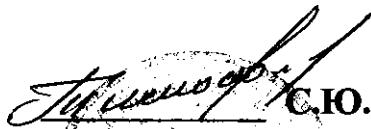
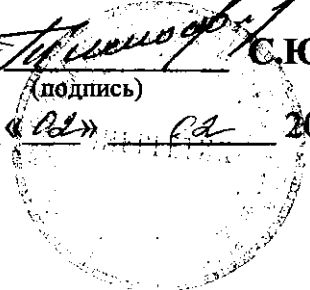


Представитель Работников

Представитель Работодателя

**Председатель Курганской областной
территориальной профсоюзной
организации «ЭНЕРГЕТИК»**

**Генеральный директор
ПАО «КГК»**


(подпись) **С.Ю. Тимофеев**

«Эн» 2024 г.



А.С. Прибылев
2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Публичного акционерного общества
«Курганская генерирующая компания»**

на 2024-2026 годы

г. Курган

Оглавление

Номер и наименование раздела	страница
1. Общие положения	3
2. Рабочее время и время отдыха	4
3. Оплата труда	9
4. Занятость	10
5. Охрана труда	12
6. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации	15
7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон	17
8. Соблюдение Коллективного договора	20

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации между Работодателем (далее – Работодатель, Предприятие) – Публичным акционерным обществом «Курганская генерирующая компания» и работниками ПАО «КГК», состоящими с Работодателем в трудовых отношениях (далее – Работники), в лице их представителей:

- представитель Работодателя:

Генеральный директор ПАО «КГК» Прибылев Александр Сергеевич, действующий на основании Устава Предприятия;

- представитель Работников:

председатель Профсоюзной организации «Энергетик» Тимофеев Сергей Юрьевич, действующий на основании Устава профсоюза.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ПАО «КГК» и устанавливающим, в том числе, права и обязанности сторон социального партнерства (Работодателя, Работников и их полномочных представителей).

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.4.1. Работодатель обязан:

- обеспечивать эффективное управление предприятием, сохранность его имущества;
- добиваться стабильного финансового положения предприятия, роста его конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и их безопасность;
- создавать условия для профессионального и личного роста Работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий по мере роста доходов предприятия.

1.4.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, правила и инструкции по охране труда, иные локальные правовые акты, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- способствовать повышению роста эффективности производства, росту производительности труда;
- беречь имущество предприятия, экономить электроэнергию и другие ресурсы;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективах, уважительно относиться друг к другу.

1.5. Коллективный договор основан на принципах равноправия, уважения и учета прав и законных интересов сторон социального партнерства ПАО «КГК», добровольности, законности, обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.6. Нормы Коллективного договора распространяются на всех Работников ПАО «КГК».

1.7. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с условиями, установленными настоящим Коллективным договором.

1.8. В целях исполнения настоящего коллективного договора Работодатель обязуется:

1.8.1. Добиваться успешной деятельности предприятия, повышения культуры производства и материального благосостояния работающих, их профессионального уровня;

1.8.2. Обеспечить Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

1.8.3. Обеспечить безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и повышение уровня производственного контроля.

1.9. В целях исполнения настоящего коллективного договора Работники обязуются:

1.9.1. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;

1.9.2. Беречь имущество Работодателя, сохранять коммерческую тайну;

1.9.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

1.10. В случаях изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) Работодатель, исходя из технических возможностей, наличия средств и программы обучения принимает меры:

1.10.1. По обеспечению подготовки, переподготовки и переквалификации кадров для приобретения смежных профессий, по обучению руководящих Работников и специалистов в институтах повышения квалификации.

1.10.2. По созданию дополнительных рабочих мест и производств.

1.11. Обязательства стороны социального партнерства, предусматривающие финансовые расходы, обеспечиваются за счет средств стороны, принявшей на себя соответствующие обязательства, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Предусмотренные настоящим коллективным договором обязательства Работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий Работникам сверх норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации, обеспечиваются за счет средств Предприятия при наличии соответствующих финансовых возможностей.

2. Рабочее время и время отдыха

2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха для Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются локальным нормативным актом и утверждаются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работодатель или иное уполномоченное лицо вправе утвердить Приложения к Правилам внутреннего трудового распорядка, разработанные применительно к условиям работы в определенном структурном подразделении с учетом мнения профсоюзной организации.

Работодатель или иное уполномоченное лицо с учетом мнения профсоюзной организации устанавливает режим труда и время отдыха, с учетом специфики условий производства (начало, окончание, продолжительность рабочего дня, сменность, график труда – гибкий, скользящий, суммированный, многосменный, разделенный на части, перерывы на обед и отдых и т.д.).

