- план мероприятий по улучшению условий и охраны труда с указанием объема средств, необходимых для их выполнения и сроков их выполнения;

- список профессий и должностей работников, которым установлены размеры повышения оплаты труда, продолжительность рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- перечень производств, профессий и должностей, работникам которых выдаются бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты, а на работах с особо вредными условиями труда – лечебно-профилактическое питание;

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

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

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

- перечень и размеры единовременных выплат работнику, которому установлена инвалидность вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве по вине организации или в результате профзаболевания, а также выплат семье работника, погибшего на производстве по вине организации, дополнительно к страховым выплатам.

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

7.7. Профсоюз в соответствии с действующим законодательством, настоящим соглашением и коллективным договором:

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства об охране труда;

- инициирует включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на улучшение условий и безопасности труда на рабочих местах;

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

- обеспечивает выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в организации;

- проводит среди работников разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции работников по соблюдению требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровью коллег;

- анализирует причины производственного травматизма;

- осуществляет профсоюзный контроль в области охраны окружающей среды и экологической безопасности, препятствует принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь и здоровье граждан.

7.8. Стороны Соглашения принимают участие в подготовке отраслевых нормативных актов, регламентирующих вопросы охраны труда и мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению производственного травматизма.

Глава VIII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. К молодежи относятся лица в возрасте от 14 до 35 лет включительно.

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

- содействие снижению уровня безработицы среди молодежи;
- проведение профориентационной работы с молодежью в образовательных организациях в целях создания положительного позитивного образа работника сельского хозяйства и закрепления молодых специалистов в отрасли;
- содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- обеспечение правовой и социальной защиты молодежи;
- обеспечение участия представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению соглашений всех уровней и коллективных договоров в организациях;
- содействие трудовой занятости молодежи, привлечению и закреплению молодежи в организациях, развитию студенческих трудовых отрядов;
- проведение мероприятий, акций по повышению социальной активности молодежи;
- разработку и реализацию мер государственной поддержки молодых специалистов, работающих в сфере АПК, области ветеринарии, пищевой и перерабатывающей промышленности, рыболовстве и рыбоводстве, аграрного образования и науки;
- проведение физкультурно-оздоровительной, спортивной и культурно-массовой работы, в целях предупреждения негативных явлений среди учащейся и работающей молодежи, укрепления нравственного и физического здоровья молодежи посредством организации досуга;
- реализацию мер по социально-трудовой адаптации молодежи и поддержке при трудоустройстве детей-сирот;
- разработку и реализацию программ по адаптации молодых работников на производстве, по развитию института наставничества.

8.3. Органы власти:

- разрабатывают и реализуют программы, способствующие закреплению молодых специалистов в АПК;
- оказывают молодым специалистам АПК информационную и методическую помощь по получению субсидий (грантов в форме субсидий), в том числе на поддержку развития малых форм хозяйствования в рамках реализации Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия.

8.4. Работодателям рекомендуется совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций:

- формировать в коллективном договоре специальный раздел по молодежной политике и предусматривают в нем финансирование программ работы с молодежью;
- создавать условия по созданию и работе общественных советов (комиссий) по работе с молодежью в организациях всех форм собственности;
- разрабатывать комплексные и целевые программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;
- устанавливать именные стипендии обучающимся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования за отличную успеваемость;
- поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;
- финансировать и создают условия для организации молодежного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

8.5. Работодатели:

- предоставляют льготы молодым работникам для обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и коллективными договорами организаций;
- заключают с образовательными организациями договоры о подготовке молодых специалистов и рабочих, в соответствии с которыми гарантируют им трудоустройство по специальности, о проведении производственной практики и стажировки обучающихся, о поощрении мастеров производственного обучения, о развитии материально-технической базы образовательных организаций;
- обеспечивают соблюдение квот рабочих мест для выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования;
- предпринимают меры, направленные на формирование в структуре подразделений по работе с персоналом организаций должностных лиц, в перечне функциональных обязанностей которых обозначена работа с молодежью, в том числе: профориентация, профессиональное и социальное развитие;
- гарантируют трудоустройство работникам, ранее работавшим в организации, после прохождения ими военной службы по призыву;
- оказывают материальную помощь молодым работникам, возвратившимся в организацию после прохождения военной службы по призыву, СВО на условиях, определяемых коллективным договором;

- командировать молодых работников организации для участия в профсоюзных мероприятиях, согласованных с работодателем, с учетом производственных возможностей;

- предусматривают повышенную оплату труда работникам, осуществляющим наставничество (наставникам) на условиях, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом организации. Рассматривают возможность включения в коллективный договор или локальный нормативный акт следующее: работникам, не освобожденным от основной работы устанавливать доплату (надбавку) в размере не менее 10% тарифной ставки (должностного оклада).

8.6. Профсоюз:

- обеспечивает работу Молодежного совета Профсоюза;
- организует и проводит обучение председателей молодежных советов (комиссий) организаций, молодых профсоюзных активистов;
- принимает участие в реализации федеральных и региональных программ в сфере поддержки молодых специалистов;
- контролирует предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи.

