

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО  
ФИНАНСОВАЯ АГРОПРОМЫШЛЕННАЯ  
КОМПАНИЯ «ГУЙМААДА»  
на 2020 – 2023 годы**

Утвержден

на конференции трудового коллектива  
«14 » февраля 2020 года

От работодателя:

Генеральный директор  
АО ФАПК «Туймаада»

  
П.С. Ефремов

От работников:

Председатель Объединенного  
профсоюза работников Агрохолдинга

  
М.М. Федорова

14 февраля 2020  
г. Якутск

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в АО Финансовая агропромышленная компания «Туймаада», АО Агрохолдинг «Туймаада», АО «Сайсары» (Нерюнгринская птицефабрика), АО «Сахаплемобъединение», ООО «Хатасский свинокомплекс», ООО «Конезавод Берте», ООО «Кладовая Олекмы», ООО Экоферма «Туймаада», ООО «Новый», ООО Производственный комбинат «Туймаада» и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.1. Акционерное общество Финансовая агропромышленная компания «Туймаада», АО Агрохолдинг «Туймаада», АО «Сайсары» (Нерюнгринская птицефабрика), АО «Сахаплемобъединение», ООО «Хатасский свинокомплекс», ООО «Конезавод Берте», ООО «Кладовая Олекмы», ООО Экоферма «Туймаада», ООО «Новый», ООО Производственный комбинат «Туймаада» именуемые в дальнейшем «Работодатель»/«Работодатели», в лице генерального директора Акционерного общества Финансовая агропромышленная компания «Туймаада» Ефремова Петра Семеновича, действующего на основании Устава, с одной стороны, представленные Общественной организацией Объединенный профсоюз работников Агрохолдинга (Далее именуемое Профсоюз) в лице председателя Объединенного профсоюза работников Агрохолдинга Федоровой Марии Михайловны, действующей на основании Устава с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий коллективный договор.

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, льгот и компенсаций, повышение уровня жизни работников и членов их семей, создание благоприятного психологического климата в коллективах.

Реализация прав и обязанностей Работодателя в подведомственных организациях, структурных подразделениях, аппарате управления осуществляется их руководителями (или) заместителями руководителей, наделенными соответствующими полномочиями. Выборным профсоюзным органом Профсоюза работников Агрохолдинга, реализующим права представительного органа работников, является профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Профсоюза работников Агрохолдинга.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления поставленных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях

друг другу. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равными и деловыми партнерами.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 (три) года, вступает в силу с *14 февраля 2020 года* и применяется к правам сторон, возникшим после его заключения.

1.5. Сфера действия коллективного договора

1.5.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

Под "работником" понимается физическое лицо, вступившее с Работодателем в трудовые отношения в соответствии с которыми для Работника, является постоянной и основным местом работы, а также работников, заключивших трудовые договоры на определенный срок.

1.5.2. Трудовые договоры не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций Работников, предусмотренных настоящим коллективным договором.

1.5.3. Работодатели и первичные профсоюзные организации при необходимости принимают локальные нормативные правовые акты и организационно-распорядительные документы, уточняющие нормы настоящего коллективного договора, не увеличивая при этом объема гарантий, установленных настоящим коллективным договором.

1.5.4. Обращение за разъяснением положений настоящего Коллективного договора направляется в адрес Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений за подписью Работодателя и председателя первичной профсоюзной организации. Подготовка разъяснений положений настоящего Коллективного договора осуществляется функциональными отделами по поручению, выданному председателем Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5.5. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения типа и (или) наименования Работодателя, а также расторжения трудового договора с представителем работодателя, подписавшим настоящий коллективный договор.

При реорганизации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности Работодателя любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.6. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор

1.6.1. Стороны коллективного договора имеют равное право инициировать проведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Предложения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор, связанные с изменением действующего законодательства или с необходимостью устранения выявленных противоречий действующему законодательству или локальные нормативные правовые акты, вносятся заинтересованной стороной в течение срока действия настоящего коллективного договора по мере необходимости.

1.6.2. Окончательные предложения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор подается Профкомом, как представителем Работников, или Работодателем в адрес лица, подписавшего коллективный договор от другой стороны. Предложения о внесении изменений и дополнений подаются в письменном виде одновременно с уведомлением о необходимости проведения коллективных переговоров по данному вопросу.