Изменение Правил внутреннего трудового распорядка производится с учетом мнения профсоюзной организации.

2.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю, если иное не предусмотрено законодательством РФ (ст. 91 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, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

На основании коллективного договора Предприятия, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце втором настоящего пункта, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены Положением о единой системе оплаты труда работников ПАО «КГК».

При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

Для Работников, являющихся инвалидами I и II групп, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ч. 3 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

В соответствии со статьей 92 ТК РФ Работодатель может устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части), в том числе по просьбе 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.

При этом неполное время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, являющихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства (работ) у Работодателя.

2.3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя является сверхурочной (ст.ст. 97, 99 ТК РФ) и компенсируется в соответствии с требованиями трудового законодательства (ст. 152 ТК РФ).

2.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается на основе результатов специальной оценки условий труда и утверждается в порядке, установленном законодательством. Рабочее время сокращается в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.5. В подразделениях, в которых длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг, рационального использования рабочего времени устанавливается сменная работа (применяются графики сменности) или суммированный учет рабочего времени (с предоставлением выходных дней по скользящему графику), обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, начало и окончание смены, чередование рабочих и нерабочих дней, регулярные выходные дни для каждого Работника (ст.ст. 100, 102, 103, 105 ТК РФ).

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзной организации. Указанные графики утверждаются Работодателем или иным уполномоченным лицом и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Графики рабочего времени непрерывных производств составляются из расчета месячной и годовой нормы рабочего времени. Учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет один год, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Время, затраченное на проведение технической учебы оперативного персонала, включается в состав суммированного учета рабочего времени.

Время, затраченное на проведение оперативно-производственных совещаний в нерабочее время для лиц из числа оперативного персонала, включается в состав суммированного учета рабочего времени, за исключением времени по разбору нарушений, происшедших в этой смене.

После окончания учетного периода часы, отработанные Работником сверх нормы (переработка), оплачиваются в размерах, установленных законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда Предприятия.

Подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода, при этом, часы работы в праздничные и выходные дни, сверхурочная работа, уже оплаченные в повышенном размере, не учитываются к оплате.

Количество часов переработки к оплате определяется по формуле:

$$Ч_{оп} = Ч_{отр.} - Н_{лич.}, \text{ где:}$$

$Ч_{оп}$ – часы, отработанные Работником сверх нормы (переработка) подлежащих оплате после окончания учетного периода;

$Ч_{отр.}$ – отработанные Работником часы в учетный период согласно таблице учета рабочего времени;

$Н_{лич.}$ – личная норма часов Работника в учетный период, определяется по формуле:

$$Н_{лич.} = Н_{чг} - Н_{причина} - Ч_{опл.}, \text{ где}$$

$Н_{чг}$ – годовая норма времени Работника согласно утвержденному графику – календарю на текущий год;

$Н_{причина}$ – неявки по причинам (очередной отпуск, ученический отпуск, отпуск без содержания, период действия листка нетрудоспособности, выполнение государственных обязанностей, командировки и др.);

$Ч_{опл.}$ – уже оплаченные часы в повышенном размере согласно ТК РФ в текущем месяце (за работу в праздничные и выходные дни, сверхурочные часы).

2.6. Работа в ночное время, неполное рабочее время, сменная работа, сверхурочная работа регламентируется разделом IV ТК РФ.

2.7. Привлечение Работников в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится по желанию Работника в двойном размере либо в одинарном размере с предоставлением дня отдыха. Во втором случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

2.8. Отдельным Работникам и категориям Работников, которые по условиям труда могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени, может устанавливаться ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Перечень должностей Работников, которым по условиям работы приказом генерального директора или иного уполномоченного лица может быть установлен ненормированный рабочий день, утверждается Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.9. Работники ПАО «КГК» могут привлекаться к осуществлению пассивного дежурства. Порядок привлечения Работников к пассивному дежурству и порядок оплаты пассивного дежурства определяется в соответствии с разработанными и утвержденными положениями Предприятия.

2.10. Работникам, у которых в трудовом договоре установлен разъездной характер работы и за ними не закреплено специальное транспортное средство, в установленном порядке оплачивается проезд на городском пассажирском транспорте.

2.11. Работодатель или иное уполномоченное лицо, в случае производственной необходимости, может направить Работника в служебную командировку в соответствии с действующим законодательством.

2.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно графиком отпусков, утверждаемом в порядке, установленном ТК РФ.

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. При этом указанные Работники обязаны сообщить Работодателю о желаемых периодах предстоящего отпуска не позднее, чем за один месяц до наступления календарного года, на который составляется график отпусков. В противном случае предоставление Работодателем отпуска в удобное для таких Работников время возможно только в исключительном порядке. Мобилизованным сотрудникам и лицам, подписавшим военный контракт, по их желанию отпуск предоставляется авансом, вне утвержденного графика.

