АКТ
о результатах проверки выполнения коллективного договора между трудовым коллективом и администрацией ГУПС «Севтеплоэнерго» за 2019 год

Комиссия в составе:
Сопредседатели комиссии – Антонова Т.П. (от администрации);
– Хребтова Е.Е. (от трудового коллектива).
Секретарь комиссии – Банных Н.А.
Членов комиссии:
Со стороны работодателя:
1) Рудь М.И.- зам. технического директора;
2) Мартынова Г.В. – главный бухгалтер;
3) Рубцова Е.М. – начальник управления экономики;
4) Каптюг Е.В. – ведущий экономист по труду;
5) Мельниченко А.В. - начальник ОК;
6) Прохницкая О.А. - начальник Управления;
7) Расохацкая И.В.- начальник юридического отдела;
8) Дидюра Н.Н. – руководитель пресс-службы;
9) Дьякова Е.Н. – экономист по труду ОТиЗ.

Со стороны трудового коллектива ГУПС «Севтеплоэнерго»
1) Зайцева С.С. – инженер ООС; профгруппорг наладки и ООС;
2) Лукьяненко А.В. – табельщик ТУ, председатель цех.кома ТУ;
3) Банных Н.А. – ведущий инженер УПРЭ, председатель цех.кома УПРЭ;
4) Вдовиченко Д.Б. – оператор котельной 5-ЭНР, председатель цех.кома 5-ЭНР;
5) Ширкова Н.Н. – оператор котельной ЭНР-4, председатель цех.кома 5-ЭНР;
6) Бакай Н.А. - экономист ОБ, председатель цех.кома АУП;
7) Васюк О.В. – начальник СПЛ, профгруппорг метрологии и СПЛ;
8) Сербиладзе А.Г. - зам.начальника КИПиА, председатель цех.кома КИПиА;
9) Бобков С.В. – старший мастер 1-ЭНР, председатель цех.кома 1-ЭНР.

На основании условий коллективного договора (раздел 14), а также Закона России «О коллективных договорах» произвела проверку выполнения коллективного договора и его приложений за 2019 год

Проверкой установлено:

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001г. (в ред. от 30.12.2008 г.), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также Отраслевым тарифными соглашением по регулированию социально-

трудовых отношений в сфере жилищно-коммунального хозяйства на территории г. Севастополя на 2017-2019 гг. и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст. 23, 27, 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являлись: работники организации в лице председателя ППОО ГУП «Севтеплоэнерго» Хребтовой Е.Е., именуемые в дальнейшем «Профсоюзный комитет», и работодатель в лице директора ГУПС «Севтеплоэнерго» Галимуллина Р.А., который представлял интересы ГУПС «Севтеплоэнерго», именуемый в дальнейшем «Работодатель».

Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников ГУПС «Севтеплоэнерго», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Работодатель признает профсоюзную организацию ППОО ГУП «Севтеплоэнерго», в лице её профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников ГУПС «Севтеплоэнерго», ведущим переговоры от их имени.

1.3. Коллективный договор заключен уполномоченными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления 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.

1.4. Стороны признали своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание в отношениях друг с другом.

1.5. Предметом настоящего Договора являлись установленные законодательством, но конкретизированные положения: об условиях труда и его оплате, охране труда, обеспечении социально-бытовых нужд работников, о гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам, а также льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с действующим законодательством (ст.41 ТК РФ).

1.6. Сфера и срок действия коллективного договора.

1.6.1.Действие коллективного договора распространялось на всех работников данной организации (ст. 43 ТК РФ), за исключением раздела «Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива», положения которого обеспечивают дополнительные права, гарантии и льготы для работников, чьи интересы представляет профсоюзный комитет: членов профсоюза и не членов профсоюза, уполномочивших профком представлять их интересы.

1.6.2. Работники, являющиеся членами профсоюза, уполномочивали профком представлять их интересы и ежемесячно перечисляли денежные средства на счет первичной профсоюзной организации в размере 1% от заработной платы на

основании заявления (в соответствии со ст. 30 ТК РФ, ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 377 ТК РФ). Работники не являющиеся членами профсоюза не перечисляли профсоюзные взносы.

1.6.3.Коллективный договор заключался сроком на два года и вступил в силу с 05 апреля 2019 года. Стороны имели право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.6.4.Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязались его выполнять.

1.6.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не ухудшали положение работников по сравнению с действующим законодательством, российским и территориальным отраслевыми тарифными соглашениями. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не ухудшали положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.7.Реорганизации, ликвидации в проверяемом периоде не было.

1.8.Стороны разрешали возникающие разногласия путем переговоров.

Открытых конфликтов и споров не возникало.

1.9.Во исполнение настоящего коллективного договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимались на предприятии по согласованию с профкомом.

1.10. Коллективный договор был заключен 19 апреля 2019 года, зарегистрирован за № 1078 07 мая 2019г.

1.11. В действующий Коллективный договор вносились дополнения и изменения.

Изменения вносились по обоюдному согласию, по инициативе одной из сторон, с обязательным уведомлением соответствующего органа по труду. Сторона, инициирующая внесение изменений в Коллективный договор, письменно уведомляла другую сторону о начале проведения переговоров (консультаций) и направляла свои предложения.

Изменения были внесены трижды:

1) за № 1135 от 23.07.2019г.,

2) за № 1161 от 11.09.2019г.,

3) за № 1231 от 07.02.2020г.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

Сторонами коллективного договора выполнены в 2019 году следующие обязательства:

2.1. Работодателем:

2.1.1. Обеспечивалось эффективное управление организацией, соблюдение законов, нормативных актов, положений настоящего договора.

2.1.2. Обеспечивалось стабильное финансовое положение организации.

2.1.3. Обеспечивалась занятость работников, организация труда и его

безопасность.

2.1.4. Работники обеспечивались необходимыми материально-техническими ресурсами, технической документацией и иными средствами для выполнения производственных заданий.

2.1.5. Было проведено повышение квалификации в АНО ДПО «Учебно-курсовой комбинат» по должности оператор котельной за счет предприятия с присвоением разрядов: 3 разряд – 2 человек, 4 разряд – 7 человек, 5 разряд – 4 человека, 6 разряд – 1 человек.

Была проведена профессиональная переподготовка (250 часов) по теме «Теплоэнергетика и теплотехника» в ФГБОУ ВО Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» за счет предприятия 40 человек.

Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но исходя из потребностей личностного роста работника.

2.1.6. Всем работникам предприятия производилась индексация заработной платы с 1 июля 2019 года на коэффициент 1,051.

2.1.7. Заработная плата выплачивалась в соответствии с Положением об оплате труда.

2.1.8. Профсоюзному комитету предоставлялась полная и достоверная информация, необходимая для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.1.9. По представлению руководителя подразделения, согласованного с председателем цехового комитета, поощрялись работники, добросовестно исполняющие трудовые обязанности.

2.1.10. В полном объеме выполнялись обязательства Работодателя, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

2.1.11. Создавались условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, иными законами и соглашениями.

2.2. Профсоюзный комитет, как представитель Работников:

2.2.1. Способствовал устойчивой деятельности организации.

2.2.2. Нацеливал работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.2.3. Представительствовал от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы.

2.2.4. Содействовал организации конкурсов профессионального мастерства.

2.2.5. Добивался повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

2.2.6. Участвовал в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.2.7. Контролировал соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

2.2.8. Управленческие решения, противоречащие законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов в случаях, установленных законодательством, без необходимого согласования с

профсоюзным комитетом не принимались.

2.2.9. Обеспечивал членам Профсоюза защиту их прав по вопросам трудовых отношений.

2.3. Работники предприятия:

2.3.1. Полно, качественно и своевременно выполняли обязанности по трудовому договору.

2.3.2. Соблюдали Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, инструкции по охране труда. В единичных случаях оформлялись документы на дисциплинарные взыскания.

2.3.3. Способствовали повышению эффективности производства, улучшению качества предоставляемых услуг, росту производительности труда.

2.3.4. Не совершали действий, влекущих за собой причинение материального ущерба предприятию.

2.3.5. Принимали оперативные меры по немедленному устранению аварийных ситуаций.

2.3.6. Создавали и поддерживали благоприятный морально-психологический климат в коллективе.

Сторонами коллективного договора в 2019г. реализованы права:

2.4. Работодателем на:

2.4.1. Заключение, изменение и расторжение трудовых договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.4.2. Поощрение работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.3. Привлечение работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.5. Профсоюзным комитетом:

2.5.1. Получать и заслушивать информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.5.1.1. по реорганизации и ликвидации предприятия не обсуждались;

2.5.1.2. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников в части автоматизации ЦТП;

2.5.1.3. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.5.1.4. по другим вопросам, предусмотренным ТК, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

2.5.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.5.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.5.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.6. Работниками:

2.6.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами.