1.6.3. Предложения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор рассматриваются Сторонами при проведении коллективных переговоров.

Коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в коллективный договор начинаются в 7-дневный срок со дня получения другой стороной письменного уведомления о необходимости ведения коллективных переговоров.

Коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в коллективный договор проводятся комиссией в том же порядке, в котором проводятся переговоры по заключению коллективного договора.

1.6.4. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор оформляется в виде совместного соглашения не позднее месячного срока со дня получения письменного уведомления о необходимости ведения коллективных переговоров и подписываются Сторонами Коллективного договора. Работодатель и Профком с момента подписания совместного соглашения к коллективному договору обязаны ознакомить с ним всех работников.

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками, принимаемыми на работу, Работодатель обязан ознакомить их с настоящим коллективным договором.

1.8. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним равную юридическую силу.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

2.1. Работодатель принимает на себя следующие обязательства:

а) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров;

б) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- в) обеспечивать работникам равную оплату труда равной ценности;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- д) совершенствовать порядок оплаты и нормирования труда; создавать условия для профессионального и духовного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- е) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- ж) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- з) не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав всеми не запрещенными законом способами;
- и) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- к) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными и республиканскими законами;
- л) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия);
- м) рассматривать представления Профкома и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза о выявленных нарушениях законов и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениях в области охраны труда, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах профкому;
- н) производить совместно с профсоюзом ознакомление всех работающих и вновь принимаемых на работу работников с Правилами внутреннего трудового распорядка, действующим коллективным договором и локальными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

о) С 01 января 2020 все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде. При приеме на работу в 2020 году работник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки. Работник (включая ранее принятых) имеет право подать заявление о том, чтобы Работодатель продолжил заполнять его трудовую книжку, оформленную на бумаге. Если до 01 января 2020 года подобное заявление от Работника не будет получено, трудовая книжка в будет выдана ему для личного хранения. Начиная с 01 января 2020 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки в бумажном варианте заполняться не будут. Выписка из электронной трудовой книжки

предоставляется по заявлению работника согласно статье 62 Трудового кодекса РФ. При увольнении выписка предоставляется в день увольнения. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать выписку из электронной трудовой книжки Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан отправить ее почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

2.2. Профсоюз принимает на себя следующие обязательства:

а) соблюдать законы и нормативные правовые акты Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), локальные нормативные правовые акты, условия настоящего коллективного договора;

б) добиваться улучшения уровня жизни работников и членов их семей путем совершенствования системы оплаты труда, предоставления гарантий, льгот и компенсаций, установленных законодательством и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

в) осуществлять защиту социально-трудовых прав и интересов, представляемых работников и членов их семей, по вопросам, отнесенным к компетенции настоящего коллективного договора;

г) осуществлять контроль над соблюдением безопасных условий труда на рабочих местах, исполнением условий коллективного договора по охране труда;

д) нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

е) принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов;

ж) способствовать росту квалификации работников, содействовать организации трудового соревнования и конкурсов профессионального мастерства;

з) направлять средства взносов членов профсоюза 1% от фонда оплаты труда на оказание материальной помощи согласно Разделу 8 данного Коллективного договора, на приобретение путевок санаторно-курортного лечения, оплату летнего отдыха детей работников, проведение культурно-массовой и спортивной работы среди работников;

и) Профком распределяет путевки на санаторно-курортное лечение работников и их детей, согласно поступившим заявлениям от работников через первичные профсоюзные организации.

Ежегодно в январе месяце проводит отчетное собрание по итогам предыдущего года перед трудовым коллективом о проделанной работе, в том числе о финансовой деятельности согласно смете доходов и расходов по профсоюзному бюджету.

2.3. Работники принимают на себя следующие обязательства:

- а) полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- б) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, должностные инструкции;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) выполнять установленные нормы труда;
- д) способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда;
- е) бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- ж) незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- з) создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, уважать права друг друга;

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

#### **3.1. Рабочее время**

3.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателей в соответствии с Трудовым кодексом РФ (Далее – ТК РФ) Приложение № 1.1.

3.1.2. Для работников с нормальными условиями труда устанавливается норма рабочего времени 40 часов в неделю.