Работодатель или иное уполномоченное им лицо утверждает график отпусков с учетом мнения профсоюзной организации.

Отступление от графика отпусков могут быть сделаны для Работников:

- получивших санаторно-курортные путевки;
- в случаях, предусмотренных законодательством;
- в других случаях при обоюдном согласии Работодателя и Работника.

Допускается по согласию между Работником и Работодателем использование ежегодного отпуска по частям, одна из которых не может быть менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

2.13. Работникам ПАО «КГК» сверх ежегодного основного отпуска предоставляются установленные действующим законодательством дополнительные оплачиваемые отпуска:

2.13.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 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 абзаце первом настоящего пункта, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда. Завершение срока действия результатов специальной оценки условий труда не является основанием для отмены положенных по закону гарантий и компенсаций за труд во вредных условиях. Ранее установленные гарантии сохраняются до момента проведения новой специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 ТК РФ).

2.13.2. За ненормированный рабочий день – не менее 3 календарных дней. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.13.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на

получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается Работником с Работодателем (ст. 262 ТК РФ).

2.13.4. Другие дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные действующим законодательством для отдельных категорий работников.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

2.14. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам следующих дополнительных оплачиваемых отпусков:

а) матерям либо другим лицам, воспитывающим детей - школьников младших классов (1-4 класс), в День знаний 1 сентября - 1 календарный день;

б) отцу в связи с рождением ребенка – 2 календарных дня;

в) в случае свадьбы Работника – 3 календарных дня при условии, что один из них выпадает на дату регистрации брака.

г) в случае свадьбы детей Работника – 2 календарных дня при условии, что один из них выпадает на дату регистрации брака.

д) в случае смерти супруга (и/или) членов семьи (детей, родителей любого из супругов, родных братьев и сестер) – 3 календарных дня;

е) для организации проводов детей в армию – 1 календарный день.

ж) донорам крови и ее компонентов – 2 календарных дня;

з) награжденным знаком «Почетный донор России», «Почетный донор СССР» - 5 календарных дней.

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом (кроме подпунктов «б» и «д»), должно быть подано не позднее 5 дней до предполагаемой даты предоставления отпуска.

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным подпунктами «ж» и «з» настоящего пункта, должно быть подано в порядке, предусмотренном абзацем 3 пункта 2.12 настоящего договора.

Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска являются строго целевыми.

2.15. Отпуск без сохранения заработной платы по желанию Работника может предоставляться:

- на свадьбу близких родственников (в том числе сестер, братьев) Работника – 2 календарных дня при условии, что один из них выпадает на дату регистрации брака;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, - до 14 календарных дней;

- родственникам для ухода за заболевшими и находящимися на стационарном лечении членами семьи (супруги, родители, дети, брат, сестра, родители супругов) - на срок по заключению органов здравоохранения;

- участникам Великой Отечественной войны и лицам, приравненным к ним по льготам, - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по возрасту - до двух календарных недель;

- для организации похорон близкого родственника - до 10 календарных дней;

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней;

- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, - до 14 календарных дней;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней;

- в других случаях, определенных законодательством РФ.

Отпуск, предоставляемый в соответствии с настоящим пунктом, по заявлению соответствующего Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

2.16. Профессиональный праздник - День Энергетика - ежегодно отмечается 22 декабря без объявления его нерабочим днем. Работодатель совместно с профсоюзной организацией организуют и проводят торжественные и иные праздничные мероприятия. Данные мероприятия финансируются Работодателем при участии профсоюзной организации.

3. Оплата труда

3.1. Труд Работников ПАО «КГК» оплачивается в соответствии с разработанными и утвержденными положениями о системе оплаты труда рабочих, специалистов, руководителей и служащих.

3.2. Исходя из финансовых возможностей Предприятия, не чаще 1 раза в год может проводиться повышение тарифных ставок и окладов с целью поддержания покупательской способности Работников (индексация) с учетом индекса потребительских цен (инфляции), утверждаемого Федеральной службой государственной статистики.

Решение о проведении индексации оформляется приказом Работодателя, который является основанием для внесения изменений в штатное расписание и трудовые договоры работников.

Индексации не подлежат надбавки, доплаты, премии, компенсации, социальные пособия, заработок, сохраняемый за уволенным работником на период трудоустройства, а также суммы материальной помощи.

Индексация не проводится в следующих случаях:

- при возникновении у Работодателя признаков несостоятельности (банкротства);
- при реорганизации или ликвидации Предприятия;
- при отсутствии денежных средств, необходимых для индексации.