2.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.6.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.
2.6.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
2.6.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
2.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте.
2.6.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.
2.6.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором, формах.
2.6.9. Объединение в профессиональный союз для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.
2.6.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора.
2.6.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.
2.6.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами.
2.6.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

3. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (ст.57,58 и 67 ТК РФ). Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ)**.** В 2019 году новые трудовые договора не разрабатывались.
3.2. При приеме на работу администрация информировала вновь принимаемого работника о необходимости ознакомления с условиями коллективного договора в профсоюзном комитете предприятия, до заключения с ним трудового договора, знакомила работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
3.3. Работодатель не требовал от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), условия заключенных трудовых договоров не ухудшали положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, коллективным договором.

3.4. Трудовые договоры с работниками заключались на неопределенный срок, в 2019 году заключено 293 трудовых договора. Срочные трудовые договоры заключались на период отопительного сезона и на период отсутствия основного работника, всего в 2019 году заключено 453 срочных трудовых договора.

3.5. В трудовой договор включалось условие об испытании в целях проверки соответствия работника поручаемой работе (ст.70 ТК РФ) продолжительностью не более 3-х месяцев.

3.6. Каждому вновь нанятому работнику устанавливался период адаптации сроком не более трех месяцев, в течение которого к нему не применялись наказание за упущения в работе, случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины в период адаптации не было.

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора производилось по соглашению сторон. Перевод на другую работу без согласия работника не допускался.

3.8. Изменения организационных или технологических условий труда не допускалось.

3.9. Об изменении существенных условий труда в части, касающейся условий оплаты труда, совмещения профессий, изменений наименований должностей и других важных условий, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работодатель уведомлял работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца (об отмене совмещений – не позднее, чем за три дня). Всего за 2019 год об изменениях существенных условий трудового договора было уведомлено 22 работника.

3.10. Было проведено повышение квалификации в АНО ДПО «Учебно-курсовой комбинат» по должности оператор котельной за счет предприятия с присвоением разрядов: 3 разряд – 2 человек, 4 разряд – 7 человек, 5 разряд – 4 человека, 6 разряд – 1 человек.

Была проведена профессиональная переподготовка (250 часов) по теме «Теплоэнергетика и теплотехника» в ФГБОУ ВО Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» за счет предприятия 40 человек.

Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но исходя из потребностей личностного роста работника.

4.Формы, системы и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, доплаты и надбавки, пособия, компенсации, нормирование труда, тарификация работ и рабочих

4.1 Организация оплаты труда на предприятии регламентировалась Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами Российской Федерации по вопросам оплаты труда, и нормативными актами бывшего СССР в части, не противоречащей действующему ТК РФ.

4.2 Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов по категориям работников и

отдельным профессиям, тарифные коэффициенты и т.д. определялись «Положением об оплате труда работников ГУПС «Севтеплоэнерго».

4.3. Должностной оклад определялся как фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат независимо от системы оплаты труда.

4.4. Месячная тарифная ставка определялась как фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение норм труда определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат независимо от системы оплаты труда.

4.5. Месячная тарифная ставка рабочего I разряда основной профессии (оператора котельной) устанавливалась согласно Положению об оплате труда и составляет с 01.07.2019 по настоящее время 13 706 руб.

4.6. Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника, занятого простым неквалифицированным трудом, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, устанавливался согласно Положению об оплате труда и составлял с 01.07.2019 – 11 876 руб., с 01.01.2020 – 12 130 руб.

4.7. Работников в возрасте до восемнадцати лет на предприятии не было.

4.8. Оклады (месячные тарифные ставки) работников устанавливались в соответствии со штатным расписанием Предприятия.

4.9. Разряды работ по соответствующим профессиям рабочих предусматривались в штатном расписании.

4.10. Не реже одного раза в календарный год администрацией Предприятия принималось решение о проведении индексации окладов (тарифных ставок) одновременно для всех категорий работников Предприятия, включая совместителей. В частности, с 01.07.2019 всем работникам были проиндексированы оклады (тарифные ставки на 5,1% (применялся индекс потребительских цен по г.Севастополю).

4.11. В зависимости от финансового и экономического состояния организации, а также социальных, экономических и производственных факторов, работодатель устанавливал минимальную тарифную ставку рабочего первого разряда в размере, превышающем величину, предусмотренную Региональным соглашением о минимальной заработной плате в городе Севастополе и Севастопольским региональным трёхсторонним соглашением.

4.12. Индивидуальная заработная плата работников максимальным размером не ограничивалась (ст.132 ТК РФ).

4.13. Установленная работнику тарифная ставка (оклад) являлась социальной гарантией минимальной оплаты труда для данного работника. В минимальный размер оплаты труда не включались доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные компенсационные и социальные выплаты.

4.14. За рассматриваемый период Предприятием выполнялось Региональное соглашение о минимальной заработной плате в городе Севастополе.

4.15. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов) устанавливались работодателем по согласованию с профсоюзным

комитетом, и закреплялись в коллективном договоре.

4.16. Размеры и условия стимулирующих доплат и надбавок определялись положениями (приложения № 8, № 9, № 10, № 11, № 12, № 13, № 14, № 15):

-о надбавках за профессиональное мастерство рабочим ГУПС «Севтеплоэнерго»;

-о надбавках за высокие достижения в труде ГУПС «Севтеплоэнерго»;

-о надбавках за сложность, напряженность и особый характер работы ГУПС «Севтеплоэнерго»;

-о премировании работников за выполнение особо важных заданий ГУПС «Севтеплоэнерго»;

-по доплатам за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания, исполнения обязанностей временно отсутствующих работников ГУПС «Севтеплоэнерго»;

-о присвоении классности и выплаты надбавки водителям автотранспортных средств ГУПС «Севтеплоэнерго»;

и другие.

4.17. Премирование работников за основные результаты производственной деятельности производилось в соответствии с Положением о премировании.

4.18. Премирование освобожденных профсоюзных работников производилось на общих для работников предприятия основаниях.

4.19. Премирование работников по итогам работы за год определялось в соответствии с Положением № 29.

4.21. Случае выполнения работ различной квалификации рабочими-повременщиками за рассматриваемый период не было.

4.22. Выплата заработной платы производилась не реже, чем каждые полмесяца 14 числа и 28 числа в рабочее время (ст.136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным праздничным или нерабочим днем, выплата заплаты производилась накануне этого дня. Оплата за первую половину месяца производилась 28 числа (с 1 по 15 число расчетного месяца за фактически отработанное время) с учетом доплат и надбавок постоянного характера, установленных по приказу директора сроком не менее, чем на год, или установленных в трудовом договоре работника. Выплата заработной платы за первую половину месяца производилась с учетом обязательных удержаний.

Оплата за 2 половину месяца производилась 14 числа и включала: месячную тарифную ставку (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, начисляемые работникам по истечении расчетного периода за фактически отработанное время.

Оплата отпуска производилась не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежемесячно при выплате 2 части заработной платы администрация выдавала работникам расчетный листок, в котором указывалось:

- общая сумма средств на оплату труда с расшифровкой по видам оплаты;
- размеры удержания из заработной платы;
- сумма средств на оплату труда причитающихся выплат.

Средний заработок исчислялся в соответствии с "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018), Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016)"Об особенностях

порядка исчисления средней заработной платы".

4.23. Работодателем в течение 2019 года был нарушен срок выплаты ЗП в отношении 1-го работника.

4.24. Оплата сверхурочной работы производилась в соответствии ст. 152 ТК РФ в двойном размере.

4.25. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производилась в соответствии ст.153 ТК РФ.

При суммированном учете рабочего времени выходной день по утвержденному графику конкретного работника оплачивался в двойном размере. При этом продолжительность рабочего времени по графику за учетный период, как правило, не превышала нормального числа рабочих часов. Графики доводились до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Оплата за нерабочие праздничные дни производилась в соответствии со ст.112 ТК РФ и по Положением об оплате труда.

4.26. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) производилась в размере 40% тарифной ставки (должностного оклада) (ст.154 ТК РФ, п.2.8.Отраслевого тарифного соглашения в ЖКХ РФ).

4.27. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере (ст. 146, ст.147, 149 ТК РФ) в соответствии со специальной оценкой условий труда.