3.1.3. В соответствии со статьей 320 ТК РФ для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.1.4. Работодатели применяют следующие виды режимов рабочего времени:

- пятидневная с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);
- шестидневная с одним выходным днём (воскресенье);
- сменный режим с предоставлением выходных дней по графику сменности;
- ненормированный рабочий день;
- иные режимы труда, не противоречащие ТК РФ.

3.1.5. На участках, где по условиям работы не может быть соблюдена нормальная продолжительность рабочего времени (непрерывное производство), устанавливается сменный режим работы с суммированным учетом рабочего времени. Работодатели устанавливают учетный период рабочего времени – месяц, квартал, год.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.1.6. Работодатель может привлечь работников к сверхурочной работе без их согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При этом продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе отдельных категорий работников, указанных в абз. 3 п. 3 ст. 99 ТК РФ.

## 3.2. Время отдыха

3.2.1. Работодатели применяют следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены), продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и не оплачивается;

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;

- отпуск.

В случаях, когда по условиям работы перерыв установить нельзя, работникам предоставляется время для приема пищи в течение рабочей смены, которое включается в рабочее время.

3.2.2. В соответствии со статьей 112 Трудового Кодекса РФ нерабочими праздничными днями Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;



- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

3.2.3. При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня.

3.2.4. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью **28 календарных дней**.

Для Инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью **30 календарных дней**.

Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:

<b>Категория работников</b>	<b>Количество календарных дней</b>
Работающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям	24
<b><i>Работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда:</i></b>	
- вредные условия труда 3 степени	7
- вредные условия труда 4 степени	7

Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда предоставляется только за фактически отработанное в соответствующих условиях время, из которого исключаются очередные и учебные отпуска, периоды болезни и иные периоды отсутствия на работе. Дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, произведенной специализированными организациями, имеющими соответствующую аккредитацию.

3.2.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска основной и дополнительные отпуска суммируются и предоставляются одновременно, но не более чем за два года.

3.2.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профсоюзной организации. Графики отпусков составляются с учетом технологических условий и специфики производственного процесса. При этом уход работников в отпуск не должен нарушать нормальную работу подразделения. Отпуск разделяется не менее чем на две части.

3.2.7. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3.2.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.2.9. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.2.10. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы производится в порядке, установленном статьями 128 и 263 Трудового кодекса РФ.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

3.2.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. В случае согласия работника на отзыв из отпуска производится перерасчет полученных отпускных сумм, а неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

- В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

В области оплаты труда стороны договорились:

4.1. Работодатели и Профсоюзная организация в рамках действующего законодательства по согласованию сторон устанавливают повременную - премиальную, повременную-сдельную, сдельно-премиальную и иные системы оплаты труда основанную на тарифной сетке и Единых тарифно-квалификационных справочниках в пределах средств, утвержденных фондом оплаты труда и регулируемых Положением об оплате труда Приложение № 2-1.1 и Положением о премировании. Приложение №2-2.1.

4.2. Пересмотр минимального размера оплаты труда производится ежегодно по согласованию с Профсоюзной организацией.

4.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а 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).

4.4. Учет и начисление заработной платы за сверхурочную работу при суммированном учете производится по итогам квартала, полугодия или года.

4.5. 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).

4.6. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии пунктом 4.3, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

4.7. При суммированном учете рабочего времени работа в общие выходные дни (суббота, воскресенье) может планироваться графиком сменности и включаться в месячную норму рабочего времени. В таком случае оплата работы в выходной день производится в одинарном режиме.

4.8. Работа по совместительству возможна при выполнении работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст.282 ТК РФ). В сумме максимальная

ставка работника при совмещении профессий с учетом основной ставки не может превышать 1,5 ставки.

4.9. Ко всем работникам Общества применяются доплаты, надбавки к заработной плате в следующих случаях:

4.9.1. При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, в том числе в связи с наличием вакантной должности или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ). Доплата за замещение временно отсутствующего работника устанавливается не более чем двум работникам, в суммарном размере до 30% к должностному окладу замещающего работника. Работникам с договорной оплатой труда (контракт) доплата не предусматривается. Доплата за замещение заместителям начальников структурных подразделений, замещающих начальника структурного подразделения не предусматривается.

4.9.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится на основании результатов специальной оценки условий труда, по результатам которой устанавливаются соответствующие классы условий труда.

