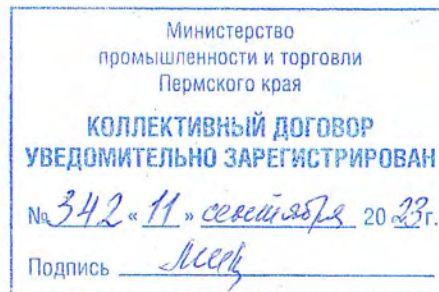


Общество с ограниченной ответственностью «Кудымкарские тепловые сети»  
619000, Пермский край, г.Кудымкар, ул.Дзержинского, 3

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
«КУДЫМКАРСКИЕ ТЕПЛОВЫЕ СЕТИ»  
НА 2023-2026 гг.**



Представитель работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации общества с ограниченной  
ответственностью «Кудымкарские тепловые  
сети»

Томилова Г.Г.Томилина

«15» августа 2023 г.

Представитель работодателя  
Директор общества с ограниченной  
ответственностью «Кудымкарские  
тепловые сети»

Лесников В.В.Лесников

«15» августа 2023 г.



## **СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
РАЗДЕЛ 2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА .....	5
РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА.....	6
РАЗДЕЛ 4. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ.....	8
РАЗДЕЛ 5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.....	13
РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....	14
РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА.....	16
РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	19

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в организации между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – Общество с ограниченной ответственностью «Кудымкарские тепловые сети» (далее – Организация, работодатель), в лице директора Лесникова Валентина Валерьевича, и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации общества с ограниченной ответственностью «Кудымкарские тепловые сети» (далее – профсоюзная организация, представительный орган работников) Томилиной Галины Георгиевны.

3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенных сторонами.

4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности предприятия, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации предприятия;
- усиления ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания благоприятного климата внутри трудовых коллективов.

5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников предприятия независимо от принадлежности к профсоюзной организации. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

7. Профсоюзная организация обязуется содействовать эффективной работе предприятия присущими профсоюзным организациям методами и средствами.

## **РАЗДЕЛ 2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.
3. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Порядок предоставления отпусков устанавливается Положением о порядке предоставления отпусков работникам, утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
4. Работникам может устанавливаться: пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями; сменная работа; неполная рабочая неделя, а также другие режимы работы для работников, которым действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами установлена иная продолжительность рабочего времени.

### РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА

1. В области оплаты труда Стороны договорились следующим образом:

1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

1.2. Выплачивать заработную плату ежемесячно путем выплаты части заработной платы за первую половину месяца и основной части заработной платы в следующем месяце в сроки и порядке, установленными Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.3. Производить оплату труда согласно установленных штатным расписанием Организации должностных окладов (тарифных ставок). Учет фактически отработанного времени работниками Организации ведется в таблице учета рабочего времени. Порядок заполнения и движения табеля, а также список ответственных лиц устанавливается локальным нормативным актом Организации. Форма и порядок выдачи расчетных листов с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц установлены Положением об оплате труда.

2. Заработная плата работника состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

3. Заработная плата каждого работника зависит от его профессиональной квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4. Должностные оклады (тарифные ставки) работникам устанавливаются в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не должна быть менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

6. В соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами Организации работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за сверхурочную работу;
- за работу в районах, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате;
- другие компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством РФ.

7. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников, Положением о выплате годового вознаграждения, утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

8. Индексация заработной платы обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников Организации.

9. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится работодателем ежегодно не реже, чем один раз в год исходя из индекса потребительских цен (ИПЦ) на расчетный период регулирования по данным органа исполнительной власти в области тарифного регулирования и запланированного при утверждении тарифа на тепловую энергию фонда оплаты труда Организации.

10. Индексация заработной платы производится путем повышения должностных окладов (тарифных ставок) работников на коэффициент индексации (индекс ИПЦ).

11. Локальный нормативный акт об индексации принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

12. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами организации.

13. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- другие гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом.