Глава IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН

9.1. Стороны Соглашения определяют в качестве стратегического направления развития социального партнерства в агропромышленном комплексе Нижегородской области реализацию принципа равноправия Сторон и считают необходимым обеспечить максимальное использование возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития АПК Нижегородской области, по вопросам регулирования трудовых отношений, а также гарантируют безусловное выполнение обязательств Соглашения.

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

9.3. В рамках повышения результативности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений Стороны договорились:

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

- принимать меры по совершенствованию нормативной правовой и договорной базы социального партнерства;
- способствовать развитию системы отраслевого социального партнерства на территориальном и локальном уровнях;
- разрабатывать рекомендации, направленные на развитие социального партнерства в АПК;
- не допускать в период действия Соглашения принятия нормативных правовых актов, ухудшающих социально-экономическое положение работников;
- обеспечивать рост числа территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров путем вовлечения в переговорные процессы более широкого круга работодателей и работников;
- оказывать методическую помощь в подготовке и заключении коллективных договоров в организациях-участниках настоящего Соглашения, принимать участие в собраниях, конференциях по подведению итогов выполнения коллективных договоров;
- осуществлять мониторинг и анализ опыта заключения соглашений на региональном и территориальном уровнях, а также практики работы сторон социального партнерства;
- предоставлять друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также подготовки проектов последующих соглашений;
- принимать меры по предотвращению возникновения и урегулированию коллективных трудовых споров в организациях, противодействию правонарушениям в сфере трудовых отношений;
- содействовать созданию условий для информирования граждан о значимых мероприятиях, проводимых Сторонами Соглашения и обеспечивать регулярную публикацию в средствах массовой информации материалов, посвященных развитию социального партнерства на отраслевом уровне и проблемах социально-трудовых отношений в АПК;
- проводить совещания, конференции, круглые столы, создавать разделы или страницы на официальных сайтах сторон Соглашения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», посвященные теме социального партнерства.

Профсоюз в целях укрепления социального партнерства поощряет медалями, грамотами, благодарностями и ценными подарками руководителей организаций – социальных партнеров, успешно решающих вопросы эффективного развития производства и социального партнерства.

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

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

- включать в состав рабочих групп и комиссий при региональных и территориальных органах АПК представителей социального партнерства;
- проводить консультации по уточнению структуры и содержания соглашений и коллективных договоров;
- проводить консультации по совершенствованию механизмов контроля выполнения соглашений и коллективных договоров;
- проводить консультации по обеспечению ответственности сторон при заключении коллективных договоров, соглашений.

9.6. Отраслевая комиссия ежегодно рассматривает ход выполнения положений Соглашения.

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

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

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

9.7.3. Стороны признают, что на переговорах по заключению коллективных договоров интересы всех работников организаций представляют и защищают первичные профсоюзные организации, а региональных и территориальных соглашений - территориальные организации Профсоюза.

9.7.4. Изменения вносятся в Соглашение по решению Отраслевой комиссии.

Глава X. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Стороны Соглашения признают свободу объединения работников в профсоюз в качестве одного из основополагающих прав человека, необходимого для эффективного функционирования системы трудовых отношений.

Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Общероссийской общественной организации Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, законами Нижегородской области, а также Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу Российской Федерации, коллективными договорами, другими правовыми актами.

10.2. Работодатели:

- не препятствуют вступлению работников в члены Профсоюза и созданию первичных профсоюзных организаций, соблюдают права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- обеспечивают своевременное выполнение представлений профсоюзных инспекций труда;
- предоставляют выборным профсоюзным органам необходимую статистическую отчетность и иную информацию, затрагивающую интересы работников по социально-трудовым вопросам;
- принимают решения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ведут коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению соглашения и коллективного договора;
- предоставляют выборным органам первичной профсоюзной организации, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения со всем необходимым оборудованием, отвечающим санитарно-гигиеническим требованиям, организационную и компьютерную технику, транспортные средства и средства связи; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений;
- предоставляют неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации один день в месяц с оплатой по среднему заработку для выполнения профсоюзных обязанностей, если это определено в коллективном договоре;
- включают представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий по финансовому оздоровлению, реорганизации или ликвидации организации;
- не препятствуют представителям вышестоящих профсоюзных органов посещать организации, в которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;
- обеспечивают по личным письменным заявлениям членов Профсоюза удержание профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление безналичным путем на счета профсоюзных органов на условиях, предусмотренных коллективным договором. Не имеют права задерживать перечисление указанных средств;
- при отчуждении и (или) репрофилировании принадлежащих организации объектов социальной сферы учитывают, при наличии первичной профсоюзной организации, мнение ее коллегиального выборного органа;
- отчисляют финансовые средства коллегиальным выборным профсоюзным органам на проведение конкурсов профессионального мастерства среди работников организаций, праздничных мероприятий, посвященных Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности и других культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей в размере