4.28. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания и увеличения объема работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливалась в размерах по соглашению сторон, не менее 20% тарифной ставки (оклада), согласно Положению по доплатам за совмещение профессий. Совмещение профессий допускалось с согласия работника (Приложение № 8, ст. 151 ТК РФ).

4.29. Доплата за руководство звеном устанавливалась согласно «Положению о руководстве звеном работников ГУПС «Севтеплоэнерго»» (Приложение № 16).

4.30. Надбавка за классность в течение 2019 года не присваивалась. Для ранее установленных надбавок за классность выплачивалась надбавка для водителей автомобилей 2-го класса - в размере 10%, 1-го класса - 25% от месячной тарифной ставки за отработанное водителем время.

4.31. Простоев за рассматриваемый период на предприятии не было.

4.32. При временном переводе на другую работу в случае производственной необходимости оплата труда работника производилась по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.33. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, за все время обучения сохранялась средняя заработная плата. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производилась оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.34. Обучения на производстве не проводилось.

4.35. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, работнику, обязанному проходить такое обследование,

сохранялся средний заработок (ст.185 ТК РФ).
4.35. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим и тарификация работ Квалификационной комиссией предприятия с участием представителя профкома не производилось.
4.36. Введение, замена и пересмотр норм труда не производились.
4.37. Должностной оклад и условия оплаты труда директора предприятия определены в трудовом договоре с Правительством города Севастополя.
На руководителя предприятия распространялись положения настоящего коллективного договора.
4.38. Основной профессией на предприятии являлся «оператор котельной».
4.39. Для работников, работающих по суммированному учету рабочего времени, установлен был учетный период – квартал. Графики работ в учетный период времени были составлены равномерно и согласованы с председателем цехкома подразделения. Согласно Приказу Министерства транспорта РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» для водителей гаража, работающих по суммированному учету рабочего времени, был установлен учетный период - месяц. Графики работ в учетный период времени для водителей гаража составлялись в соответствии с «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», утвержденным Приказом Минтранса № 5.

Раздел 5. Занятость, переобучение кадров, условия высвобождения работников

5.1., 5.2. Вопросы, связанные с изменение структуры предприятия, а также с сокращением численности или штата рассматривались предварительно по согласованию с профкомом. В 2019 году проводилась частичная реорганизация предприятия по хозяйственной части (уборка производственных помещений), а именно переход на услуги клининговой компании, и реализацией комплекса мероприятий по диспетчеризации объектов теплосети (центральных тепловых пунктов).
5.3. При принятии решения о сокращении штата работников и возможном расторжении трудовых договоров администрация предприятия, заблаговременно, не менее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представляла в профком проекты приказов о сокращении штата работников, список сокращаемых должностей и работников.
5.4. С приказом о сокращении штата работники предупреждались персонально, под роспись, за два месяца. Были предупреждены 45 человек. Письменных заявлений о предоставлении свободного от работы времени для поиска новой работы от работников, предупреждённых об увольнении по сокращению штата, не поступало.
5.5. Расторжение трудовых договоров по инициативе администрации, по п.2 ст. 81 ТК РФ (по сокращению штата), с работниками – членами профсоюза производилось с предварительного согласия профсоюзного комитета.

5.6. Расторжение трудовых договоров по инициативе администрации, по п.3 ст.81 (несоответствие работника занимаемой работе вследствие недостаточной квалификации), не производилось.

Работникам, предупреждённым об увольнении в связи с сокращением штата, предлагалась любая имеющаяся работа в организации, 6 человек перешли на другую работу.

Для минимизации увольнения по сокращению штата работников использовалось временное ограничение приема кадров.

5.7.4.,5.7.5. При проведении сокращения штата работников учитывалось преимущественное право на оставление на работе.

5.7.6. При увольнении учитывались гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями.

5.7.7. Режим неполного рабочего времени на предприятии в 2019 году не устанавливался.

5.7.8. Поступающих на работу в 2019 г., работавших до призыва на военную службу на предприятии, не было.

5.7.9. Случаев потери трудоспособности в связи с увечьем или профессиональным заболеванием не было.

5.8.1. Для обновления и укрепления учебно-материальной базы в 2019 году были закуплены информационные стенды по охране труда и пожарной безопасности на сумму 92 500,00 руб., для прохождения производственной практики студентами были закуплены расходные материалы (электроды) ориентировочно на сумму 13 000,00 руб.

5.8.2. Регулярно проводятся занятия и проверка знаний по вопросам охраны труда и техники безопасности. План повышения квалификации и подготовки кадров разрабатывался администрацией без участия профкома.

5.8.3. Профком собирал информацию по желающим повысить квалификацию, пройти переподготовку и передавал в администрацию для включения в планы обучения.

5.8.4. В 2019 г. было принято на работу 2 молодых специалиста.

5.8.5. Работники, повысившие свой профессиональный уровень, согласно документам учебного заведения, переводились на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда при наличии имеющихся вакансий.

В 2019 году – 30 человек.

Раздел 6. Продолжительность рабочего времени, времени отдыха и отпусков

6.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка – приложение № 31 Коллективному договору.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени установлена 40-часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Режим работы с пятидневной рабочей неделей не нарушался.

6.3. Для работников, работающих по суммированному учёту рабочего времени установлен учётный период – квартал, для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени – месяц. Продолжительность ежедневной работы определялась графиками сменности, согласованными с профкомом с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период. К работе в течение двух смен подряд работники не привлекались.

6.4.1. Работники предприятия, в исключительных случаях, с их согласия, привлекались к сверхурочным работам. Продолжительность сверхурочной работы не превышала для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.4.2. В соответствии с «Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днём, имеющих право на дополнительный отпуск» предоставлялись дополнительные отпуска этой категории работников.

6.4.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производилась с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивалась не менее чем в двойном размере или предоставлялся дополнительный день отдыха, по согласию работника.

6.4.4. В выходные и праздничные дни вводились дежурства для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов.

6.4.5. Сокращённая продолжительность рабочего времени установлена для работников, являющихся инвалидами 2 группы – не более 35 часов в неделю.

6.4.6. По заявлениям отдельным работникам устанавливался неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда производилась пропорционально отработанному времени.

6.4.7. Режим неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производств (работ) в 2019 году не устанавливался.

6.5. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам предоставлялись минимальной продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставлялся по частям, при этом продолжительность одной из частей отпуска была не менее 14 календарных дней.

6.5.1. Отпуска за первый год работы предоставлялись по истечении шести месяцев работы на предприятии. До истечения шести месяцев, по соглашению, сторон оплачиваемый отпуск предоставлялся пропорционально отработанному времени.

6.5.2. Отзывы работников из отпуска производились только с их согласия.

6.5.3. Отпуска предоставлялись согласно Графику отпусков на 2019г., согласованному с профсоюзным комитетом.

6.5.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в 2019 году предоставлялись работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам аттестации рабочих мест, отнесены к вредным условиям труда. Продолжительность этого отпуска составляет семь календарных дней для

электрогазосварщиков, изолировщиков, машинистов (кочегаров) котлов, аккумуляторщика.
6.5.5. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставлялся ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
6.5.6. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчислялась в календарных днях. Нерабочие, праздничные дни, приходящиеся на период оплачиваемого отпуска в число календарных дней отпуска не включались.
6.5.7. Работникам, совмещающим работу с получением образования по имеющим государственную аккредитацию программам, при получении образования соответствующего уровня впервые, предоставлялись дополнительные учебные отпуска с сохранением среднего заработка.
6.6. По письменному заявлению работника предоставлялись отпуска без сохранения заработной платы:
6.6.1. По соглашению между работником и работодателем
6.6.2. По заявлению работника в обязательном порядке.
6.6.3. В стаж работы, который даёт право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включалось время предоставляемых работнику отпусков без сохранения заработной платы. Если общий срок отпусков составлял более 14 календарных дней, то при расчёте стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, календарные дни начиная с 15 дня не учитывались. При этом дата окончания рабочего года смещается на число дней, исключённых из указанного стажа.
6.6.4. В отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя работники предприятия в 2019 году не отправлялись.

Раздел 7. Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (подростков)

7.1. Администрация периодически, в течение года, отчитывалась перед профсоюзным комитетом о выполнении мероприятий по охране труда;

7.2.1. Службой ПБ и ОТ проводились проверки, по подразделениям, о соблюдении на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, безопасности ведения работ. Выдавались предписание о выявленных нарушениях и контролировалось его исполнение. За период 2019 г. службой ПБ и ОТ было проведено 19 проверок по подразделениям, выявлено 561 видов нарушений. Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, по установленным нормам, выполнены полностью. Организация надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания, выдача специальной одежды, обуви, СИЗ выполнена в полном объеме.