14. Указанные гарантии и компенсации предоставляются в размере и порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами Организации.

#### РАЗДЕЛ 4. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха работников и членов их семей.

2. Исходя из своих финансовых возможностей работодатель предусматривает предоставление социальных гарантий, указанных в настоящем разделе.

3. Сумма расходов на социальные гарантии формируется ежегодно до 1 февраля текущего года с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с бюджетом доходов и расходов Организации, составленным на основании запланированных при утверждении тарифа на тепловую энергию расходов на Социальную программу Организации.

4. Работникам Организации работодатель предоставляет следующие социальные выплаты в виде единовременной материальной помощи в размере до 20 000 руб. при наступлении следующих событий:

- рождение (усыновление) ребенка;
- регистрация брака (если брак регистрируется впервые);
- смерть близких родственников работника (супруга (и), родителей, детей);
- стихийное бедствие, нанесшее урон личному имуществу;
- тяжелое заболевание работника, повлекшее расходы на лечение и оплату лекарств;
- тяжелое материальное положение по другим причинам, связанное с наличием у работника сложных жизненных и семейных обстоятельств;
- увольнение работника, проработавшего не менее 5 лет в Организации, по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (в связи с выходом на пенсию);
- увольнение работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы, а также для первоначального обзаведения хозяйством гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы;
- увольнение работника в связи с выходом на инвалидность в зависимости от стажа работы:
  - до 5-ти лет                    - до 10 000 руб.;
  - свыше 5-ти лет                - до 15 000 руб.;
  - свыше 10-ти лет               - до 20 000 руб.



5. Близким родственникам работника, ветерана Организации (родителям, супругу (е), детям) предоставляются социальные выплаты в размере до 15 000 руб. на похороны работника, ветерана Организации.

6. Выплаты, указанные в пунктах 4, 5 настоящего раздела предоставляются на основании заявления работника (близкого родственника работника) с приложением подтверждающих документов.

7. Ветеранами Организации являются следующие работники:

- работник, оформивший пенсию в период работы в Организации;
- работник Организации, трудовой договор с которым был расторгнут по инициативе работника или по соглашению сторон, имеющий стаж работы в Организации более 20 лет и впоследствии не заключавший трудовой договор с другими работодателями.

8. Работникам организации работодатель предоставляет единовременные выплаты в следующих случаях:

- в честь 50-летия со дня рождения работнику выплачивается единовременное вознаграждение при стаже работы на предприятии:

- до 5-ти лет - до 3 000 руб.
- свыше 5-ти лет - до 5 000 руб.;
- свыше 10-ти лет - до 15 000 руб.

- в честь 60-летия со дня рождения работнику выплачивается единовременное вознаграждение при стаже работы на предприятии:

- до 5-ти лет - до 10 000 руб.
- свыше 5-ти лет - до 15 000 руб.;
- свыше 10-ти лет - до 20 000 руб.

- к праздничным датам 23 февраля – Дню защитника Отечества – мужчинам – до 2 000 руб.; 8 марта – Международному женскому дню – женщинам – до 3 000 руб.;

- к профессиональному празднику «Дню работников ЖКХ» – 3 воскресенье марта – до 3 000 руб.;

- за участие в общественной, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной жизни Организации (шествия, парады, смотры самодеятельности, соревнования, выполнение норм ГТО и т.д.) – до 3 000 руб.;

- за участие в сезонной вакцинации, организуемой работодателем ежегодно, – до 1 000 руб.

9. Ветеранам Организации при наличии финансовой возможности предоставляются следующие социальные выплаты до 2 000 руб.:

- к праздничным датам и профессиональным праздникам: 1 октября – Международному дню пожилых людей, 3 воскресенье марта – Дню работников ЖКХ, 1 декабря – юбилею (40, 45, 50, 55 -летию) предприятия;
- к юбилейным датам (70, 75, 80, 85, 90, 95, 100 лет);

Социальные выплаты могут быть заменены подарками или подарочными сертификатами на сумму до 2 000 руб.