Доплата к должностному окладу устанавливается в размере установленной соответствующему классу условий труда в соответствии с таблицей №1.

Таблица №1

Классы условий труда	3 класс	
Подкласс условий труда	3.1	3.2
Процент доплаты	4%	8%

Снижение ранее присвоенных доплат может осуществляться только по результатам специальной оценки условий труда.

4.9.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не менее 20% к должностному окладу (часовой тарифной ставке) за каждый час работы в ночное время (с 22 ч. до 6 ч.) (ст.154 ТК РФ), конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается Положением об оплате труда Приложение № 2-1.1

4.9.4. Северная надбавка - за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Процентная надбавка к заработной плате за работу на территории Республики Саха (Якутия), начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в следующих размерах:

1. 10 процентов заработной платы по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении шестидесятипроцентной надбавки - 10 процентов заработной платы за каждый последующий год работы до достижения 80 процентов от заработной платы.

2. Процентная надбавка к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей (прожившим) не менее пяти лет суммарно в Республике Саха (Якутия), выплачивается в полном объеме в размере 80 процентов от заработной платы с момента начала работы. Проживание на территории Республики Саха (Якутия) не менее пяти лет учитывается независимо от того, когда имело место неоднократное проживание в Республике Саха (Якутия), при этом время проживания суммируется.

3. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей (прожившим) не менее одного года в Республике Саха (Якутия), процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 20 процентов по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев и по достижении шестидесятипроцентной надбавки - последние 20 процентов за один год

4.9.5. Районный коэффициент - за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляется к заработной плате за работу на территории Республики Саха (Якутия) (без учета северных надбавок) в размере 70%.

4.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Положением об оплате труда Работодателя.

При этом Работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о сумме, подлежащей выплате и составных частях причитающейся ему заработной платы за соответствующий период, а также размерах и основаниях произведенных удержаний в соответствии с действующим законодательством.

4.11. Работникам, имеющим государственные награды, почетное звание «Почетный работник агропромышленного комплекса», знак отличия «Отличник сельского хозяйства Республики Саха (Якутия)» может быть установлена доплата в размере до 10% от тарифной ставки, при этом Работник предоставляет копии документов о награде. Доплата устанавливается приказом Работодателя со дня письменного обращения Работника об установлении доплаты и предоставлении копий документов о награде.

4.12. Оплата за время ежегодного отпуска и аванса расходов на проезд к месту использования отпуска и обратно производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки выплаты за время отпуска очередной отпуск по заявлению работника переносится на другой срок. Работодатель компенсирует работнику фактические затраты от возврата неиспользованных, в связи с этим проездных документов.

4.13. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему, производится в день увольнения.

4.14. В случае производственной необходимости направление Работников в служебную командировку производится на основании Положения о служебных командировках Приложение №4.1.

4.15. Отдельным категориям Работников устанавливается разъездной характер работ. Перечень должностей и профессий, постоянная работа которых имеет разъездной характер, а также размер надбавки за разъездной характер работ регулируется Положением о разъездном характере работ. Приложение № 3-2.1.

## **5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

5.1. Работодатель и Профсоюзная организация обязуются обеспечить политику занятости работников в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 22.08.2004 г. № 1032-1, Трудовым кодексом РФ.

5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению - не позднее чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий Работодатель предоставляет информацию органу службы занятости и Профсоюзной организации.

5.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Работодателя.

5.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение:

- одновременно двух работников – супругов, состоящих в зарегистрированном браке и воспитывающих одного или более несовершеннолетних детей.

- женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другого лица, воспитывающего указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и

более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

5.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, по заявлению предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) с сохранением заработной платы для поиска нового места работы заработка. Указанные часы предоставляются по заявлению работника и еженедельно не суммируются.

## **6. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ**

6.1. С целью мотивации кадров к обучению и высокопроизводительному труду Работодатель может проводить обучение, подготовку и переподготовку работников в высших учебных заведениях, средних специальных учебных заведениях и курсах целевого назначения за счет средств Работодателя в соответствии с условиями Положения по подготовке кадров Приложение № 5.1.