7.2.2. Службой ПБ и ОТ разработаны мероприятия по достижению нормативов безопасности, гигиены и производственной санитарии (см. приложение №1).

Согласно сметы (см. приложение №2) расход денежных средств на охрану труда и социальные нужды составил: по плану **– 28 067,89 тыс. руб.,** по факту – **23 509,34 тыс. руб.**

7.2.3. Работа службы по охране труда организована в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и законодательством об охране труда. Численность работников службы охраны труда не соответствует межотраслевым нормативам.

7.2.4. Отсутствует кабинет охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда России от 17.01.2001 г. №7. Наглядная агитация по охране труда в подразделениях не приведена в соответствие с законодательством РФ, не обеспечено ее достаточное количество. Ежеквартальные дни по охране труда в подразделениях не проводились.

7.2.5. В соответствии с законодательством «О специальной оценке условий труда» проведена специальная оценка труда для следующих профессий согласно сводной ведомости результатов проведения специальной оценки условий труда замеры проведены в 2019 году:

Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда за 10.02.2020 год

Наименование	Количество рабочих мест и численность работников, занятых на этих рабочих местах		Количество рабочих мест и численность занятых на них работников по классам (подклассам) условий труда из числа рабочих мест, указанных в графе 3 (единиц)						
			класс 1	класс 2	класс 3				класс 4
	всего	в том числе на которых проведена специальная оценка условий труда			3.1	3.2	3.3	3.4.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Рабочие места (ед.)	64	64	0	64	0	0	0	0	0
Работники, занятые на рабочих местах (чел.)	64	64	0	64	0	0	0	0	0
из них женщин	41	41	0	41	0	0	0	0	0
из них лиц в возрасте до 18 лет	0	0	0	0	0	0	0	0	0
из них инвалидов	0	0	0	0	0	0	0	0	0

7.2.6. При приеме на работу администрация информирует всех работников об условиях труда на рабочих местах и предоставляет информацию, по просьбе работника, в процессе его труда.

7.2.7. Все виды инструктажей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим, стажировка на рабочем месте, проверка знаний требований охраны труда – проводятся своевременно. Лица не прошедшие в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда к работе не допускались.

7.2.8. Обязательные (при приеме на работу), периодические и внеочередные (по просьбе работников) медицинские осмотры проводились и проводятся регулярно. Работники, не прошедшие обязательные медицинские осмотры, к работе не допускались.

7.2.9. В 2019 году отстранены от работы по медицинским показаниям 17 человека, уволены 11 человек, переведены на другую работу 3 человека.

7.2.10. Работники предприятия обеспечиваются сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью, предохранительными приспособлениями и другими средствами индивидуальной защиты. Общий объем обеспечения специальной одеждой составляет 100%; специальной обувью 100%; предохранительными приспособлениями и другими СИЗ 100%. Хранение (для сезонных работников), стирка и ремонт одежды за счет работодателя не организовано. Инструкция по эксплуатации СИЗ не разработана, используются инструкции заводов изготовителей. Не во всех подразделениях сотрудникам выдаются СИЗ.

Не сформирован на предприятии запас СИЗ в объеме не менее 10% в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 25 апреля 2011 г. N 340н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций электроэнергетической промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

7.2.11. Администрацией предприятия проводится работа по обеспечению работников сквозных профессий, занятых на работах с вредными (опасными) условиями труда спецодеждой, обувью и другими СИЗ в полном объеме.

7.2.12. Смывающие (мыло) и обезвреживающие средства выдавались ежемесячно. По плану на сумму **1 753,69 тыс. руб.,** по факту на **640,01 тыс.руб.**

7.2.13. По письменному заявлению работников, выдача молока заменялась компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости молока. Компенсационная выплата производилась каждый месяц. Компенсационные выплаты по разовым работам, связанных с наличием вредных производственных факторов не производились (нет механизма таких выплат).

7.2.14. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников не везде соответствует требованиям по охране труда.

7.2.15. По итогам аттестации рабочих мест доплата предоставлялась: электрогазосварщик – в размере 8 % от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время; Фрезеровщик– в размере 8 % от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время; изолировщик на термоизоляции – в размере 4 % от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время; аккумуляторщик – в размере 4 % от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время. Оператор котельной Ген. Лебедя, 61а - в размере 8 % от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время, Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов - в размере 8 % от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время, Оператор котельной 5 разряда Ерошенко, 17 - в размере 8 % от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время, Оператор котельной 2 разряда Фиолентовское шоссе, 17/1 - в размере 8 % от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время, Оператор котельной

2 разряда Фиолентовское шоссе, 3 - в размере 8 % от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время, Оператор котельной 2 разряда Аксютина, 37б - в размере 8 % от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время, Оператор котельной 3 разряда Аксютина, 37б - в размере 8 % от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время, Оператор котельной 4 разряда Новикова, 15 - в размере 8 % от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время, Оператор котельной 4 разряда Терлецкого, 15 - в размере 8 % от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время. Дополнительный отпуск предоставлялся: электрогазосварщик – 7 дней календарных; машинист (кочегар) котельной – 7 дней календарных; изолировщик на термоизоляции – 7 дней календарных; аккумуляторщик – 7 дней календарных.

7.2.16. На предприятии не применяется труд женщин и лиц, моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда. Первоочередная специальная оценка условий труда для женщин и подростков – в работе.

7.2.17. На предприятии не создана комиссия по охране труда. Обучение комиссии не производилось.

7.2.18. Вопросы по состоянию охраны труда на участках, выполнение соглашения по охране труда ежеквартально не рассматривались. На профкоме периодически **рассматривались вопросы по охране труда.**

7.2.19. Независимая специальная оценка условий труда на рабочих местах, оценка состояния оборудования на соответствие нормам охраны труда и санитарии проводится не в полном объеме.

7.2.20. Учет и расследование несчастных случаев на производстве осуществляется согласно «Положению об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденному Постановлением Минтруда от 24.10.2002г. №73.

7.2.21. Нарушение законодательства об охране труда по вине работника было зафиксировано при произошедшем несчастном случае на производстве 22.11.2019

7.2.22. Учет и анализ производственного травматизма производится своевременно, результаты расследования и итоги анализа произошедшего несчастного случая обсуждались на заседании профкома.

7.2.23. Возмещается ущерб причинный здоровью в виде оплаты больничного листа.

7.2.24. Стойкой утраты трудоспособности в результате несчастного случая на производстве не было. Единовременное денежное пособие работникам по возмещению вреда здоровью не устанавливалось, ввиду отсутствия необходимости.

7.2.25. Санаторно-курортным лечением работники, пострадавшие в результате несчастного случая на производстве не обеспечивались

7.2.26. Случаев гибели работников предприятия при несчастном случае на производстве не было.

7.2.27. Каждое структурное подразделение, на производственных площадках обеспечены укомплектованными аптечками для оказания первой медицинской помощи.

7.2.28. Производственный процесс за 2019 год в структурных подразделениях не прекращался, т.к. угрозы жизни или здоровья работников не было.

7.3. Работники в области охраны труда:

7.3.1. Соблюдали требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. Проходили обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

7.3.3. Проходили обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст.214 ТК РФ).

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

7.3.5. Грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы не выявлено.

7.3.6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни не выявлено.

7.4.1 Совместная комиссия по охране труда не создана. Заседаний не было.

7.4.2. Уполномоченные по охране труда от профсоюзной организации не назначались и не избирались.

7.4.3. Консультативная помощь работникам предприятия по охране труда оказывалась в случаях их обращения.

7.4.4. Профсоюзный комитет в лице председателя профкома принимал участие в расследовании несчастных случаев произошедших на предприятии.

7.4.5. Профсоюзный комитет способствовал осуществлению мер, направленных на улучшение условий охраны труда свойственными ему методами.

7.5. Нарушений Законодательства РФ о труде и об охране труда должностными лицами не выявлено.

8. Обязательное и добровольное страхование

Работодатель:

8.1.1. Обеспечивал государственное социальное страхование, страхование

работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование работников, регулярно и в полном объеме вносил страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, в Пенсионный фонд, в Фонд обязательного медицинского страхования.

8.1.2. Информировал застрахованных лиц о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование не позднее трех рабочих дней со дня подачи письменного заявления (ст.62 ТК РФ).

8.1.3. Заключал договора со специализированными учреждениями на прохождение обязательной медкомиссии.

8.1.4. Оплачивал дни нетрудоспособности работников, не подлежащих оплате из средств социального страхования в количестве трех дней.

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.1. Работники беспрепятственно получали от работодателя информацию о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд, а также и в другие фонды (ст.62 ТК РФ).