3.3. Работодатель обеспечивает тарификацию работ и присвоение:

а) квалификационных разрядов рабочим - по Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих электроэнергетики, действующим выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, разработанным и утвержденным положениям по присвоению разрядов (при их наличии);

б) квалификационных категорий руководителям, специалистам и служащим - по Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций электроэнергетики и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих,

или с учетом профессиональных стандартов.

Порядок присвоения разрядов рабочим и категорий руководителям, специалистам и служащим определяется Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом Российской Федерации.

3.5. Система оплаты труда, действующая в ПАО «КГК», регулирует размеры заработной платы Работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы; оплата труда производится Работодателем в пределах средств, утвержденных в установленном порядке, и отражается в разработанных и утвержденных положениях о системе оплаты труда Работников.

3.6. Доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) устанавливаются в соответствии с разработанными и утвержденными положениями, но не ниже норм, установленных законодательством.

3.7. Время простоя (ст.72.2 ТК РФ) по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от

Работодателя и Работника, оплачивается не менее двух третей от тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

3.8. Премирование Работников производится согласно Положению о единой системе оплаты труда работников, утвержденному с учетом мнения профсоюзной организации. Размер премии зависит от финансовых возможностей Предприятия. Работодатель имеет право не выплачивать Работникам премию в связи с нарушениями трудовой и производственной дисциплины.

3.9. Заработная плата выплачивается путем перечисления на банковские счета Работников либо в кассе (при ее наличии) Предприятия. Зачисление средств на банковские счета Работников, открытые в рамках «зарплатных» проектов в банках-партнерах Работодателя, производится за счет средств Работодателя, в иных случаях – за счет средств Работников.

3.10. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также компенсация расходов, связанных со служебной командировкой.

3.11. Заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ:

- не более 50% тарифной ставки (должностного оклада) Работника с учетом отработанного времени, в рабочий день, предшествующий последнему рабочему дню расчетного месяца;
- окончательный расчет - 15 числа каждого месяца, следующего за расчетным.

3.12. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

За нарушение сроков выплаты заработной платы Работодатель также несет административную и уголовную ответственность.

3.13. Работодатель обязуется:

- каждому вновь принятому Работнику разъяснять Правила внутреннего трудового распорядка, условия оплаты труда, знакомить с настоящим Коллективным договором;
- не позднее чем за день до срока выплаты зарплаты выдавать расчетные листы с указанием в них начисленной заработной платы и удержаний.

4. Занятость

4.1. Работодатель при участии первичных профсоюзных организаций проводят политику занятости на основе повышения трудовой мобильности внутри Предприятия (включая совмещение профессий и должностей), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых Работников.

4.2. Работодатель обеспечивает:

4.2.1. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников с учетом Правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики в РФ и иной нормативно-технической документации.

4.2.2. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на переподготовку с отрывом от производства.

4.2.3. Для инвалидов, получивших инвалидность в ПАО «КГК», - переподготовку, обучение профессиям, трудоустройство согласно медицинским показаниям, с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы на время переквалификации, но не более 6 месяцев.

4.2.4. Предоставление льгот и гарантий, предусмотренных ТК РФ, Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения.

Работнику, успешно прошедшему профессиональную переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, согласно заключению квалификационной комиссии и документам учебного заведения; а также Работнику, успешно закончившему обучение в высших и средних специальных профильных для энергетики заведениях, может предоставляться преимущественное право на перевод на вышестоящую должность при наличии на предприятии соответствующих вакансий.

4.2.5. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата Работников:

- а) естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.),
- б) переподготовку кадров, их перемещение внутри Предприятия;

4.2.6. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, информации об имеющихся в Предприятии вакансиях;

4.2.7. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, оплачиваемого времени не менее 4-х часов в неделю для поиска нового места работы.

4.3. Профсоюзная организация обязуется:

4.3.1. Проводить взаимные консультации с Работодателем по проблемам занятости;

4.3.2. Содействовать Работодателю в проведении анализа и экспертных исследований с целью максимально эффективного использования трудовых ресурсов, минимизации непроизводительных потерь рабочего времени, в выполнении на их основе мероприятий, направленных на повышение производительности труда и эффективности производства;

4.3.3. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации, по социальной и трудовой адаптации Работников и оказанию им психологической помощи.

4.4. Работодатель обязан в срок не позднее чем за 2 месяца до предстоящего события предоставлять профсоюзной организации проекты приказов о сокращении численности (штата) Работников, список сокращаемых должностей и фамилии Работников, а также сообщить в органы государственной службы занятости сведения о предстоящем сокращении.