не менее 0,5 процента от фонда оплаты труда организации, если это определено в коллективном договоре;

- сохраняют профсоюзному активу среднюю заработную плату на период участия в работе коллегиальных выборных профсоюзных органов всех уровней и кратковременной профсоюзной учебы, если это определено в коллективном договоре;

- способствуют своевременному разрешению коллективных трудовых спорови осуществлению работниками самозащиты трудовых прав;

- в случаях, установленных в коллективных договорах:

производят оплату труда руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций за счет средств организации;

выделяют денежные средства первичной профсоюзной организации на ведение уставной деятельности;

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

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

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

10.4. Председатели первичных профсоюзных организаций по предварительному согласованию с работодателем вправе заключать соглашения по дополнительным гарантиям и оказанию материальной помощи членам профсоюза.

10.5. Стороны содействуют созданию и деятельности первичных профсоюзных организаций в организациях АПК, области ветеринарии, пищевой и перерабатывающей промышленности, рыболовстве и рыбоводстве, аграрного образования и науки независимо от их организационно-правовой формы.

Глава XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

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

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

11.3. Стороны ежегодно рассматривают итоги выполнения Соглашения на совместных заседаниях своих коллегиальных органов. Информация о

результата размещается на официальных сайтах Сторон в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.4. Руководители представителей Сторон (сопредседатели) поочередно председательствуют на заседании Отраслевой комиссии.

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

11.6. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению настоящего Соглашения, а также отраслевых соглашений на территориальном уровне или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованных Соглашений несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.7. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, за непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением настоящего Соглашения, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Приложение
к Отраслевому соглашению
по агропромышленному комплексу
Нижегородской области
на 2024-2026 годы

Состав

**Отраслевой комиссии по подготовке, заключению и контролю
за выполнением Отраслевого соглашения по агропромышленному
комплексу Нижегородской области на 2024-2026 годы, внесению в него
изменений, урегулированию возникающих между сторонами
Соглашения разногласий**

**От Нижегородской областной организации
Общероссийской общественной организации
Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса
Российской Федерации**

Олонина Светлана Игоревна

- председатель Нижегородской
областной организации
Общероссийской общественной
организации Профессиональный союз
работников агропромышленного
комплекса Российской Федерации
(сопредседатель комиссии)

Тарасов Евгений Александрович

- председатель первичной
профсоюзной организации в
министерстве сельского хозяйства и
продовольственных ресурсов
Нижегородской области

Каманов
Олег Вячеславович

- председатель первичной
профсоюзной организации в ГБУ НО
«Госветуправление городского округа
город Нижний Новгород»

**От Нижегородской областной организации
работников пищевой и перерабатывающей промышленности
Общероссийской общественной организации Профессиональный союз
работников агропромышленного комплекса Российской Федерации**

Донченко Анна Александровна

- председатель Нижегородской
областной организации работников
пищевой и перерабатывающей
промышленности Общероссийской
общественной организации

Павлычева Наталья Вячеславовна

Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации

- председатель первичной профсоюзной организации в АО «НМЖК», заместитель председателя Нижегородской областной организации работников пищевой и перерабатывающей промышленности Общероссийской общественной организации Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации

Пиманкина Светлана Валерьевна

- председатель первичной профсоюзной организации в ЗАО «Сормовская кондитерская фабрика»

От министерства сельского и продовольственных ресурсов Нижегородской области

Денисов
Николай Константинович

- министр сельского хозяйства и продовольственных ресурсов Нижегородской области (председатель комиссии)

Усова
Ирина Александровна

- заместитель начальника управления бюджетного учета, финансового контроля и правовой работы - начальник отдела правовой работы, судебной защиты и организации закупок министерства сельского хозяйства и продовольственных ресурсов Нижегородской области

Херувимова
Людмила Юрьевна

- начальник отдела развития кадрового потенциала агропромышленного комплекса и организационной работы министерства сельского хозяйства и продовольственных ресурсов Нижегородской области

От Объединения работодателей Агропромышленный союз Нижегородской области

Степанов
Алексей Владимирович

- председатель Объединения работодателей Агропромышленный союз Нижегородской области, генеральный директор АО «Ильино-Заборское» (сопредседатель комиссии)

Кочетов
Евгений Васильевич

- член Объединения работодателей Агропромышленный союз Нижегородской области, председатель СПК ордена Трудового Красного Знамени колхоза

Павлова
Галина Ивановна

имени Куйбышева
- член Объединения работодателей
Агропромышленный союз Нижегородской
области, генеральный директор АО «Хлеб»

От комитета ветеринарии Нижегородской области

Курочкин
Михаил Николаевич

- председатель комитета ветеринарии
Нижегородской области

Мурзина
Наталья Петровна

- начальник отдела организационно-
правовой работы и обеспечения
деятельности комитета ветеринарии
Нижегородской области

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

39 Труфанова листов

цифрами прописью

Должность Инженер

Подпись С.А. Труфанова

«...» » июль 20 24 г. М. П.