6.2. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Работодатель в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации права работника на охрану труда ежегодно разрабатывается и утверждается, с учетом мнения первичной профсоюзной организации План мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Соглашение по охране труда), в которых запланированы мероприятия по улучшению условий и охраны труда в объеме типового перечня мероприятий, ежегодно реализуемых Работодателем, предусмотренных приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н. - Приложение № 6-1.1.

7.2. Разработку, финансирование и выполнение годовых мероприятий по охране труда с учетом требований нормативных правовых актов Российской Федерации в области охраны труда. Работодатель выделяет средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).(статья 226 ТК РФ).

7.3. Работодатель обязуется обеспечить:

7.3.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ).

7.3.2. Безопасные условия и охрану труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте и объекте работ, включая безопасность Работников при производстве работ, связанных с:

- проектированием, строительством, испытаниями, наладкой, вводом в эксплуатацию, ремонтом, реконструкцией, модернизацией и техническим перевооружением объектов и оборудования;
- эксплуатацией зданий, сооружений, оборудования, осуществлением технологических процессов;
- применением в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.3.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

7.3.4. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3.5. Организацию и проведение обучения Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.3.6. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

7.3.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.3.8. Организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.9. Проведение СОУТ в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда и в области охраны труда.

7.3.10. Предоставление работнику льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ:

- Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ): 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 условиям труда, - не более 36 часов в неделю – Приложение 6-2.1;



- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (ст. 117 ТК РФ): предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней— Приложение 6-3.1;
- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ). Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда— Приложение 6-4.1.
- льготной пенсии по Списку № 1. Приложение № 6-5.1.

7.3.11. Приобретение и выдачу за счет средств Общества Работникам, занятым на работах с вредными или опасными производственными факторами, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты (далее по тексту – «СИЗ»), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке. Приобретение и выдача СИЗ производится в соответствии с нормами выдачи, определенными нормативными правовыми актами Российской Федерации в области охраны труда, в порядке, утвержденном локальными нормативными актами Общества, принятыми с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации – Приложение 6-6.1. Работодатель вправе устанавливать более высокие нормы выдачи или более частую периодичность замены использованных СИЗ по сравнению с указаниями Минтруда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения. Снижать нормы выдачи средств защиты запрещается.

В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов:

- комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот,
- костюм суконный - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной пропиткой и наоборот,

- костюм брезентовый - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой и наоборот,
- ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами резиновыми и наоборот,
- ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами кирзовыми и наоборот,
- валенки - сапогами кирзовыми и наоборот,
- валенки – ботинками утепленными («Берцы») для грузчиков, грузчиков-экспедиторов склада-холодильника, склада готовой продукции;
- сапоги резиновые – сапогами ПВХ (Nord, Эва) – для рабочих, сантехслужбы, службы утилизации.

7.3.12. Надлежащий уход за СИЗ и их хранение: своевременное осуществление химчистки, стирки, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания, обеспыливания, сушки СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ.

7.3.13. Приобретение и выдачу за счет средств Общества Работникам, занятым на работах с загрязнением, смывающих и (или) обезвреживающих средств – в соответствии с нормами, определенными нормативными правовыми актами Российской Федерации в области охраны труда, в порядке, утвержденном локальными нормативными актами Общества, принятыми с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации.

7.3.14. Приобретение и выдачу за счет средств Общества Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов – Приложение 6-7.1.

Если по условиям размещения подразделений Работодатель не имеет возможности ежедневно обеспечивать персонал молоком в соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации, выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда, может быть заменена по письменным заявлениям Работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Компенсационная выплата производится не реже 1 (одного) раза в месяц одновременно с выдачей (перечислением) заработной платы.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения Работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Выдача молока, равноценных пищевых продуктов или денежной компенсации производится в соответствии с нормами, определенными нормативными правовыми актами Российской Федерации в области охраны труда, результатами СОУТ в порядке, утвержденном локальными нормативными актами Общества, принятыми с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации.

7.3.15. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники 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, а работники "предпенсионного возраста" - на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть первая и вторая ст.185.1 ТК РФ). Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (часть третья ст.185.1 ТК РФ). Работник в последующем представляет работодателю документы, подтверждающие факт прохождения им диспансеризации.

7.3.16. Обеспечение за счет средств Работодателя лечебно-профилактическим питанием категории Работников, указанных в Перечне производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на лечебно-профилактическое питание, утвержденным нормативными правовыми актами Российской Федерации в области охраны труда, в порядке, установленном локальным нормативным актом Общества.