Критериями массового увольнения Работников при сокращении численности или штата Работников организации являются:

- а) увольнение 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- б) увольнение 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- в) увольнение 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

В этих случаях Работодатель обязан не позднее, чем за три месяца сообщить в письменной форме профсоюзной организации и государственной службе занятости о начале проведения соответствующих мероприятий.

4.5. Порядок оформления трудовых отношений с Работниками при реорганизации:

4.5.1. При реорганизации акционерных обществ применяется процедура продолжения трудовых отношений, предусмотренная ч.5. ст.75 ТК РФ, которая реализуется в следующем порядке:

4.5.1.1. Работодатель письменно уведомляет Работников о реорганизации и предлагает продолжить трудовые отношения.

4.5.1.2. Работник, желающий продолжить трудовые отношения, письменно дает согласие на продолжение трудовых отношений и одновременно дает согласие на передачу трудовой книжки новому работодателю.

4.5.1.3. В случае отказа от продолжения трудовых отношений Работнику разъясняются правовые последствия отказа и повторно предлагается согласиться на продолжение трудовых отношений.

4.5.1.4. Работники, согласившиеся на продолжение трудовых отношений, продолжают трудовые отношения с реорганизованным акционерным обществом с момента его государственной регистрации.

4.5.2. Работодатель обязуется:

а) извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении о реорганизации, принятом собранием акционеров, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения;

б) предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций информацию о графике мероприятий по оформлению согласия Работников на продолжение трудовых отношений.

4.5.3. Профсоюзная организация обязуется:

а) разъяснять Работникам особенности процедуры продолжения отношений в рамках реорганизации;

б) содействовать принятию Работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных акционерных обществах.

4.6. Увольнение Работников по инициативе Работодателя в соответствии с п.п. 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюза в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.373 ТК РФ).

4.7. При направлении Работника на обучение, повышение квалификации, информационно-консультационные (семинары, тренинги и пр.) и иные подобные мероприятия за счет средств Работодателя, Работник обязуется подписать соглашение к трудовому договору о возмещении затрат Работодателя, связанных с такими мероприятиями, в случае прекращения трудового договора.

5. Охрана труда

5.1. Работники обязуются:

- соблюдать предусмотренные законодательными, и иными нормативно-правовыми актами требования норм, правил и инструкций в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности;

- проходить обучение правилам по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, микротравме или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами (ст.214 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется обеспечить:

5.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий в сфере охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации по охране труда законодательным актам, содержащим требования охраны труда:

5.2.2. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов.

5.2.3. Условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным требованиям охраны труда.

5.2.4. Организацию санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания Работников в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечение работников горячих цехов и участков, работа которых связана с постоянным пребыванием при повышенной температуре, газированной соленой водой из расчета 1 литр на человека в смену. Обеспечение иных категорий работников, занятых на работах, связанных с постоянным пребыванием при повышенной температуре, осуществляется Работодателем на основании заявки руководителя структурного подразделения.

5.2.5. Выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работникам основных профессий в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты утверждаются директорами структурных подразделений Предприятия или иным уполномоченным лицом по согласованию с профсоюзной организацией.

Работодатель обязуется обеспечить наличие на складах аварийного запаса специальной одежды, обуви, иных средств индивидуальной защиты в объеме не менее 3% от годового запаса в каждом структурном подразделении. В случае если Работник проработал менее полугодом с момента выдачи ему специальной одежды, обуви, иных средств индивидуальной защиты, он обязан возместить работодателю их стоимость.

5.2.6. Выдачу один раз в три месяца 400 граммов стирального порошка для стирки специальной одежды работникам, которым установлено ее получение согласно п. 5.2.5.

5.2.7. Выдачу смывающих и обезжиривающих средств согласно Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Перечень профессий, получающих бесплатные смывающие и обезвреживающие средства, разрабатывается в каждом структурном подразделении, утверждается директором структурного подразделения с учетом мнения профсоюзной организации.

5.2.8. Бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с Приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

Перечень профессий, получающих молоко, другие равноценные пищевые продукты разрабатывается в каждом структурном подразделении, утверждается директором структурного подразделения Предприятия или иным уполномоченным лицом по согласованию с профсоюзной организацией.

Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, подтвержденном уполномоченным в Курганской области органом по статистике.

5.2.9. Обучение 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.

5.2.10. Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда, проводимых профилактических мероприятиях, льготах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

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

Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников (отказ Работников от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни до устранения такой опасности не влечет для него каких-либо правовых, экономических и других санкций).

5.2.12. Анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

Внедрение системы обеспечения надежности профессиональной деятельности и сохранения здоровья персонала.

Организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и обследований.

5.2.13. Организацию обучения уполномоченных лиц по охране труда, обеспечение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.2.14. Пропаганду лучшего опыта работы коллективов структурных подразделений в вопросах предупреждения травматизма и профзаболеваний и информирование о нем других коллективов.