8.2.2. Запросов от профкома на получение информацию о своевременности и полноте перечисления единого социального налога, в том числе в разрезе социальных фондов, в целом по организации, а также по отдельным работникам, и, в первую очередь, в части начисляемой для перечисления в Пенсионный фонд не поступало, ввиду отсутствия необходимости.

8.3 Стороны договорились, что:

8.3.1. Паритетная комиссия на предприятии из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления в санаториях трудящихся и членов их семей на предприятии не создана.

Выделялись путевки на б/о для всех желающих, обратившихся в профком с заявлением. Возмещение стоимости отдыха детей в детских лагерях получили все работники, обратившиеся с заявлениями в администрацию предприятия.

9. Социальные льготы, гарантии и компенсации

9.1 Стороны договорились реализовать мероприятия по социальному развитию коллектива (см. условия Коллективного договора), в том числе:

9.1.1. Работодатель выплатил материальную помощь работникам, отправляющим своих детей в летний период в детские лагеря, что составило за 2019 год **425,00 тыс.руб.** Путевки были выданы 17-ти детям.

9.1.2. В 2019 г. на переобучение направлено операторов котельной 14 человек, на профессиональную переподготовку по направлению «Теплоэнергетика и тепломеханика» 40 человек.

9.1.3. За 2019 год на предприятии были произведены две выплаты за стихийное бедствие, материальная помощь составила **30,00 тыс.руб.**

9.1.4. Оказывалась материальная помощь работникам в связи с рождение детей, вступлением в брак, по смерти, стихийное бедствие сумма составила **629,7 тыс.руб.**

9.1.5. Оказывалась помощь семьям умерших работников в организации похорон, **415,00 тыс.руб.**

9.1.6. Автотранспорт для организации отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия, для перевозки спортсменов - участников соревнований организовывался за счет средств профсоюза.

9.1.7. Возмещались затраты на проезд работникам предприятия, имеющим разъездной характер труда, согласно трудового договора, сумма составила **328,7** тыс.руб.

9.2 Культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работы проводил профсоюзный комитет.

9.3 Работодатель:

- ежемесячно перечислял на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»). В 2019г. ФОТ составил 770209,74 тыс.руб., перечислено на счет профсоюзной организации 7 166,42 тыс. руб., что составляет 0,9% от ФОТ. Недофинансирование составило 535,68 тыс.руб.
- способствовал проведению спартакиады;
- сохранялся средний заработок участникам спартакиады, День здоровья и смотры самодеятельности не проводились.

9.4 Профсоюзный комитет:

- организовывал и проводил культурно-массовые и физкультурные мероприятия для работников предприятия, израсходовано **2 788,24 тыс.руб.,**
- выделяет на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.
- организовывал систематическое посещение больных членов профсоюза на дому, в больницах, для оказания товарищеской помощи и проверки соблюдения режима, предписанного врачом израсходовано **90,85 тыс.руб.**

9.5. Работодатель по ходатайству профкома производил единовременные выплаты к профессиональному празднику, ко Дню защитников Отечества, к Международному женскому дню 8 Марта и др. составило:

К 23 февраля мужчинам по 500 руб. на сумму **612,38 тыс.руб.;**

К 8 марта женщинам по 800 руб. на сумму **624,00 тыс.руб.**

9.6. Работодатель по ходатайству профкома выделяет средства для поощрения победителей конкурса «Лучший по профессии» в соответствии Положением об этом конкурсе (приложение №24), за 2019г. в сумме **98,93 тыс.руб.**

9.7. С целью стимулирования сдачи крови работниками предприятия, установлены следующие выплаты:

- в сумме по 300 руб. донору за каждый случай безвозмездной сдачи крови, по 500 руб. почетному донору.

Общая сумма израсходованных средств на оплату вознаграждения за сдачу крови в 2019 году составила **21,2 тыс. руб.**

После каждого дня сдачи крови или ее компонентов, в том числе в случае сдачи в выходные, нерабочие, праздничные или донору предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка. По желанию работника этот день присоединялся к ежегодному отпуску.

9.8. Работники предприятия обеспечивались в летний период путевками на базу отдыха за счет средств перечисленных профсоюзной организации на культурно - массовые мероприятия. Путевки на базы отдыха получили 481 человек на сумму **5 391,1 тыс.руб**. Работодатель компенсировал работникам стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря, за 2019 год на сумму **425,00 тыс.руб**. Путевки были выданы 17 детям.

9.9 Предприятие компенсировало расходы на приобретение годового абонемента в спортивные залы в размере 50% от стоимости абонемента, но не более 6000 руб. В 2019 г. компенсация составила 244,3 тыс.руб.

10. Социальная защита работающей молодежи и женщин

10.1. В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию **работодатель**:

10.1.1. В связи с отсутствием необходимости работников в обучении в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования по специальностям, необходимым организации, не направлял.

10.1.2. Работодателем обеспечивалось возмещение занятий физкультурой, в соответствии с положением о компенсации работникам стоимости физкультурно-оздоровительных мероприятий.

10.1.3. Молодежный совет на предприятии не создан.

10.2.1. Повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи не проходило, ввиду отсутствия потребности.

10.2.2. Не предусматривались дополнительные по сравнению с законодательством нормы, усиливающие гарантии оставления на работе молодежи.

10.2.3. Случаев увольнения по сокращению штата женщин, мужья которых призваны на действительную воинскую службу, и которые имеют детей на предприятии не было.

11. Социальная защита работников при несостоятельности (банкротстве), реорганизации и ликвидации предприятия

В 2019 году предприятие не находилось на стадии банкротства, реорганизации, ликвидации.

Раздел 12. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива

Стороны договорились о том, что:

12.1. Профсоюзный комитет от имени работников предприятия вел переговоры по вопросам заключения коллективного договора, осуществлял контроль за его выполнением.

12.2. Профсоюзный комитет добивался обеспечения права на труд, улучшения качества жизни работников и членов их семей, условий труда и быта.

12.3. Профком осуществлял контроль за соблюдением законодательства о труде, участвовал в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступал стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях споров, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

Профком проводил разъяснительную работу по условиям и положениям коллективного договора, содействовал реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.4. Не всегда администрация заблаговременно ставила в известность профсоюзный комитет о готовящихся изменениях в деятельности предприятия, о проектах долгосрочных и текущих планов производства и развития, результатах финансовой деятельности предприятия, распределение доходов, изменениях в штатном расписании и структуре предприятия.

12.5. В 2019 году на рассмотрение профкома локально-нормативные акты не поступали.

12.6. Администрация предприятия предоставляла профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудование, отопление, освещение, уборку, средства связи, канцелярские товары, служебные помещения для проведения различных общественных мероприятий.

12.7. Работодатель по письменному заявлению работников, как являющихся членами профсоюза, так и не состоящих в профсоюзе, но уполномочивших профком представлять их интересы, ежемесячно и бесплатно перечислял на счет профсоюза членские профсоюзные взносы и средства из заработной платы одновременно с выплатой заработной платы работников с учетом следующего порядка перечисления членских профсоюзных взносов:

- 65 % - на расчетный счет профкома;
- 35 % на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации.

12.8. Освобожденные профсоюзные работники пользовались всеми правами, льготами и гарантиями, действующими на предприятии.

Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа производилась за счет средств предприятия в размерах, установленных решением Президиума Севастопольской городской организации профсоюза Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения от 23.12.2014 г. № 5.

12.8.1Оплата труда председателю профкома производилась согласно Смете расходования денежных средств на охрану труда и социальные нужды предприятия.

12.9. Членам выборных профсоюзных органов предоставлялась возможность освобождения от основной работы на время по 15 часов в месяц, а также дополнительный оплачиваемый отпуск - председателям цеховых комитетов - до трех, членам профкома - до двух рабочих дней по представлению председателя профкома (сумма оплаты дополнительного отпуска, предоставленного председателям цеховых комитетов и членам профкома за 2019 год составила 73,2 тыс.руб.)

12.10. Случаев расторжения трудового договора по инициативе администрации выборных членов профсоюза, не освобожденных от основной работы, не было.

12.11.Работники, входящие в состав профсоюзных органов предприятия, в состав комиссии по трудовым спорам, по охране труда и не освобожденные от основной работы, не подвергались дисциплинарным взысканиям.

12.12.В связи с тем, что срок полномочий у председателя профсоюзной организации за рассматриваемый период и по настоящее время не истек, прежнее место работы не предоставлялось.