7.3.17. Обеспечение за счет средств Работодателя смывающими и (или) обезвреживающими средствами, на основании результатов СОУТ и «Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» (Приложение № 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 года № 1122н). Перечень профессий Работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства указан в Приложении 6-8.1.

7.3.18 В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, работников занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. – Приложение 6-9.1.

7.3.19. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.3.20. Предоставление Работникам информации об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и выдаваемых средствах

индивидуальной защиты, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

7.3.21. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

7.3.22. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.3.23. Расследование и учет несчастных случаев в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке.

7.3.24. Проведение анализа обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний с оформлением Акта по форме, установленной законодательством Российской Федерации, разработку и проведение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.3.25. Предоставление Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем, полученном при несчастном случае на производстве или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями возможность профессионального обучения (переобучения).

7.3.26. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля на рабочие места в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.27. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, перевозку в

медицинские организации или к месту жительства Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, в случае необходимости оказания Работникам неотложной медицинской помощи.

7.3.28. Сохранение за Работником места работы и среднего заработка на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника.

7.3.29. Отказ Работника 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, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. Работник письменно сообщает Работодателю либо непосредственному руководителю о своем отказе.

7.3.30. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

7.3.31. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Ежегодно с учетом мнения первичной профсоюзной организации, разрабатывается «План 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» финансируемый в пределах сумм, доведенных Фондом социального страхования Российской Федерации на текущий финансовый год.

7.3.32. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации.

7.3.33. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.3.34. Предоставление уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда Профсоюзной организации Общества для выполнения своих обязанностей 8 (восемь) часов в неделю свободного от основной работы времени с сохранением средней заработной платы по основному месту

работы, при условии, что его отсутствие на рабочем месте не окажет негативного влияния на ход производственного процесса.

7.3.35. Уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда представляет отчет Работодателю о проведенных мероприятиях за время приостановки исполнения своих трудовых функций.

7.3.36. Обучение уполномоченных лиц по охране труда Профсоюзной организации с периодичностью не реже 1 (одного) раза в 3 (три) года.

7.4. Ограничение выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда

— На тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда применение труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет, а также лиц, которым указанные работы противопоказаны по состоянию здоровья, регламентируется нормативными актами Российской Федерации, Трудовым Кодексом, Перечнями тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет.

— Ограничения по привлечению к тяжелым работам и работам с вредными условиями труда других, помимо названных выше, лиц производится работодателем на основании медицинских заключений, выдаваемых работникам при прохождении предварительных и периодических, а также внеочередных медицинских осмотров, заключений, выдаваемых учреждениями медико - социальной экспертизы, о степени утраты профессиональной трудоспособности лицами, получившими повреждение здоровья в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, или врачебными комиссиями лечебных учреждений.

7.5. Охрана труда женщин. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» - до 1 января 2021 г.; Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» - с 1 января 2021 г. При этом коллективный договор не может сузить (сократить) утвержденный

правительством перечень работ, на которых использование труда женщин недопустимо.

7.6. Охрана труда несовершеннолетних: лиц моложе восемнадцати лет

Регулирование труда работников до 18 лет производится в соответствии с главой 42 Трудового Кодекса РФ, «Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет», утвержденным постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 (с изм. и доп. от 20 июня 2001 г.).

7.7. Работник обязуется:

7.7.1. Соблюдать требования охраны труда, выполнять и не нарушать требования правил и инструкций по охране труда, Правила внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов Общества в области охраны труда.

7.7.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи и обучение по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.7.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.7.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В соответствии с утвержденным порядком Работники проходят медицинские осмотры:

- при поступлении на работу – предварительные;
- в течение трудовой деятельности – периодические (для лиц в возрасте до 21 (двадцати одного) года – ежегодные); для остальных работников, согласно Приказа Минздравсоцразвития России №302н от 12.04.2011 г.
- внеочередные – в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- предрейсовые медицинские осмотры – при управлении автотранспортом,

7.8. Порядок прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований):

7.8.1. За время прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

7.8.2. О времени, месте и порядке проведения медицинских осмотров (обследований) Работники извещаются заранее, путем ознакомления с приказом Общества о проведении медицинских осмотров Работников.