5.2.15. Проведение специальной оценки условий труда рабочих мест Предприятия. При отклонении параметров за пределы нормируемых величин в худшую сторону производится разработка и внедрение соответствующих профилактических мероприятий.

5.2.16. Расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с Приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм, документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

Расследование профессиональных заболеваний в соответствии с Правилами расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников (Постановление Правительства РФ от 05.07.2022 № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников»), Приказом Минздрава РФ от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».

5.2.17. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (ст.214 ТК РФ).

5.2.18. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.225 ТК РФ).

5.2.19. По желанию Работников проводить вакцинацию от гриппа и иных вирусных и бактериальных инфекций при наличии финансовых возможностей Предприятия.

5.2.20. Обеспечивать вакцинацию от клещевого энцефалита лиц, относящимся к профессиональным группам риска. Работник вправе отказаться от такой вакцинации исключительно в письменной форме.

5.3. Представитель профсоюзной организации вправе беспрепятственно посещать структурные подразделения для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения Работодателем условий Коллективного договора, с предварительным уведомлением Работодателя (уполномоченных должностных лиц).

5.4. Профсоюзная организация обязуется:

5.4.1. Содействовать реализации настоящего раздела договора.

5.4.2. Совместно с Работодателем принимать меры по соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, инструкций и других нормативных документов с учетом специфики профессий, должности и рабочего места.

5.4.3. Обеспечить постоянный общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов Работников в области охраны труда, соблюдением администрацией законодательств о труде, предоставлением трудящимся социальных и правовых гарантий в области охраны труда.

5.4.4. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных документов по охране труда на отраслевом уровне.

5.4.5. Осуществлять учет и анализ производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости в отрасли, разрабатывать рекомендации и мероприятия по их снижению.

5.4.6. Регулярно проводить сбор и систематизацию предложений Работников, направленных на улучшение охраны труда, условий производства работ, социальную защиту, способствовать их практической реализации.

5.4.7. Содействовать выполнению Работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению своего здоровья (проведению профилактических мероприятий, диспансеризации, прививок и др.).

5.4.8. Содействовать в организации проведения социологических исследований по изучению запросов трудовых коллективов в области развития социальной защиты.

5.4.9. Рассматривать вопрос состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессионального заболевания 2 раза в год на заседаниях профсоюзного комитета с приглашением ответственных лиц от Работодателя.

6. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации

Работодатель обеспечивает предоставление Работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций:

6.1. Общие принципы предоставления гарантий и компенсаций Работникам, совмещающим работу с обучением, определяются ст. ст. 173-177 ТК РФ.

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливается по усмотрению генерального директора ПАО «КГК» или иного уполномоченного лица и фиксируется трудовым договором (или дополнительным соглашением к нему).

6.2. Работникам, исходя из финансовой возможности Предприятия, на основании решения уполномоченного органа Предприятия оплачиваются путевки в детские оздоровительные лагеря.

Оплата путевок производится в пределах установленных норм. Работодатель по своему усмотрению может оплатить сверхнормативные расходы на путевки за счет собственных средств.

6.3. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязуется возмещать Работнику расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные Работником с разрешения Работодателя в порядке и размерах, установленных в разработанных и утвержденных положениях.

6.4. Выплату единовременной материальной помощи Работникам, вступающим в первый брак, в размере 4 000 рублей.

6.5. Выплату единовременной материальной помощи Работникам при рождении ребенка сверх установленного законодательством РФ пособия в размере 4 000 рублей.

6.6. Выплату единовременной материальной помощи в размере 10 000 рублей военнослужащим, уволенным в запас и вернувшимся для работы в ПАО «КГК».

6.7. Выплату единовременного пособия, сверх суммы возмещения вреда, установленного законодательством, в случаях:

а) гибели Работника на производстве, а также утрате 100% профессиональной трудоспособности на каждого его иждивенца* в размере годового заработка погибшего;

б) установления утраты профессиональной трудоспособности в результате увечья по вине Работодателя или профессионального заболевания, в размерах:

- от 70% до 90% утраты трудоспособности – 75% годового заработка;
- от 40% до 60% утраты трудоспособности – 50% годового заработка;
- от 10% до 30% утраты трудоспособности – 30% годового заработка.

В случае судебного разбирательства выплаченные суммы учитываются при возмещении ущерба и морального вреда. В случае смешанной вины Работодателя и пострадавшего Работника размер пособия в соответствии с подпунктом «б» уменьшается на величину, пропорциональную доле вины пострадавшего.