12.13.Администрация предприятия по запросу профсоюзной организации перечисляла денежные средства на проведение культурно-массовых, физкультурных, оздоровительных и других мероприятий.

12.14. Профсоюзный комитет своей деятельностью способствовал созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, предоставляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины.

12.15. Представители профсоюзных органов включались в комиссии по трудовым спорам

12.16. Работодатель и профсоюзный комитет совместно определяли необходимость заключения отдельных соглашений, распространяющихся на членов профсоюза по вопросам организации лечения и отдыха работников и членов их семей, проведения культурных и спортивных мероприятий.

12.17. Работодатель не возражал и не препятствовал представителям профсоюза посещать оперативные производственные совещания и заседания.

12.18. По запросам профсоюзного комитета администрация направляла работодатель направляла в профком копии приказов, распоряжений, ответов на жалобы работников, тарифных сеток и др.

12.19. Работодатель информировал своевременно профсоюзный комитет о случае травматизма на производстве.

12.20. Работодатель не вмешивался в деятельность профорганов, не издавал приказов и распоряжений, ограничивающих их права и деятельность.

12.21. Работодатель безвозмездно предоставлял по заявке профкома транспортные средства.

12.22. По запросу администрации Профсоюзный комитет предоставлял информацию о расходовании денежных на культурно-массовую работу.

13. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор

13.1-13.5 Конфликтов и споров на предприятии не возникало все вопросы решались путем переговоров.

14. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществлялся непосредственно сторонами, для чего была избрана комиссия из 20 человек, по 10 человек от каждой стороны, согласно совместного приказа от «26» февраля 2020 г. №159-от ГУПС «Севтеплоэнерго».

Ни одна из сторон в течение установленного срока не прекращала действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. При осуществлении контроля стороны своевременно предоставляли необходимую информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации.

14.3. Случаев уклонения сторон от коллективных переговоров не было.

14.4.Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитывались о его выполнении на отчетной конференции трудового коллектива 05.04.2019г.

14.5. Коллективный договор после его подписания был размножен в достаточном количестве и разослан во все подразделения предприятия в течение 30 дней.

14.6.Подписанный сторонами коллективный договор и приложения к нему в семидневный срок были направлены на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя.

14.7. В коллективный договор вносились изменения и дополнения.

14.8. Все изменения и дополнения коллективного договора вносились по взаимной договоренности сторон. С инициативой по внесению изменений и дополнений выступали каждая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения и дополнения. Внесенные изменения и дополнения оформлялись совместным постановлением и стали неотъемлемой частью коллективного договора и были доведены до сведения работников предприятия и Департамента труда и социальной защиты населения города Севастополя. Внесенные изменения и дополнения в текст коллективного договора не ухудшили положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым тарифным соглашением и нормами действующего законодательства (ст. 41, 44 ТК РФ).

Приложение № 1

Мероприятия по достижению нормативов безопасности, гигиены и производственной санитарии в 2019-2020 г.г.

Адрес объекта	Наименование оборудования (объект работы)	Наименование работ	Сумма по плану, тыс. руб.	Сумма по факту, тыс. руб.	Срок исполнения	Ответс-твен-ный испол-нитель	Примечание
Ремонт помещений:							
Загородная балка,15	Помещения котельной	Ремонт полов	44,0	44,0	март	РСЦ	выполнен
Адм.Октябрьского,19	санузел, коридор	ремонт помещений	200,0	**389,4**	май	подряд	выполнен
Гоголя, 22в	санитарно-бытовые помещения	ремонт помещений	174,2	**214,0**	июнь	подряд	выполнен
Хрусталева,66а	слесарная мастерская	ремонт помещений	43,18	43,18	март	РСЦ	выполнен
Лебедя,61	мужская раздевалка	ремонт пола	5,1	5,1	январь	РСЦ	выполнен
ЦТП-16	санузлы	ремонт помещений	16,00	**0**	июль	РСЦ	не выполнен
Фиолентовское шоссе,17	Санузлы	Ремонт помещений	202,7	**241,9**	июль	Подряд	выполнен
Рыбаков,1	санитарно-бытовые помещения	Ремонт помещений	1300	**1297,2**	июнь	подряд	выполнен
ЦТП-36	санузлы	Ремонт помещений	25,7	0	сентябрь	РСЦ	не выполнен
Н.Краевой,5а	оконный блок 1500х1500	замена	16,97	0	май	подряд	не выполнен
Фильченкова,41А	Бытовые, санитарные помещения	Ремонт помещений	515	**417,2**	сентябрь	Подряд	выполнен
ЦТП-60,Паршина,2А	Здание и помещения ЦТП	Косметический ремонт помещений S-215 1 м2 h -5м	8,45	**48,9**	февраль	РСЦ	выполнен
ЦТП-66, пр.Победы,66	Здание и помещения ЦТП	Косметический ремонт помещений	6,7	**14,7**	февраль	РСЦ	выполнен

ЦТП-70, Мельника,9А	Здание и помещения ЦТП	Косметический ремонт помещений	20,97	**7,3**	февраль	РСЦ	выполнен
Павличенко,2	Помещения	ремонт помещений	638,3	**707,0**	февраль	Подряд	выполнен
Г.Подводников,9	помещения	ремонт помещений	69,66	**109,0**	май	РСЦ	выполнен
Фильченкова,17	помещения	ремонт помещений	4700	**1359,6**	август	подряд	выполнен
Шостака,1	помещения	ремонт помещений	1200	0	сентябрь	подряд	перенос на 2020 г.
Итого:			**9 186,93**	**4 898,48**			
Дополнительно							
Хрусталева, 35	Здание котельно	Замена оконных проемов и ремонт здания	0	3450,0	декабрь	подряд	
Итого с дополнительно				**8 348,48**			
Ремонт кровель:							
Минная,5	кровля	ремонт	2700	**2404,9**	июнь	подряд	выполнен
Октябрьского, 5б	Кровля склад	ремонт мягкой кровли 13м2	5,22	5,22	март	РСЦ	выполнен
ЦТП-82, Г.Петрова,11	Кровля	ремонт кровли S=120м²	52,17	52,17	апрель	РСЦ	выполнен
ЦТП-11	Кровля	ремонт кровли S=154м²	53,6	0	май	РСЦ	перенос на 2020 г.
ЦТП-92	Кровля	ремонт кровли S=232м²	79,2	0	июнь	РСЦ	перенос на 2020 г.
ЦТП-13	Кровля	ремонт кровли S=290м²	115,6	115,6	июль	РСЦ	выполнен
Горпищенко, 106-А (Дергачи)	Кровля	ремонт кровли 320м²	250	**150**	август	подряд	выполнен
Подольцева, 10	Кровля	ремонт кровли S=55м²	29,01		август	РСЦ	не выполнен
ЦТП-69	Кровля	Ремонт шиферной кровли S= 25 м²	63	0	август	подряд	не выполнен
ЦТП-75	Кровля	Ремонт мягкой кровли S= 120 м²	54,96	54,96	август	РСЦ	выполнен
Речная,8	Кровля	ремонт кровли S=304м²	122,87	122,87	сентябрь	РСЦ	выполнен

кот.Курчатова,7 Нижняя Голландия	Кровля	ремонт S=130м²	52	52	сентябрь	РСЦ	выполнен
кот.Михайловская,5А	Кровля	Ремонт мягкой кровли-340м2	136	136	январь	РСЦ	выполнен
Подводников,9	Кровля	Ремонт кровли	290	0	июль	подряд	не требуется
Итого:			**4003,63**	**3093,72**			
Дополнительно							
Кот.Гагарина, 17В	Кровля	Ремонт мягкой кровли	0	14,7	апрель	РСЦ	
Кот.Казачья, 24 пристройка	Кровля	Ремонт мягкой кровли	0	16,6	апрель	РСЦ	
Кот.Пахомова, 1	Кровля	Ремонт мягкой кровли	0	15,1	май	РСЦ	
Павильон №2 Античный	Кровля	Ремонт мягкой кровли	0	16,4	сентябрь	РСЦ	
Павильон №1 Корчагина, 19Б	Кровля	Ремонт мягкой кровли	0	14,6	декабрь	РСЦ	
ЦТП-Нестерова2/1	Кровля	Ремонт мягкой кровли	0	21,1	октябрь	ЭНР-6	
Кот.п.Солнечный ул.Андреевская, 27	Кровля	Ремонт мягкой кровли	0	42,3	ноябрь	ЭНР-6	
Хрусталева, 74В над хим.лаб.	Кровля	Ремонт мягкой кровли	0	27,2	ноябрь	РСЦ	
Итого дополнительно				**168,0**			
Итого с дополнительно				**3 261,72**			