10. Работникам Организации могут предоставляться следующие социальные льготы:

- частичная оплата стоимости санаторно-курортного лечения или стоимости летнего оздоровительного отдыха ребенка работника (в возрасте от 8 до 16 лет). Оплата путевки предоставляется до 25 % стоимости;
- частичная оплата стоимости санаторно-курортного лечения работника по медицинским показаниям до 50 % стоимости;
- частичное возмещение стоимости занятий спортом (спортивные секции, посещение тренажерного зала, бассейна и т.д.) до 50% стоимости подтвержденных расходов;
- частичная оплата расходов работника в однодневной поездке в пределах территории РФ в сумме 350,00 руб.;
- подарки детям работников и детям, находящимся под опекой работника, являющегося опекуном ребенка в установленном законом порядке, в возрасте до 16 лет включительно к Новому году;
- беспроцентный займ работникам, проработавшим в Организации более 5 лет без нарушений трудовой и производственной дисциплины, в соответствии с Положением о предоставлении беспроцентного займа, утвержденным работодателем;
- частичная или полная оплата стоимости последнего года обучения в высшем учебном заведении по отраслевой специальности.

11. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска

- в связи с юбилейной датой (юбилейными считаются даты 50, 55, 60, 65 Лет) – 1 календарный день;
- в связи с бракосочетанием работника – 1 календарный день;
- для участия в похоронах близких родственников - супруга, родителей, детей – 3 календарных дня; сестер, братьев – 1 календарный день;
- работникам, воспитывающим ребенка – учащегося младших классов (1-4 класс) в День знаний 1 календарный день.

12. Для подтверждения основания предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работник обязан предоставить подтверждающие документы. В случае невозможности

предоставления документов, подтверждающих наличие основания для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска, на дату предоставления отпуска, документы должны быть предоставлены в течение месяца после отпуска. В случае непредоставления документов приказ об отпуске аннулируется, в таблицу рабочего времени вносятся соответствующие изменения.

13. Денежная компенсация за неиспользованные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные пунктом 11, не предоставляется.

14. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, применяются виды поощрений, предусмотренные ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда, Положением о ежегодном вознаграждении, Положением о награждении и другими локальными нормативными актами.

15. Профсоюзная организация предоставляет следующие меры социальной поддержки работникам – членам профсоюза за счет членских профсоюзных взносов:

- материальная помощь работникам при рождении (усыновлении) ребенка, в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые);
- материальная помощь работникам в тяжелой жизненной ситуации: смерть близких родственников (супруг, родители, дети); тяжелое заболевание работника или членов его семьи, находящихся на иждивении работника; стихийное бедствие, нанесшее урон личному имуществу, и другие причины, связанные с наличием у работника сложных жизненных и семейных обстоятельств;
- частичная компенсация стоимости санаторно-курортного лечения работника и (или) стоимости летнего оздоровительного отдыха или санаторно-курортного лечения ребенка работника до 10% стоимости путевки;
- частичное возмещение стоимости занятий спортом (спортивные секции, посещение тренажерного зала и бассейна и т.д.)

16. Размер социальных выплат профсоюзной организации и порядок их предоставления определяются на основании бюджета профсоюзной организации на заседании профсоюзного комитета и отражаются в протоколе профсоюзного комитета.

17. В целях сплочения коллектива работников-членов профсоюза работодатель и профсоюзная организация направляет денежные средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, праздничных шествий, смотров самодеятельности, посещение музеев и кинотеатров, совместные поездки по достопримечательностям и проведение других массовых мероприятий. Также работодатель за счет собственных средств предоставляет автотранспорт для организации отдыха

работников, на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

18. В целях продолжения корпоративных традиций Организации и сохранения связи поколений работодатель направляет денежные средства на проведение культурно-массовых мероприятий с ветеранами Организации.

19. В целях повышения мотивации работников работодатель и профсоюзная организация стремятся обеспечить добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни работников, негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование работников.

## РАЗДЕЛ 5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

1. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюзной организации. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ, производится с согласия выборного органа профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ.

3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять выборному органу профсоюзной организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны следующие меры для минимизации сокращения:

- естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и т.д.);
- переподготовка кадров, их перемещение внутри Организации.

5. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста - за 2 года до пенсии;
- матери-одиночки;
- родители, имеющие детей-инвалидов;
- родители, имеющие 3-х и более детей.

6. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

7. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемые работы.

## РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Работодатель и выборный орган профсоюзной организации строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов работников независимо от членства в профсоюзах.

3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1 % удержаний из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

5. Работодатель учитывает мнение профсоюзной организации по вопросам занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный орган профсоюзной организации.

Выборный орган профсоюзной организации не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом профсоюзной организации с целью достижения взаимоприемлемого решения.

6. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, члены выборного органа профсоюзной организации вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать объекты, отделы, цеха организации;
- требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения.

7. Профсоюз вправе вносить работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения

профсоюзной организации и давать мотивированные ответы.

8. Представители профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности участков; по расследованию несчастных случаев на производстве; в комиссию по трудовым спорам и социального страхования.

## РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА

1. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда, соответствующие Трудовому кодексу Российской Федерации, другим законам и нормативным правовым актам Российской Федерации, содержащим государственные нормативные требования охраны труда.
2. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
3. В области охраны труда Работодатель обеспечивает:
  - 3.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий в сфере охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда, реализуемых работодателем за счет собственных средств, утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников на соответствующий календарный год в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
  - 3.2. Соответствие нормативно-технической документации Организации по охране труда нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.
  - 3.3. Своевременное проведение специальной оценки условий труда.
  - 3.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
  - 3.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний, требований норм и правил по охране труда.
  - 3.6. Выдачу сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с установленными нормами. Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи устанавливаются в локальном нормативном акте, утвержденном работодателем с учетом мнения представительного органа работников по результатам проведения специальной оценки условий труда.
  - 3.7. Выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ согласно Норм выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденных работодателем с учетом мнения представительного органа работников по результатам проведения специальной оценки условий труда.
  - 3.8. Выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов (либо выплату соответствующей компенсации) в соответствии с требованиями законодательства. Порядок



замены молока или других равноценных продуктов компенсационной выплатой устанавливается в локальном нормативном акте, утвержденном работодателем с учетом мнения представительного органа работников по результатам проведения специальной оценки условий труда.

3.9. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

3.10. Право на освобождение работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, установленном Положением о порядке прохождения диспансеризации работников, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

3.12. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

3.14. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда в установленные законодательством сроки.

4. В области охраны труда работник обязан:

4.1. Соблюдать требования охраны труда.

4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

4.4. 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);

4.5. 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 действующим законодательством РФ.

5. Профсоюзная организация в области охраны труда:

5.1. Организует контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда через соответствующие комиссии и уполномоченных по охране труда.

5.2. Обеспечивает ежегодный контроль за разработкой и внедрением мероприятий по охране труда.

5.3. Оказывает консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда, по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, а также при получении травм в результате несчастных случаев на производстве.

5.4. Способствует осуществлению мер, направленных на улучшение условий охраны труда и снижение производственного травматизма.

5.5. Принимает участие в организации ежегодной иммунопрофилактики работников.

## **РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
2. Контроль за выполнением Коллективного договора, внесением в него изменений и дополнений осуществляют Стороны, подписавшие его.
3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
4. Подписанный сторонами Коллективный договор работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи рабочих дней со дня подписания.
5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Организации.
6. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 1 сентября 2023 г.
7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации, смены руководителя Организации, реорганизации Организации в форме преобразования. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Организации коллективный договор действует в течение срока проведения ликвидации.

всего прошнуровано, пронумеровано и  
скреплено печатью 19

Григорьев Александр лист 28

Подпись

Директор ООО «КТС» Лесников В.В.

Дата «    »    2023 г.