7.8.3. Если Работник не прошел в указанный день (дни) периодический, предрейсовый и/или внеочередной медицинские осмотры (обследования), а также обязательное психиатрическое освидетельствование, Работник до работы не допускается.

При этом:

- если Работник не прошел обязательный медицинский осмотр без уважительной причины, заработная плата работнику не начисляется до дня прохождения вышеуказанных медицинских осмотров;
- если Работник не прошел обязательный медицинский осмотр по причинам, зависящим от Работодателя, а также непреодолимых семейных обстоятельств или болезни Работника, ему производится оплата за все время отстранения от работы, как за простой.

7.8.4. Работники, у которых при проведении предварительного или обязательного медицинского осмотра выявлены медицинские противопоказания к осуществлению отдельных видов работ, проходят экспертизу профессиональной пригодности и предоставляют Работодателю медицинское заключение о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ. Без прохождения экспертизы профессиональной пригодности и предоставления заключения о пригодности к выполнению отдельных видов работ указанные Работники к работе не допускаются.

7.8.5. При осуществлении деятельности, связанной с источниками повышенной опасности, а также работе в условиях повышенной опасности, проходить обязательное психиатрическое освидетельствование не реже 1 (одного) раза в 5 (пять) лет в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

7.9. Профсоюзная организация обязуется формировать ответственную позицию Работников в деле соблюдения требований охраны труда, бережного отношения к своей жизни и своему здоровью и контролировать через уполномоченных лиц по охране труда соблюдение законных прав и интересов Работников в области охраны труда.

Профком обязуется осуществлять постоянный контроль за условиями труда персонала Общества с составлением акта проверки (2 раза в год).

8. Изменение режима рабочего времени или приостановление работ при условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

В случае низких температур в помещениях и на объектах Общества, по представлению Профкома Работодатель принимает решение о закрытии отдельных помещений до восстановления нормальных условий труда. При закрытии помещения составляется совместный акт, подписываемый Председателем профкома и представителем Работодателя.

Немедленное прекращение работ осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб МВД, ФСБ, МЧС, гражданской обороны,



администрации области и города, о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации.

Все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток.

#### 9. Противопожарные мероприятия

Работодатель обеспечивает все объекты Общества средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами. Работодатель ежегодно выделяет средства на проведение профилактических противопожарных работ (ремонт и монтаж пожарной сигнализации, огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя, плакатов и знаков по пожарной безопасности и др.).

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Социальные гарантии, льготы и компенсации, предусмотренные настоящей главой, предоставляются Работникам только по основному месту работы.

8.1. Производить оплату проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, один раз в два года работнику и его одному несовершеннолетнему ребенку, находящемуся под его опекой попечительством – независимо от времени и места использования отпуска. Стоимость провоза багажа не компенсируется

В случае если работник и его несовершеннолетний ребенок, находящийся под его опекой (попечительством) своевременно не воспользовались своим правом, эти выплаты не суммируются. Указанные расходы производятся в соответствии с Правилами Приложение № 7.1.

8.2. Единовременная материальная помощь Работникам – Источник финансирования Профсоюз:

- 8.2.1. В связи со вступлением в законный брак впервые – 10000 рублей;
- 8.2.3. В связи с рождением ребенка – 20000 рублей;
- 8.2.4. В связи с юбилеем (50 женщины, 55 мужчины) – 10000 рублей;
- 8.2.5. В случае смерти работника его среднемесячную заработную плату.

8.3. Единовременная материальная помощь работнику на похороны:

8.3.1. Ближайших родственников (супруги, родители, дети, родные братья, сестры) – 20000 рублей;

8.4. Производить оплату приобретения новогодних подарков детям работников в возрасте от 0 до 17 лет включительно. Работникам, не получившим подарок для детей – один подарок.

8.5. По семейным обстоятельствам предоставляются дополнительные оплачиваемые дни в случае:

8.5.1. В связи со вступлением в законный брак – 3 рабочих дня;

8.5.2. В связи с рождением ребенка – 3 рабочих дня;

8.5.3. В связи с юбилеем (50, 55) – 3 рабочих дня;

8.5.4. На похороны близких родственников (супруги, родители, дети, родные братья, сестры) – 3 рабочих дня.