6.8. Возмещение расходов, связанных с погребением Работников, а также пенсионеров, ушедших на пенсию из ПАО «КГК», в размере 5 000 руб.

6.9. Выплату Работнику единовременной материальной помощи для организации похорон родственника, не являвшегося Работником ПАО «КГК», в размере 1 100 рублей, близкого родственника – в размере 5 000 рублей.

Основанием для выплаты материальной помощи является копия свидетельства о смерти, а также документы, подтверждающие родство Работника с умершим.

Примечание: родственниками Работника являются его отчим, мачеха, родной брат (сестра); родители, отчим, мачеха, дети супруга (супруги). Близкими родственниками Работника являются его супруг(а), родители, дети.

6.10. Выплату единовременного вознаграждения по случаю личного юбилея Работника (50 лет; 60 лет – для женщин, 65 лет – для мужчин) в зависимости от стажа работы на предприятиях энергетики:

- до 5 лет – 1 500 рублей;
- от 5 до 10 лет – 3 000 рублей;
- от 10 до 15 лет – 6 000 рублей;
- свыше 15 лет – в размере 8 000 рублей.

Также приобретаются цветы на сумму до 1 000 рублей.

6.11. Доплату к пособию по безработице уволенным по сокращению штата или численности и нетрудоустроенным Работникам в размере 15 процентов среднего заработка Работника в течение двух месяцев со дня получения ими статуса безработного. В случае отказа Работника от предложенного ПАО «КГК» места работы доплата к пособию по безработице не производится.

6.12. Оплату медицинского осмотра при устройстве на работу, профосмотров и периодических медицинских осмотров несовершеннолетним, работникам, принимаемым на тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам,

* Примечание: иждивенцами применительно к настоящему коллективному договору являются нетрудоспособные члены семьи Работника: родители, супруг(а), дети.

принимаемым на работу вахтовым методом; работникам, принимаемым на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств.

6.13. Своевременное перечисление страховых взносов в Социальный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

6.14. Добровольное медицинское страхование Работников.

6.15. Работодатель обеспечивает при содействии профсоюзной организации:

- бесплатный транспорт для коллективных выездов Работников на рыбалку, за грибами, на отдых;
- аренду спортивного зала для желающих заниматься спортом, а также иных объектов с целью проведения культурно-массовых мероприятий;
- медицинское обслуживание Работников в здравпункте за счет средств организации;
- детей (до 15 лет включительно) Работников новогодними подарками стоимостью не менее 500 руб. бесплатно и билетами на новогодние представления за 50 % их стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей - бесплатно.

6.16. Предоставление Работодателем профсоюзной организации денежных средств на проведение иных совместных мероприятий осуществляется по соглашению сторон. После исполнения такого соглашения профсоюзная организация обязана представить в ревизионную комиссию отчет об использовании полученных средств с приложением подтверждающих документов.

7. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон

7.1. Работодатель и Профсоюзная организация:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением Коллективного договора;

7.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода выполнения Коллективного договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также разработки последующих соглашений;

7.1.3. Рассматривают вопросы, не включенные в Коллективный договор, проводят взаимные консультации;

7.1.4. Принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Соблюдать положения Коллективного договора;

7.2.2. Соблюдать права профсоюзной организации, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;

7.2.3. Не вмешиваться в деятельность первичных профсоюзных организаций, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации, а также не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность;

7.2.4. Обеспечивать по личным письменным заявлениям членов профсоюзной организации бесплатное ежемесячное (одновременно с выплатой заработной платы) перечисление денежных средств (членских профсоюзных взносов) из заработной платы Работников на расчетные счета профсоюзных организаций;

7.2.5. Содействовать ознакомлению Работников с содержанием Коллективного договора;

7.2.6. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы (для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами конференций, а также для участия в работе их выборных органов) предоставлять Работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка;

7.2.7. Обеспечивать представителям профсоюзной организации доступ к рабочим местам, на которых работают члены профсоюзной организации, в соответствии с правилами пропускной

системы, действующей на Предприятии, с предварительным согласованием с Работодателем (уполномоченными должностными лицами);

7.2.8. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, материалами и другими средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

7.2.9. Ежемесячно выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в соответствии с п. 3.11 настоящего Коллективного договора;

7.2.10. Обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства;

7.2.11. Улучшать производственный быт.

7.3. Профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Соблюдать положения настоящего Коллективного договора;

7.3.2. Не вмешиваться в производственно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья Работников;

7.3.3. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, полученной от Работодателя. В случае разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны, их представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации;

7.3.4. Представлять Работодателю информацию о составе выборных органов первичной профсоюзной организации, о численности и персональном составе членов профсоюзной организации, работающих в организации, о принятых решениях в сфере социального партнерства;

7.3.5. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации;

7.3.6. Содействовать выполнению Работниками оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение инфекционных и других заболеваний;

7.3.7. Содействовать повышению надежности энергоснабжения, использования оборудования, конкурентоспособности, эффективности использования трудовых ресурсов, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте;

7.3.8. Проводить среди Работников разъяснительную работу по соблюдению режима рабочего времени, требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма;

7.3.9. Предоставлять консультации и иную помощь членам профсоюза по вопросам труда и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров;

7.3.10. Предоставлять Работодателю предложения по организации и проведению культурно-досуговой и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий;

7.3.11. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров. При наличии предпосылок для их возникновения своевременно информировать об этом Работодателя;

7.3.12. Не организовывать и не участвовать в проведении забастовок и акций протеста, не вовлекать в них Работников в соответствии со ст. 413 ТК РФ. При наличии оснований для объявления забастовки - информировать об этом Работодателя до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения Коллективного договора;

7.4.2. Способствовать повышению эффективности производства, при выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности Предприятия;

7.4.3. Стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа Предприятия, к сохранению и укреплению лояльности к Предприятию;

7.4.4. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к работе;

7.4.5. При соблюдении Работодателем положений Коллективного договора и законодательства - не участвовать в проведении забастовок и акций протеста, не вовлекать в них других Работников в соответствии со ст. 413 ТК РФ;

7.4.6. Добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами, коллективным договором и иными соглашениями в сфере социального партнерства;

7.4.7. Неукоснительно выполнять Правила внутреннего трудового распорядка: соблюдать трудовую и производственную дисциплину, режим рабочего времени, обеспечивать здоровый морально-психологический климат в коллективе. Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения не допускается и является грубейшим нарушением трудового распорядка;

7.4.8. Соблюдать нормы и правила по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности, должностных и производственных инструкций, обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники, материалов.

7.5. Комиссия по трудовым спорам.

7.5.1. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе Работников (представительного органа Работников) и (или) Работодателя из равного числа представителей Работников и Работодателя. Работодатель и представительный орган Работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей (ст. 384 ТК РФ).

7.5.2. Представители Работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации. Представители Работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) Работников или делегируются представительным органом Работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) Работников (ст. 384 ТК РФ).

7.5.3. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется Работодателем (ст. 384 ТК РФ).

7.5.4. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии (ст. 384 ТК РФ).

7.5.5. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения (ст. 385 ТК РФ).

7.5.6. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если Работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем (ст. 385 ТК РФ).

7.6. Ревизионная комиссия.

7.6.1. Ревизионная комиссия является постоянно действующим органом. Цель деятельности комиссии - контроль за целевым использованием денежных средств, направляемых работодателем в профсоюзную организацию.

7.6.2. Ревизионная комиссия образуется из числа представителей Работодателя, назначаемых руководителем Предприятия.

7.6.3. Ревизионная комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

7.6.4. Цели, задачи, функции ревизионной комиссии, а также полномочия ее членов конкретизируются положением о ревизионной комиссии.

8. Соблюдение Коллективного договора

8.1. Ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.2. До истечения срока действия настоящий договор может быть дополнен или изменен только по взаимной договоренности сторон.

При этом заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о начале переговоров.

8.3. В случае, когда отдельные положения Коллективного договора входят в противоречие с законодательством, либо в силу объективных причин становится невозможным их выполнение, стороны договариваются о приостановке их действия либо внесении изменений в Коллективный договор.

8.4. Стороны, заключившие Коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, оговоренном в действующем законодательстве и настоящем договоре. Обязанность выполнения положений Коллективного договора является неотъемлемой частью условий Работодателя и Работников Предприятия.

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Цели, задачи, функции данной комиссии, а также полномочия ее членов конкретизируются соответствующим положением.

Работодатель не реже одного раза в год информирует стороны социального партнерства о ходе выполнения условий коллективного договора.

8.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания, распространяет свое действие на отношения сторон, возникшие с 01.01.2024, и действует по 31.12.2026.

В течение 3-х месяцев до окончания срока действия настоящего договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

8.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке их принятия представителями сторон на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров (статьи 36, 37 ТК РФ), без созыва общего собрания работников. Заключение коллективного договора может осуществляться сторонами в порядке его принятия на заседании указанной комиссии.

8.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, препятствующие выполнению Коллективного договора.

8.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Предприятия, реорганизации, а также расторжения трудового договора с его руководителем. Выполнение обязательств по коллективному договору до заключения нового договора с Работодателем возлагается на его правопреемников.

Прощнуровано и скреплено печатью
на 20 листах

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
А.С. Прибыль
С.Тим

