

От администрации:
Генеральный директор ООО «ДВВ-Агро»
В.В. Петтерев
07.09.2021 г.



От трудового коллектива:
Представитель Трудового коллектива
Н.Е. Кулёв
07.09.2021

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Общества с ограниченной ответственностью
«ДВВ — Агро»
(ООО «ДВВ-Агро»)

на период с «07» сентября 2021 г. по «06» сентября 2024 г.

Одобен (утвержден) на
общем собрании работников
ООО «ДВВ-Агро»
«07» сентября 2021г.



1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (или у индивидуального предпринимателя) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ООО «ДВВ — Агро» в лице генерального директора, Девтерёва Виктора Владимировича, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники организации в лице Совета Трудового коллектива, именуемый в дальнейшем "Совет Трудового коллектива".

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения Совета Трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. Совет Трудового коллектива защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст. 43ТК РФ) (независимо от стажа работы, режима занятости, заключивших срочный трудовой договор, договор по совместительству, во время прохождения стажировки).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает Совет Трудового коллектива единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

В случае поступления в арбитражный суд заявления о признании работодателя банкротом руководитель организации обязуется проинформировать об этом Совет Трудового коллектива, а также работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, в месячный срок.

1.7.2. Совет Трудового коллектива обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу 7 сентября 2021 года (ст. 43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и

работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись: с правилами внутреннего трудового распорядка, системой оплаты труда, с объемом и содержанием предстоящей работы и условиями труда, правилами по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другими правилами охраны труда в организации, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ) и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Совета Трудового коллектива (ст. 189, ст. 190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка – это отдельный локальный документ, принятие которого является обязательным для работодателя.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 16 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.

68 ТК РФ).

Работники могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы:

Постоянная дистанционная работа – когда сотрудник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора.

Временная дистанционная работа – когда сотрудник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом сотрудник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день.

Периодическая дистанционная работа – когда сотрудник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72-2 ТК РФ (ст. 72-1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством (ст. 73 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя Совета Трудового коллектива.

2.16. Совет Трудового коллектива обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Рабочее время устанавливается согласно пункта 5 Правил внутреннего

трудового распорядка и Приложений к Правилам внутреннего трудового распорядка с нормами рабочего времени на каждый год. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности.

В организации установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. По причине сезонного характера работ, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям автомобилей отделений №2, №4, №5 устанавливается учетный период три месяца. Водителям легковых автомобилей управления, водителю легкового автомобиля отделения №1 устанавливается учетный период 1 месяц. Учетный период для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается год, в связи с сезонностью сельхоз работ.

Для работников управления установлена пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями суббота и воскресенье. Перерыв для отдыха и питания один час с 13.00 до 14.00.

Шестидневная рабочая неделя установлена для работников отделений №1, №2, №4, №5, обособленного подразделения Воронцовка с одним выходным днем — воскресенье. Обеденный перерыв один час с 12.00 до 13.00 часов.

Рабочий день (время начала и окончания работы) устанавливаются и утверждаются на каждый год Приложением к правилам внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение Совета Трудового коллектива (ст. 103 ТК РФ).

3.1.3. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст. 96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

3.1.4. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников (например, для женщин, работающих в сельской местности) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, является приложением №2к настоящему коллективному договору.

3.1.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 N 836-КЗ "О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае"), беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

3.1.6. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

3.1.7. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Совета Трудового коллектива вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст. 74 ТК РФ).

3.1.8. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

3.1.9. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего

времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением №1 к настоящему коллективному договору (ст. 101 ТК РФ).

3.1.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 113 ТК РФ).

3.1.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

3.1.12. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

3.1.13. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ). Работникам пожилого возраста, а именно: женщины пенсионного возраста (в соответствии с Федеральным законом №350-ФЗ от 3 октября 2018 года)

в 2021 году – 56,5 лет

в 2022 году – 56,5 лет

в 2024 году – 58 лет

мужчины пенсионного возраста (в соответствии с Федеральным законом №350-ФЗ от 3 октября 2018 года)

в 2021 году – 61,5 лет

в 2022 году – 61,5 лет

в 2024 году – 63 лет

а так же кто имеет право выйти на пенсию досрочно - 30 календарных дней. Работникам, заключившим трудовой договор до 2 месяцев – 2 рабочих дня за месяц работы.

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.3. Перечень должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день прилагается к коллективному договору (приложение № 1).

3.2.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.5. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128ТК РФ).

3.2.6. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

женщинам, работающим в сельской местности - один день в месяц (ст. 263.1 ТК РФ);

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по

частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ).

3.2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.8. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России", чернобыльцам, Героям Российской Федерации, Героям труда Кубани, инвалидам войны, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

3.2.10. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 N 1048 "О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами".

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.1. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, 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, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда.

4.3. Минимальный размер заработной платы работников устанавливается не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения

Краснодарского края в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

4.4. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных выплат) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

Работодатель обязуется:

4.5. Производить в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа министерства труда и социального развития Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума.

4.6. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст. 236 ТК РФ).

4.7. Выплачивать заработную плату работнику 25 и 10 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке. Заработная плата за первую половину месяца работнику выплачивается пропорционально отработанному времени.

4.8. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.9. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников (Приложение №1 Положения об оплате труда)(ст. 136 ТК РФ).

4.10. Установить оплату труда и дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (Приложение №4) (ст. 146 ТК РФ).

4.11. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и

праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.12. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 25% (минимальный размер 20%).

4.13. Оплачивать труд рабочих - повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК РФ).

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по расценкам выполняемой им работы (ст. 150 ТК РФ).

В случаях, когда с учетом характера производства работниками со сдельной оплатой труда выполняются работы, тарифицируемые ниже присвоенных им разрядов, выплачивать им межразрядную разницу (ст. 150 ТК РФ).

4.14. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст. 157 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

4.15. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего

заработка по прежней работе (ст. 72-2 ТК РФ).

4.16. Производить, по усмотрению руководства, стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслугу лет, классность и другие).

4.17. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ).

4.18. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.19. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием Совета Трудового коллектива все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи, за исключением расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).

Не допускать увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) Совету Трудового коллектива о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение

трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

5.8. Предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 8.02.2000 N 231-КЗ "О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае».

5.9. Финансировать мероприятия направленные на:

- разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников на производстве;
- повышение квалификации и профессионального уровня персонала, в том числе специалистов кадровых служб.

Работодатель и Совет Трудового коллектива:

5.10. Обязуются в период сокращения объема производства (выпускаемой продукции) или оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно остановить производство);
- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.11. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения и работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работающие инвалиды.

5.12. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе

договорных отношений с учебными заведениями.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

6.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (ст. 226 ТК РФ).

6.3. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю предприятия (либо его первому заместителю по техническим вопросам), по значимости и престижу приравнять ее к основным производственно-техническим службам. Не допускать сокращения специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст. 217 ТК РФ).

6.4. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

6.5. Организовать деятельность комиссии по охране труда. Разработать программу действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2021-2024 годы. Обучить членов комиссии по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия или за счет средств Фонда социального страхования) (ст. 218 ТК РФ).

6.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия.

6.7. Заключить договор со страховой медицинской компанией на дополнительное медицинское обслуживание работников.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

6.8. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические ежегодные медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, ст. 213 ТК РФ).

6.9. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст. 217 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст. 212 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 212 ТК РФ).

6.10. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. На котируемых рабочих местах специальная оценка проводится до принятия на них работников. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать, план реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

6.11. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ) приложение №5, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно приложению №6;

- уход, хранение, химчистку, стирку, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ.

6.12. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; помещения для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и прочих работников питьевой водой (ст. 223 ТК РФ).