## **9. ГАРАНТИИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

9.1. Работодатель признает профсоюз единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

Для осуществления контроля соблюдения трудового законодательства, правил по охране труда, выполнения условий настоящего коллективного договора профсоюзной организации предоставляется право на основании удостоверения, выданного Работодателем и профсоюзом:

- беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, фермы другие рабочие места;

9.2. Работодатель создает условия для деятельности профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 10.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с последующими изменениями и дополнениями), другими законами, настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель сохраняет средний заработок работникам – членам профсоюзной организации на время их поездки на конференции, собрания, слеты, на спортивные мероприятия, участия в заседаниях соответствующего профкома или выполнения ими общественной работы, возложенной на них профсоюзным органом.

9.4. Работодатель оплачивает работникам - членам первичной профсоюзной организации командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) на время их участия в конференциях, совещаниях, слетах и т.д., а также на время их делегирования вышестоящими организациями на краткосрочное обучение.

9.5. В целях создания нормальных условий деятельности Работодатель гарантирует профсоюзу:

а) бесплатное выделение помещений для работы выборных профсоюзных органов и соответствующим образом оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);

б) предоставляет профкому на безвозмездное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещение, транспортные средства и средства связи. Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана осуществляется Работодателем.

в) Работодатель в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ обязуется отчислять Профкому денежные средства в размере 1 % от фонда оплаты труда на частичную оплату единовременной материальной помощи предусмотренной настоящим Коллективным договором, стоимости путевок на санаторно-курортное лечение Работников и их детей, для проведения спортивных, оздоровительных мероприятий, социально-культурной и иной работы среди работников.

г) Работодатель обязуется обеспечить взимание членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников на основании их добровольных письменных заявлений и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы.

д) Работодатель принимает решения с учетом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.6. Социальные гарантии, льготы и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором, распространяются на выборного руководителя и работников, состоящих в штате профсоюзной организации на освобожденной основе.

9.7. Оплата расходов, связанных с командировками профсоюзных работников, осуществляемых по инициативе Работодателя, производится за счет средств Работодателя.

9.8. Взаимоотношения Работодателя и профсоюзной организации регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективным договором и другими действующими нормативно-правовыми актами.

## **10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Функции контроля исполнения сторонами обязательств по настоящему коллективному договору возлагаются на Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

10.2. Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении ими обязательств по настоящему коллективному договору.

При осуществлении контроля выполнения настоящего коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию.

10.3. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений вправе проводить проверки выполнения сторонами обязательств по коллективному договору, а при необходимости привлекать к проверкам специалистов, экспертов.

По результатам проверок выполнения сторонами взаимных обязательств коллективного договора составляется протокол, который выносится на рассмотрение и утверждение Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

10.4. Информация о выполнении сторонами настоящего коллективного договора доводится до сведения трудовых коллективов Работодателя.

## **11. Ответственность сторон коллективного договора**

11.1. В соответствии с действующим трудовым и административным законодательством Работодатель, в лице его уполномоченных представителей, несет ответственность за нарушение или невыполнение условий настоящего коллективного договора, нарушение трудового законодательства и об охране труда, уклонение от участия в примирительных процедурах, переговорах о заключении коллективного договора, за непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за исполнением настоящего коллективного договора, за уклонение от получения требований профсоюза и от участия в примирительных процедурах, а также за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором.

11.2. Профсоюз, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить Работодателю причиненные такой забастовкой убытки за счет своих средств в размере, определенном судом, в соответствии с частью 2 статьи 417 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.3. Все иные вопросы, связанные с взаимными обязанностями и ответственностью сторон при разрешении коллективных трудовых споров в связи с настоящим коллективным договором, разрешаются в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним Работников в десятидневный срок с момента его подписания, вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

12.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор в соответствующий орган по труду Республики Саха (Якутия) на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

12.3. Представители сторон, подписавшие коллективный договор, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

12.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать профсоюзную организацию о своем финансово-экономическом положении, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

12.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего договора. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.6. Изменения и дополнения коллективного договора в течение его срока действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения. Стороны доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в рабочем порядке, если они не снижают уровень прав и гарантий Работников. В случае предполагаемого изменения или дополнения работники получают необходимую информацию в установленном порядке.

12.7. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания.