



## ПРИСОЕДИНЕНИЕ К ФЕДЕРАЛЬНОМУ ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ ПО АГРОПРОМЫШЛЕННОМУ КОМПЛЕКСУ НА 2015-2017 ГГ.

*Вниманию руководителей организаций, специалистов юридических отделов и кадровых служб компаний агропромышленного комплекса РФ.*

На федеральном уровне принято отраслевое соглашение, которое устанавливает дополнительные обязательства и автоматически распространяется на компании агропромышленного комплекса РФ. Для отказа от присоединения к соглашению необходимо до **15 мая 2015 г.** включительно представить в Минтруд РФ мотивированный отказ от присоединения.

16 апреля 2015 г. в Российской газете<sup>1</sup> было опубликовано Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ («Минтруд») о присоединении к Федеральному отраслевому соглашению по агропромышленному комплексу РФ на 2015-2017 гг. («Соглашение»).

Соглашение действует в отношении:

- компаний, находящихся в ведении Минсельхоза России и Россельхознадзора,
- членов Общероссийского агропромышленного объединения работодателей и АККОР («Объединение работодателей»),
- иных компаний агропромышленного комплекса, если такие компании не представят в Минтруд до 15.05.2015 г. мотивированный отказ от присоединения к Соглашению. Под действие указанного Соглашения попадают, в частности, компании, осуществляющие деятельность по производству продуктов питания, пива и других напитков, табачных изделий, деятельность в сфере сельского, лесного хозяйства, рыболовства и т.д.

**Ниже приводим примеры некоторых положений Соглашения, которыми вводятся дополнительные обязательства работодателей:**

1. Установление системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок компенсационного характера по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций (п. 5.2).
2. Установление доплаты работникам за работу в ночную смену не менее 40% от часовой тарифной ставки (оклада за час) за каждый час работы (п. 5.5).
3. Введение, замена и пересмотр условий оплаты труда с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций с извещением работников не позднее чем за два месяца (п. 5.8).
4. Установление для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительного оплачиваемого отпуска в повышенном размере: не менее 8 календарных дней – для работников с классом условий труда 3.3, не менее 9 календарных дней – для работников с классом условий труда 3.4, не менее 10 календарных дней – для работников, условия труда которых отнесены к опасным (пп. «а» п.7.3).

<sup>1</sup> <http://www.rg.ru/2015/04/16/agro-dok.html>

5. Установление повышенного размера оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: не менее 5 % тарифной ставки (оклада) – для работников с классом условий труда 3.3, не менее 6 % тарифной ставки (оклада) – для работников с классом условий труда 3.4, не менее 8% тарифной ставки (оклада) – для работников, условия труда которых отнесены к опасным (пп. «б» п. 7.3).
6. Отчисление выборным профсоюзным органам 0,5 процента от фонда оплаты труда на проведение конкурсов профессионального мастерства, культурно-массовых мероприятий и т.п. (п. 9.2).
7. Гарантия не применять 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 вышестоящим профсоюзным органом (п. 9.2).

В случае присоединения к Соглашению компания вправе будет воспользоваться предусмотренной ст. 92 Трудового кодекса РФ возможностью по увеличению сокращенной 36-часовой рабочей недели, установленной для работников во вредных условиях, до 40 часов (если это предусмотрено также коллективным договором и при этом имеется письменное согласие работника). В этом случае работникам производится оплата первых двух часов увеличенного рабочего времени в полуторном размере, последующих часов – не менее чем в двойном (пп. «в» п. 7.3 Соглашения).

#### Последствия для компаний

Для компаний, которые не участвовали в заключении Соглашения (не состоят в Объединении работодателей и не уполномочивали его на заключение Соглашения), единственным способом отказаться от присоединения является направление в Минтруд мотивированного отказа с приложением протокола консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющей работников компании (ч. 8 ст. 48 Трудового кодекса РФ).

Рекомендуем рассмотреть целесообразность присоединения к Соглашению, и в случае принятия решения об отказе от присоединения направить в Минтруд мотивированный отказ. При этом необходимо, чтобы мотивированный отказ **поступил** в Минтруд в течение 30 календарных дней с даты публикации – то есть **до 15.05.2015 г. включительно**.

Если мотивированный отказ не поступит в Минтруд либо поступит позднее указанной даты, работники компании будут вправе требовать (в том числе в судебном порядке) предоставления гарантий, компенсаций и льгот в соответствии с Соглашением, а органы государственной инспекции труда смогут привлекать компанию и/или ее должностных лиц к административной ответственности в случае невыполнения Соглашения.

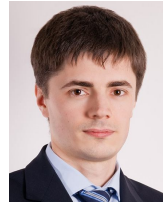
#### Помощь консультантов

Специалисты компании Пепеляев Групп готовы оказать необходимую юридическую поддержку по вопросу оформления документов, необходимых для отказа от Соглашения, а также по иным вопросам, связанным с действием Соглашения.

## Контактная информация



**Юлия Бороздна**  
Партнер, Руководитель практики  
трудового и миграционного права  
«Пепеляев Групп»  
Тел.: +7 (495) 967-00-07  
[J.Borozdna@pgplaw.ru](mailto:J.Borozdna@pgplaw.ru)



**Александр Коркин**  
Руководитель  
Санкт-Петербургской практики  
трудового и миграционного права  
«Пепеляев Групп»  
Тел.: +7 (495) 967-00-07  
[A.Korokin@pgplaw.ru](mailto:A.Korokin@pgplaw.ru)



**Егор Лысенко**  
Руководитель сибирского  
отделения в г. Красноярске  
«Пепеляев Групп»  
Тел.: +7 (391) 277-73-00  
[E.Lysenko@pgplaw.ru](mailto:E.Lysenko@pgplaw.ru)