6.13. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда следующие гарантии и компенсации:

а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях" приложению №7

б) сокращенный рабочий день в соответствии со ст. 92 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно приложению №2;

в) доплату к тарифной ставке (окладу) и дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ по

перечню профессий и должностей согласно приложению №4;

г) молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению №7 Коллективного договора. Замену молока денежной компенсацией разрешается при наличии письменного заявления работника по нормам и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

6.14. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст. 157 ТК РФ).

6.15. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст. 157 ТК РФ).

6.16. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст. 220 ТК РФ).

6.17. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.18. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, для чего:

- запретить прием на работу женщин на производствах, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (постановление Совета Министров - Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. N 105);

6.19. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года N 163).

6.20. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.21. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 N 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края").

6.22. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные

перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующему законодательству (ст. 109ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.23. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.24. Реализовывать право на использование части средств Фонда социального страхования на меры предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст. 173-177ТК РФ.

7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные;
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст. 167, ст. 168 ТК РФ).

7.3. Возмещать работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие) (ст. 168-1 ТК РФ).

Перечень работ, профессий, должностей работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, определен в Приложении №3к настоящему коллективному договору.

7.4. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178ТК РФ).

7.5. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования", своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.6. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

После вакцинации от КОВИД, а так же после прививки от гриппа предоставляется дополнительный день отдыха, с сохранением за работником его среднего заработка.

7.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.8. Обеспечивать детей работников новогодними подарками и организовать новогоднее представление для детей.

7.9. Организовать горячее питание работникам, не имеющим возможности обедать дома.

7.10. Выделять за счёт организации транспорт работникам для их доставки к месту работы и обратно или, при производственной необходимости, определяемой руководителем организации, компенсировать затраты работника на использование транспорта или проезд, заключив при этом дополнительное соглашение.

7.11. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

7.12. К юбилею работников выплачивать единовременную материальную помощь в денежной форме или в форме подарка. Размер материальной помощи определяется ходатайством непосредственного руководителя и приказом директора.

7.13. Гарантирует работникам, работающим не менее одного года с момента оформления на предприятии на момент рождения ребенка выплату материальной

помощи в размере 30 000 рублей. Размер материальной помощи может быть увеличен по приказу генерального директора. Материальная помощь оформляется и выплачивается при предоставлении свидетельства о рождении ребенка и личного заявления работника.

7.14. Оказывать помощь семьям умерших работников (выделять бесплатно транспорт и 5000тысяч рублей для организации похорон). Размер материальной помощи может быть увеличен по приказу генерального директора.

7.15. Предоставлять работникам организации ссуду на приобретение дорогостоящих товаров, проведение ремонта, приобретение жилья на срок до 3 лет, учитывая годовую доход семьи.

7.16. Организовать дополнительное медицинское страхование.

7.17. Создавать рабочие места инвалидам труда, ставшими таковыми по вине работодателя, согласно медицинским рекомендациям.

VIII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

8.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

8.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

8.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

8.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее - комиссия).

8.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

8.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

8.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется

сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

9.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.3. Совет Трудового коллектива рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в полугодие.

9.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

9.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Приложение №1
к коллективному договору
на 2021-2024 год

От администрации:
Генеральный директор ООО «ДВВ-Агро»
В.В. Девгерева



подпись)

От трудового коллектива:
Представитель Трудового коллектива
Н.Е. Кулёв

(Ф.И.О.

подпись)

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на
дополнительный отпуск и доплату к должностному окладу

№ п/п	Должность (профессия)	Ф.И.О. работника	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)	Доплата к должностному окладу
1.	Главный агроном	Берилев Е.И.	3	10 %
2.	Главный энергетик	Турка Е.И.	3	10 %
3.	Главный инженер	Вовк В.В.	3	10%
4.	Главный механик	Олейников И.В.	3	10 %
5.	Начальник юридического отд.	Гаврилов И.Ю.	3	10%
6.	Управляющий отделением	Кулев Н.Е	3	10 %
7.	Управляющий отделением	Осташенко А.А.	3	10 %
8.	Управляющий отделением	Логвиненко Е.И.	3	10 %
9.	Управляющий отделением	Котиков А.А	3	10 %
10.	Заместитель гл. агронома	Чаплин С.Г.	3	10 %
11.	Агроном	Чудновец А.Х.	3	10 %
12.	Агроном	Давиденко Е.В.	3	10 %
13.	Агроном	Глебов Н.А.	3	10 %
14.	Механик	Зубенко Н.И.	3	10 %
15.	Механик	Данильченко А.Е.	3	10 %
16.	Механик	Зверик Ю.И.	3	10 %
17.	Механик	Белка В.М.	3	10 %
18.	Заведующая зернотоком	Зубенко Н.И.	3	10 %
19.	Заведующая зернотоком	Казакова Т.Ф.	3	10 %
20.	Заведующая зернотоком	Жадан Н.Н.	3	10 %
21.	Весовщик	Китай-Гора А.А.	3	10%
22.	Весовщик	Мазуркевич Т.А.	3	10%
23.	Учетчик	Гаврилова И.В.	3	25 %
24.	Учетчик	Казакова А.В.	3	25 %
25.	Учетчик	Зинченко Л.А.	3	25 %
26.	Учетчик	Затула А.А.	3	25 %

Приложение №2
к коллективному договору
на 2021-2024 год

От администрации:
Генеральный директор ООО «ДВВ-Агро»
В.В. Девтерев



подпись)

От трудового коллектива:
Представитель Трудового коллектива
Н.Е. Кулёв

(Ф.И.О.

подпись)

ПЕРЕЧЕНЬ

категорий работников, которым устанавливается
сокращенная продолжительность рабочего времени
(в соответствии со ст. 92 ТК РФ).

№ п/п	Категории работников	Продолжительность рабочего времени
1.	работники в возрасте до 16 лет	не более 24 часа в неделю
2.	работники в возрасте от 16 до 18 лет	не более 35 часов в неделю
3.	работники, являющиеся инвалидами I и II группы	не более 35 часов в неделю
4.	работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам спец. оценки отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени	не более 36 часов в неделю
5.	работники, женщины в сельской местности (ст. 263.1 ТР РФ, Постановление Верховного совета РФ №288 (части 1-3) от 1 ноября 1990г., в ред. Федерального закона от 24.08.1995г. №152-ФЗ)	не более 36 часов в неделю

Приложение №3
к коллективному договору
на 2021-2024 год

От администрации:
Генеральный директор ООО «ДВВ-Агро»
В.В. Девтерев

(Ф.И.О. В.В. Девтерев подпись)



От трудового коллектива:
Представитель Трудового коллектива
Н.Е. Кулёв

(Ф.И.О. Н.Е. Кулёв подпись)

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, должностей работников, постоянная работа которых имеет
разъездной характер (в соответствии со ст. 168.1 ТК РФ)

№ п/п	Должность (профессия)	Ф.И.О. работника	Доплата к должностному окладу
1.	Главный агроном	Берилев Е.И.	2 000
2.	Главный инженер	Вовк В.В.	2 000
3.	Главный механик	Олейников И.В.	2 000
4.	Начальник юридического отд.	Гаврилов И.Ю.	2 000
5.	Управляющий отделением	Кулев Н.Е.	2 000
6.	Управляющий отделением	Осташенко А.А.	2 000
7.	Управляющий отделением	Логвиненко Е.И.	1 000
8.	Заместитель гл. агронома	Чаплин С.Г.	1 000
9.	Управляющий отделением	Котиков А.А.	1 000
10.	Механик	Белка В.М.	2 000

Приложение №4
к коллективному договору
на 2021-2024 год

От администрации:
Генеральный директор ООО «ДВВ-Агро»
В.В. Девтерёв


(Ф.И.О.) _____
подпись)

От трудового коллектива:
Представитель Трудового коллектива
Н.Е. Кулёв


(Ф.И.О.) _____
подпись)

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на доплату за вредные условия труда и право на льготное пенсионное обеспечение, дополнительный отпуск (по результатам проведенной специальной оценки условий труда 2018г.)

Основание: Статья №147 Трудового Кодекса РФ от 30.12.2001 №197 — ФЗ (ред. от 28.06.2021)

№ п/п	Должность (профессия)	Доплата за вредные условия труда	Льготное пенсионное обеспечение (да/нет)	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Тракторист-машинист при обработке с/х культур СЗР (работа с химией)	8%	Нет	нет
2.	Рабочий при работе с СЗР	8%	Нет	нет
3.	Электрогазосварщик	8%	Да	12 кал.дней (Согласно п.XXXIII Списка №2 от 26.01.1991г. по профессиям и должностям, связанным с тяжелыми и вредными условиями труда)
4.	Заведующий зернотоком	4%	Нет	нет
5.	Слесарь по ремонту с/х машин и оборудования	4%	Нет	нет
6.	Слесарь по ремонту топливной аппаратуры	8%	Нет	нет
7.	Токарь	4%	Нет	нет

Составил:
Специалист по ОТ



Смагин И.В.

Приложение №5
к коллективному договору
на 2021-2024 год

От администрации:
Генеральный директор ООО «ДВВ-Агро»
В.В. Дергачев



подпись)

От трудового коллектива:
Представитель Трудового коллектива
Н.Е. Кулёв

(Ф.И.О.

подпись)

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым установлены нормы
обеспечения выдачи специальной одежды, специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми
нормами защиту работников.

Основание: Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009г. № 290н.
(ред. 12.01.2015г.)

Приказ Минздравсоцразвития России № 997н от 09 декабря 2014г. (ред.
26.02.2015г.)

Приказ Минздравсоцразвития России № 416н от 12 августа 2008г. (ред.
20.02.2014г.)

Приказ Минздравсоцразвития России № 477 от 16 июля 2007г.

Наименование должности, профессии	Наименование спецодежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы или комплекты)
Управляющий отделением	перчатки х.б.	2 пары
Агроном	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий сапоги резиновые перчатки резиновые нарукавники респиратор очки защитные	1 шт 1 пара 1 пара 1 пара до износа до износа
Механик	костюм х.б. футболка головной убор	1 шт 2 шт 1 шт
Учетчик	плащ непромокаемый головной убор халат х.б.	1 шт 1 шт 1 шт
Заведующий зернотоком	Халат х.б. перчатки х.б.	1 шт 1 пара
Заведующий столовой	Халат х.б. передник х.б. колпак х.б.	1 шт 1 шт 1 шт
Повар	костюм х.б. фартук х.б.	1 шт 1 шт

	фартук клеенчатый колпак х.б. рукавицы комбинированные туфли кожаные	1 шт 1 шт 2 пары 1 пара
Заведующий хозяйством	халат х.б. перчатки х.б. респиратор фартук прорезиненный	1 шт 2 пары 1 шт 1 шт
Заправщик	комбинезон х.б. футболка головной убор рукавицы комбинированные плащ непромокаемый	1 шт 2 шт 1шт 2 пары 1 шт
Весовщик	халат х.б. рукавицы комбинированные	1 шт 2 пары
Водитель автомобиля, Водитель автозаправщика	комбинезон х.б. футболка головной убор рукавицы комбинированные	1 шт 2шт 1шт 2 пары
Машинист погрузочной машины	комбинезон х.б. футболка головной убор рукавицы комбинированные	1шт 2шт 1шт 2 пары
Тракторист-машинист	костюм х.б. рукавицы комбинированные футболка головной убор респиратор очки защитные	1 шт 2 пары 2 шт 1 шт до износа до износа
Слесарь ЗАВа	костюм х.б. футболка головной убор респиратор наушники	1 шт 2 шт 1 шт до износа 1 шт
Слесарь по ремонту топливной аппаратуры	комбинезон х.б. футболка головной убор рукавицы комбинированные очки защитные	1 шт 2 шт 1 шт до износа 1шт
Слесарь по ремонту с/х машин	костюм из смешанной ткани футболка головной убор рукавицы комбинированные ботинки	1 шт 2шт 1шт 4 пары 1 пара
Слесарь	костюм из смешанной ткани футболка головной убор рукавицы комбинированные ботинки	1 шт 2 шт 1 шт 4 пары 1 пара

Токарь	комбинезон х.б. футболка головной убор рукавицы комбинированные очки защитные	1 шт 2шт 1шт 2 пары до износа
Электрогазо-сварщик	костюм х.б. футболка головной убор костюм для сварщика ботинки кожаные рукавицы брезентовые щиток сварщика	1 шт 2 шт 1 шт 1 шт 1 пара 6 пар до износа
Электрик	костюм из смешанных тканей футболка головной убор ботинки кожаные перчатки с полимерным покрытием перчатки диэлектрические галоши диэлектрические каска защитная очки защитные пояс предохранительный	1 шт 2 шт 1 шт 1 шт 2 пара дежурные дежурные 1 на 2 года до износа дежурный
Рабочий по строительству	костюм из смешанной ткани рукавицы комбинированные ботинки футболка головной убор	1 шт 4 пары 1 пара 2 шт 1 шт
Сторож	костюм из смешанной ткани футболка головной убор сапоги куртка теплая плащ непромокаемый	1 шт 2 шт 1 шт 1 пара 1 шт на 3года 1 шт дежурный
Рабочий	костюм х.б. футболка головной убор фартук х.б. рукавицы комбинированные плащ непромокаемый	1 шт 2 шт 1 шт до износа 1 пара 1 шт
Цветочница	халат х.б. сапоги резиновые перчатки резиновые	1 шт 1 пара 4 пары
Уборщик служебных помещений	халат х.б. фартук прорезиненный сапоги резиновые перчатки резиновые нарукавники прорезиненные	1 шт 1 шт 1 пара 4 пары 1 шт

Примечание: спец. одежда должна быть сертифицирована.

Разработано на основании проведенной специальной рабочих мест по условиям труда в соответствии с приказом от 1 июля 2018г. №01.07.02-ОД.

Составил:
Специалист по ОТ



Смагин И.В.

Приложение №6
к коллективному договору
на 2021-2024 год

От администрации:
Генеральный директор ООО «ДВВ-Агро»
В.В. Девятов



подпись)

От трудового коллектива:
Представитель Трудового коллектива
Н.Е. Кулёв

(Ф.И.О.

подпись)

ПЕРЕЧЕНЬ

работных профессий, дающим работникам право на получение моющих средств

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 10 декабря 2010 года №1122н (ред. 23.11.2017г.)

Нормы: 1) Работа связанная с легкосмываемыми загрязнениями:

- для мытья рук-200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

-очищающие кремы, гели и пасты-200 мл

Нормы: 2) Работа связанная с трудносмываемыми загрязнениями:

-для мытья рук-300г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

-очищающие кремы, гели и пасты-200 мл

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Степень загрязнения	Вид загрязнения
1	Рабочие по строительству	Легкосмываемые загрязнения	руки
2	Электрогазосварщик	Трудносмываемые загрязнения	руки
3	Заправщик	Трудносмываемые загрязнения	руки
4	Тракторист-машинист	Трудносмываемые загрязнения	руки
5	Рабочие при работе с СЗР	Трудносмываемые загрязнения	руки
6	Слесарь ЗАВ	Трудносмываемые загрязнения	руки
9	Токарь	Трудносмываемые загрязнения	руки
10	Водитель автомобиля	Трудносмываемые загрязнения	руки
11	Слесарь по ремонту топливной аппаратуры	Трудносмываемые загрязнения	руки
12	Слесарь по ремонту с/х машин и оборудования	Трудносмываемые загрязнения	руки
13	Повар	Легкосмываемые загрязнения	руки

Составил:
Специалист по ОТ

Смагин И.В.

Приложение №7
к коллективному договору
на 2021-2024 год

От администрации:
Генеральный директор ООО «ДВВ-Агро»
В.В. Девтерев

(Ф.И.О.)

подпись)



От трудового коллектива:
Представитель Трудового коллектива
Н.Е. Кулёв

(Ф.И.О.)

подпись)

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, которым положено выдавать спец.молоко (молоко выдается в дни фактической занятости работника на работах, связанных с применением химических средств и горючесмазочных материалов)

Основание: Приказ генерального директора ООО «ДВВ-Агро» №01.07.01-АХД от 01.07.2018г. «Об улучшении условий труда некоторых категорий работников»

№ п/п	Должность (профессия)	Молоко литр/за рабочую смену
1	Тракторист-машинист при обработке с/х культур СЗР	0,5
2	Рабочий при работе с СЗР	0,5
3	Электрогазосварщик	0,5
4	Заправщик	0,5
5	Слесарь по ремонту топливной аппаратуры	0,5
7	Водитель автозаправщика	0,5

Составил:
Специалист по ОТ

Смагин И.В.

От администрации:
Генеральный директор ООО «ДВВ-Агро»
В.В. Девтерев



От трудового коллектива:
Представитель Трудового коллектива
Н.Е. Кулёв

(Ф.И.О. _____) (подпись)

Порядок использования автомобилей на предприятии

1. Условия предоставления автотранспортных средств компаний.

Автотранспортные средства предоставляются работникам, работа которых носит разъездной характер, а также в случае служебных поездок работников.

Для исполнения служебных обязанностей работнику предоставляется автотранспортное средство в соответствии с занимаемой должностью.

№ п/п	Категория персонала	Модель автомобиля
1	Руководители	
	Генеральный директор	Ленд Ровер Рендж Ровер
	Генеральный директор	Мерседес Бенс – AMG GLE 63
	Исполнительный директор	Мерседес Бенс
	Исполнительный директор	БМВ 530 d
2	Специалисты	
	Главный агроном	Фольксваген Туарег
	Начальник юридического отдела	Ауди Q5
	Специалист по охране труда	Фольксваген Джетта
	Главный энергетик	Лада Калина
	Главный инженер	Рено Дастер
	Главный механик	Рено Дастер
	Инженер-строитель	Рено Логан
	Юрисконсульт	БМВ X 6 M
	Менеджер по персоналу	Хёндай Туссан
	Менеджер по снабжению	Шевроле Органдо
	Управляющие отделений	Лэнд Крузер Прадо, Фиат Фулбек, Лада, ГАЗ-А32R22
	Заместитель главного агронома	Рено Дастер
Агрономы отделений	Санг Йонг Экшн Спортс, Лада 212140, Лада 213100	
Механики отделений	ГАЗ-2705, Фиат Фулбек	
3	Рабочие среднего звена	
	Водители управления	Фольксваген Туарег, Лада Веста
	Слесарь-электрик	Лада Приора
	Рабочие	ЛАДА 213100, ВАЗ 211440
	Сторожа	Нива Шевроле, ЛАДА 213100, Лада 212140, ВАЗ 21140
Водители	КАМАЗ, ГАЗ, Автотопливозаправщик, автобусы	

	Трактористы-машинисты	Трактор Джон Дир 7830, Джон Дир 8310, Беларусь 1221, Беларусь -1025, МТЗ-82.1, Погрузчики сахарной свеклы Маниту Комбайны зерноуборочные Лексион 560, Комбайны зерноуборочные Лексион 580, Комбайны зерноуборочные S660, Комбайны зерноуборочные S760, Комбайны свеклоуборочные РОПА Евро Тигер
--	-----------------------	--

2. **Закрепление** каждого отдельного ТС производится на основании распоряжения генерального или исполнительного директора с отметкой в карточке учета ОС. Изменения в пользовании определенной маркой автомобиля, перераспределение, комплектация, устанавливаются отдельными приказами генерального директора.
3. **Расходы на страхование.**

Расходы на обязательное страхование гражданской ответственности (ОСАГО). Транспортные средства организации застрахованы в соответствии с действующим Законом о страховании п. 2 ст. 4 Федерального закона от 25.04.2002 N 40-ФЗ "Об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев транспортных средств".

Расходы по добровольному страхованию от угона, ущерба, стихийного бедствия и т.д. (**авто КАСКО**) застрахованы по распоряжению руководителя организации автомобили руководителей и главных специалистов:

№ п/п	Категория персонала	Модель автомобиля
1	Генеральный директор	Ленд Ровер Рендж Ровер
2	Генеральный директор	Мерседес Бенс – AMG GLE 63
3	Исполнительный директор	Мерседес Бенс
4	Исполнительный директор	БМВ 530 d
5	Юрисконсульт	БМВ X 6 M

3. Расходы на обслуживание, эксплуатацию и ремонт автотранспортных средств.

- 1). Компания несет все необходимые экономически обоснованные расходы, связанные с эксплуатацией автомобиля.
- 2). Автотранспортные средства организации требуют бережного отношения и тщательного ухода, так как техническое состояние и внешний вид автотранспортных средств формируют представление об имидже и деловой репутации компании.
- 3). Пользователи должны следить за тем, чтобы доверенное им служебное автотранспортное средство находилось в чистом и исправном состоянии как снаружи, так и изнутри.
- 4). Ответственность за состояние салона и багажного отсека служебного автотранспортного средства целиком лежит на пользователе, эксплуатирующем его. О

всех случаях неисправностей и сбоев в работе ТС необходимо незамедлительно сообщать главному механику предприятия.

5). Пользователь обязан соблюдать требования инструкции по эксплуатации автотранспортного средства и рекомендации по техническому обслуживанию завода-изготовителя.

6). Периодичность **технического обслуживания (ТО)** устанавливается на основании рекомендаций завода-изготовителя и сервисных книжек для каждого автомобиля индивидуально. Техническое обслуживание проводится в специализированных сервисных центрах, перечень которых определяется руководством компании. Автомобили руководителей и главных специалистов проходят техническое обслуживание в специализированных сервисных центрах, согласно пробегу автомобилей:

- легковые автомобили - **15 000 км** пробега,

-грузовые автомобили - **10 000 км** пробега,

- трактора – **250** мото/часов ТО двигателя, **1500** мото/часов – ТО всех узлов трактора,

- комбайны – **250** мото/часов ТО двигателя, **400** мото/часов замена фильтров гидравлики.

Техника, которая не на гарантийном обслуживании, проходит ТО на отделениях предприятия в ремонтных мастерских механизаторами, согласно наработке.

8). **Ремонт автотранспортных средств (покраска, ремонт сколов и др.)** осуществляется за счет средств организации, согласно заявке главного механика или главного инженера и согласования ее с исполнительным директором. Ежедневное текущее обслуживание и мелкий ремонт проводится собственными силами на отделениях в ремонтно-технических мастерских механиками отделений.

10). **Приобретение запасных частей к автомобилям, сельскохозяйственной технике и оборудованию** происходит по согласованию главного механика или главного инженера с исполнительным директором.

11). Расходы на приобретение **горюче-смазочных материалов - топлива, автомобильных масел, специальных жидкостей (далее - ГСМ)**. В организации используются топливные карты, действительные к оплате на АЗС. Топливная карта выдается только пользователям автотранспортных средств компании. Лимит топлива устанавливается ежемесячно по распоряжению исполнительного директора организации. В отдельных случаях допускается использование наличных денежных средств.

12). **Мойка автотранспортных средств**, производится за счет средств организации по распоряжению исполнительного директора. Согласно ведомости, в которой указан определенный список автомобилей, Ф.И.О. закрепленного водителя, автомобили обслуживаются не более 3 (трех) раз в месяц.

13). **Шиномонтаж и покупка новых шин**, а также дисков для них, осуществляется за счет организации в специализированных сервисах. Замена шин производится 2 раза в год –

зимой и летом. Замена шин производится, согласно износу. Каждые 70 000 км пробега, производится замена шин на новые.

Исполнительный директор
ООО «ДВВ-Агро»



С.В. Девтерев



В данном документе пронумеровано и
прошнуровано 35 листов.

Генеральный директор
ООО «ДВВ-Агро» Деатерев В.В.
Президент СТК Кулев Н.Е.