Приложение №2

СМЕТА

расходования денежных средств на охрану труда и социальные нужды предприятия в 2019 году

№ п\п	Статьи расходов	месяцы												Сумма за год, тыс. руб.	Факт тыс. руб.	Откл., тыс.руб.	Примечание
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII				
	I раздел																
1.	***Охрана труда***																
1.1	Спецодежда и спец.обувь	85,81	85,71	85,81	72,37	72,53	72,42	72,53	72,42	11002,55	100,28	100,48	100,33	11 923,24	6 899,02	-5 024,20	
1.2	Моющие ср-ва, приобретение дезинфицирующих средств	146,34	146,34	146,31	146,31	146,31	146,31	145,97	145,96	145,98	145,93	146,01	145,92	1 753,69	640,01	- 1 113,68	
1.3	Молоко	234,95	234,95	234,95	234,95	234,95	234,95	234,95	234,95	234,95	234,95	234,95	234,95	2 819,40	1 107 ,14	- 1 712,28	
1.4	Специальная оценка труда	-	-	-	-	-	-	-	-	156,00	-	-	-	156,00	0,00	-156,00	
1.5	Периодические медосмотры	15,00	40,00	15,00	0,00	0,00	241,73	0,00	481,96	241,73	0,00	0,00	1152,77	2 188,19	1 048,28	-1 139,91	
1.6	Расходы на средства индивидуальной и коллективной защиты	234,88	234,88	234,89	234,88	234,88	234,88	234,88	234,88	1018,60	234,88	234,88	235,02	3 602,43	703,51	-2 898,94	
1.7	Обучение, проверка знаний по охране труда	-	-	-	-	-	125,30	84,00	35,00	-	-	58,8	117,10	420,20	871,57	451,37	
1.8	Приобретение огнетушителей, противопожарных средств, их техобслуживание	19,76	19,76	19,76	92,86	43,16	43,16	43,16	43,16	246,14	113,16	43,16	210,71	937,95	541,62	-396,34	
1.9	Реконструкция и ремонт бытовых помещений	1077,23	-	174,50	646,36	1300,00	202,70	0,00	866,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4 266,79	11 610,20	7 343,41	

	Итого по I разделу:	**1 813,97**	**761,64**	**911,22**	**1427,73**	**2 031,83**	**1 301,45**	**815,49**	**2 114,33**	**13 045,95**	**829,20**	**818,28**	**2 196,80**	**28 067,89**	**23 509,34**	-4 558,56	
	II раздел																
2.	***Разовые виды поощрений***																
2.1	Другие поощрительные и компенсационные выплаты к отпуску за непрерывный стаж работы на предприятии; юбилейным и памятным датам; лучший по профессии; к Дню коммунального работника; премия к праздникам 23 февраля, 8 марта; Спартакиада; увольнение по уважительной причине; прочие премии и выплаты и т.д.)	1491,12	628,55	2276,29	282,65	467,20	158,00	265,36	150,96	286,94	401,87	286,76	286,90	6982,60	3 110,59	-3 872,01	
	Итого по II разделу:													**6 982,60**	**3 110,59**	**-3872,01**	
	III раздел																
3	***Плановый ФОТ предприятия***	74 582,20	66917,85	70 053,60	60090,02	54 187,18	48 279,60	42 908,76	45 579,00	55 084,68	65 070,18	70 365,38	72 049,29	725 167,74	753 497,54	28 329,80	
	Профком 1% ФОТ в т.ч.:	745,82	669,18	700,54	600,90	541,87	482,80	429,09	455,79	550,85	650,70	703,65	720,49	7 251,68	7 244,56	-7,11	
3.1	Культ.-мас. мероприятия	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 452,73	1 643,44	- 809,29	
3.2	Оздоровительные мероприятия в том числе: Путевки б\о	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4 798,95	5 601,12	802,17	

	"Изумруд", «Любимовка»																
	Итого по III разделу:													**7 251,68**	**7 244,56**	**-7,11**	
	IV раздел																
4	***Права, гарантии и льготы профкома***																
	Зарплата и премия работникам профкома	41,67	41,67	41,67	41,67	41,67	41,67	41,67	41,67	41,67	41,67	41,67	41,67	500,04	595,73	95,69	
	Содержание профкома (орг.техника, связь, прочее.)	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	2,17	26,04	1,09	-24,95	
	Итого по IV разделу:													**526,08**	**596,82**	**70,74**	
	V раздел																
5	***Социальные льгот, гарантии и компенсации***																
5.1	Ритуальные услуги	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8,88	4,50	-4,38	
5.2	Донорские	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13,20	21,43	8,23	
5.3	Компенсация затрат работникам, отправляющим своих детей в летний период в детские лагеря	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 521,52	1 103,68	-417,85	
	Итого по V разделу:													**1 543,60**	**1 129,61**	**-414,00**	
	ИТОГО по разделам II -V													**16 303,96**	**12 081,58**	**-4 222,39**	

Перечень
доплат и надбавок, выплачиваемых работникам ГУПС «Севтеплоэнерго»
(Приложение №3)

Согласно данному Положению доплаты производились работникам предприятия на основании служебных записок начальников подразделений с аргументацией их обоснованности и в пределах экономии фонда оплаты труда.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
(Приложение №4)

1.1. Настоящее Положение регулировало порядок оплаты труда работников ГУПС "Севтеплоэнерго".

Настоящее положение было разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами Российской Федерации по вопросам оплаты труда работников организаций, а также Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации.

1.2. Положение было направлено на стимулирование повышения исполнительской, служебной и производственной дисциплины и ответственности, профессионального и творческого подхода работников к исполнению своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией или инструкцией по рабочей профессии, и предполагало обеспечение зависимости между количеством и качеством труда каждого работника и финансовыми результатами всего трудового коллектива Предприятия.

1.3. Положение вводилось в целях эффективного решения уставных задач Предприятия и устанавливало единый порядок расходования средств на оплату труда и материальное стимулирование работников во всех структурных подразделениях.

1.4. Настоящее Положение распространялось на работников, состоящих в трудовых отношениях с Предприятием на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и на работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производилось раздельно по каждой из должностей.

1.5. Предприятие самостоятельно устанавливало формы, системы и размеры оплаты труда и материального стимулирования работников. Размер оплаты труда не был ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Положением устанавливалось 100-процентная денежная форма оплаты труда в валюте Российской Федерации (в рублях) и система оплаты и материального

стимулирования труда работников, предусматривающая:

- механизм формирования и дифференцирования окладов по категориям персонала; повременно-премиальную и повременную оплату труда работников;
- перечень, размеры и порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат (доплат и надбавок);
- показатели, условия и размеры премирования за текущие результаты финансово-хозяйственной деятельности;
- условия и размеры единовременных выплат.

1.7. Для выполнения разовых работ за рассматриваемый период специалисты по договорам гражданско-правового характера не привлекались.

1.8. Установление наименований должностей работников производится в соответствии со штатным расписанием. По должностям, по которым в соответствии с действующим законодательством предусматриваются льготы и гарантии, наименования должностей устанавливались в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94).

1.9. Случаев неполной занятости работника по основной должности (профессии) вследствие изменения состава или объемов работ с возложением на него обязанностей по другой должности (профессии), по которой из-за незначительного объёма работ не вводится штатная единица, не было.

1.10. Оплата труда (заработная плата) работников, а также выплаты социального характера устанавливались в пределах средств, предусмотренных установленными тарифами.

1.11. Заработная плата выплачивалась согласно действующему законодательству. Случаи задержки ее выплаты на предприятии не было.

1.12. Оплата за первую половину месяца производилась 28 числа за фактически отработанное время в период с 1 по 15 число расчетного месяца, с учетом доплат и надбавок постоянного характера, установленных по приказу директора сроком не менее, чем на год, или установленных в трудовом договоре работника. Оплата за первую половину месяца производилась с учетом обязательных удержаний.

Если работник отработал первую половину месяца не в полном объеме (болезнь, отпуск, неявка на работу по другим причинам) – расчет производился по формулам:

а. Для работников, работающих по дням:

Оклад + постоянные надбавки / норма рабочих дней месяца X фактически отработанные за первую половину месяца (за период с 01 по 15 число) – обязательные удержания.

б. Для работников, работающих по часам, по суммированному учету, рассчитывать за первую половину месяца за фактически отработанное время:

Тарифная ставка (оклад) / месячная норма X фактически отработанные часы - обязательные удержания.

Оплата за 2 половину месяца включала в себя помимо месячной тарифной ставки (должностного оклада) компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, начисляемые работникам по истечении расчетного периода за фактически обработанное время. Оплата отпуска производилась не позднее, чем за три дня до

его начала.

Премии, компенсации и иные выплаты, начисляемые работникам по истечении расчетного периода, полностью входили в суммы окончательного расчета по заработной плате за отработанный период.

1.13. Все изменения в размерах и условиях оплаты труда вводились Работодателем с обязательным уведомлением работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

1.14. Удержания из заработной платы работника производились в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

1.15. В стаж работы Работника на Предприятии засчитывался стаж работы в КП «Севтеплоэнерго», ООО «СГС Плюс» и других теплоснабжающих организациях, а также в случае приема его в порядке перевода по согласованию руководителей.

ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД

2.1. Должностным окладом являлся фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат независимо от системы оплаты труда.

2.2. Месячной тарифной ставкой являлся фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение норм труда определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат независимо от системы оплаты труда.

2.3. Месячная тарифная ставка рабочего I разряда основной профессии (оператора котельной) устанавливалась на 01.07.19 г. в размере 13 706 руб. (была скорректирована в сравнении со ставкой на 01.01.2019 на индекс роста потребительских цен по данным Севастопольстата).

Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника, занятого простым неквалифицированным трудом, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, устанавливается с 1 января 2019 года в размере 11 300 руб.

2.4. Заработная плата зависела от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Оплата труда работника начислялась за фактически отработанное время.

Работников в возрасте до восемнадцати лет на предприятии не было.

2.5. Оклады (месячные тарифные ставки) работников устанавливались в соответствии со штатным расписанием Предприятия.

Должностной оклад и условия оплаты директора предприятия определены в трудовом договоре с Правительством города Севастополя.

2.6. Разряды работ по соответствующим профессиям рабочих предусматривались в штатном расписании. Наличие у рабочих на момент заключения трудового договора более высокого квалификационного разряда, чем предусмотрено в штатном расписании, не давало основания для оплаты их труда по этому разряду при отсутствии на Предприятии работ, требующих такой квалификации.

2.7. В течение анализируемого периода работники не подлежали внеочередной аттестации квалификационной комиссией ввиду отсутствия грубых нарушений

технологической дисциплины.
2.8. В соответствии со статьей 134 ТК РФ администрация Предприятия принимала решение о проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) не реже одного раза в календарный год одновременно для всех категорий работников Предприятия, включая совместителей. Основанием для осуществления индексации заработной платы являлся фактический рост индекса потребительских цен по городу Севастополю на основании данных территориальных органов Федеральной службы государственной статистики. С учетом результатов финансово-хозяйственной деятельности и в связи с ежегодным повышением тарифа с 01 июля 2019г. была произведена индексация должностных окладов (месячных тарифных ставок) всем работникам предприятия.

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Оплата труда работников Предприятия производилась на основе повременной, и повременно-премиальной системе оплаты труда.
3.1.1. Повременная оплата труда была установлена для таких профессий как: «водитель мототранспортного средства (мотороллера)», «дворник», «подсобный рабочий», "уборщик всех наименований; для всех остальных, – повременно-премиальная система оплаты труда.
3.1.2. Размеры должностных окладов (месячных тарифных ставок) устанавливались в трудовом договоре, заключаемым с работником, на основании штатного расписания.
3.2. Повременная система оплаты труда предусматривала ежемесячное начисление и выплату работнику заработной платы, включающей:
- должностной оклад (месячную тарифную ставку);
- доплаты, надбавки, разовые премии и вознаграждения и другие выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением и коллективным договором предприятия.

Заработная плата работнику начислялась пропорционально отработанному времени.
3.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривала ежемесячное начисление и выплату работнику заработной платы, включающей:
- должностной оклад (месячную тарифную ставку);
- ежемесячную премию, доплаты, надбавки, разовые премии и вознаграждения и другие выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением и коллективным договором предприятия.

Порядок расчета и начисления ежемесячной премии производился в соответствии с положением об оплате труда, положением о премировании, трудовым договором.
3.4. Сдельно-премиальная система оплаты труда не вводилась.
3.5. Исчисление средней заработной платы производилось в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922.

Для расчета средней заработной платы учитывались все, предусмотренные данным Положением виды выплат, независимо от источника этих выплат (часть первая статьи 139 ТК РФ).

СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ (ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ)

4.1. Доплаты и надбавки, предусмотренные данным Положением (кроме доплат за работу в выходные и праздничные дни для работников, которые работают по суммированному учету рабочего времени, за работу в тяжелых и вредных условиях, за работу в ночное время), устанавливались работникам с их письменного согласия приказом директора предприятия на основании служебных записок руководителей соответствующих структурных подразделений с обоснованием необходимости установления таких доплат и /или надбавок.

4.2. Доплаты и надбавки устанавливались в основном в процентах, рассчитываемых от установленных должностных окладов руководителей, специалистов и технических служащих или окладов (месячных тарифных ставок) рабочих.

4.2.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, за расширение зоны обслуживания, исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение продолжительности рабочего дня (рабочей смены), устанавливались по соглашению сторон трудового договора, исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе, но не ниже 20% тарифной ставки (оклада) по основной работе. Указанная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

4.2.2. Доплата за сверхурочную работу, производилась в соответствии с законодательством РФ.

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

Сверхурочными признавались те работы, которые проводились с ведома Работодателя (по распоряжению или приказу).

Учетный период при суммированном учете рабочего времени был установлен – квартал, для водителей гаража – месяц.

4.2.3. Доплата за руководство звеном

За руководство звеном (звеньевому, не освобожденному от основной работы) устанавливалась доплата в размере 15% от МРОТ по РФ.

4.3. Стимулирование повышения профессионального уровня работников осуществлялось путем установления надбавок:

- для руководителей, специалистов, технических служащих – за высокие достижения в труде;
-для рабочих - за высокое профессиональное мастерство;
-для водителей – за классность.

4.3.1. Надбавка за классность.

Присвоение классности водителям в 2019 году не производилось.

К профессии водителя автомобиля приравнивались иные профессии,

подразумевающие управление транспортными средствами, а именно: водитель погрузчика, машинист бульдозера, машинист компрессора передвижного с двигателем внутреннего сгорания, машинист крана автомобильного, машинист трубоукладчика, машинист экскаватора одноковшового, машинист экскаватора роторного и т.п. По машиниста крана автомобильного 6,7 разряда начислялась надбавка за классность в установленном порядке.

4.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставлялись только дополнительные оплачиваемые дни к ежегодному отпуску (статья 119 ТК РФ).

4.5. Доплата за интенсивность труда устанавливалась рабочим в зависимости от их фактической загруженности на основании служебной записки руководителя подразделения с обоснованием содержания интенсивности труда.

Доплата за интенсивность труда устанавливалась рабочим путем внесения дополнительного соглашения к трудовому договору работника, а также приказом директора и не превышала 12% от месячной тарифной ставки.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников за выполнение производственных заданий и функций (ежемесячное производственное премирование)

(Приложение №5)

В соответствии с данным Положением ежемесячно приказом директора предприятия утверждался единый размер (процент) премии за производственные результаты для всех работников. При этом подразделения, относящиеся к I-й системе премирования (энергорайоны, РСЦ, АДС, служба КИПиА, электрослужба, газовая служба и гараж), распределяли премиальный фонд своего подразделения самостоятельно в зависимости от выполнения производственных заданий каждого работника и его личного вклада в общие результаты работы подразделения.

По итогам 2019 года премия за производственные результаты при отсутствии упущений в работе выплачивалась ежемесячно всем работникам с повременно-премиальной системой оплаты труда и составила в целом **137 547,2 тыс.руб.**

ПОЛОЖЕНИЕ
о разовом поощрении работников за производственные достижения в труде, и по другим видам премий, связанным с результатами производственной деятельности ГУПС «Севтеплоэнерго»

(Приложение №6)

Размер единовременного премирования устанавливался в процентах от установленных должностных окладов (месячных тарифных ставок) и абсолютных суммах, и определялся индивидуально в каждом конкретном случае.

Общая сумма выплат по данному Положению за рассматриваемый период составила 9 191,4 тыс. руб.

ПОЛОЖЕНИЕ
о разовом поощрении работников за производственные достижения в труде, за выполнение общественной работы, в связи с юбилейными и памятными датами и по другим видам премий, поощрительных и компенсационных выплат ГУПС «Севтеплоэнерго»

(Приложение №6.1)

За 12 месяцев 2019 года работникам предприятия выплачивались следующие виды одноразовых поощрений согласно данному Положению:

- за безупречную работу в связи с юбилейными датами – 275,0 тыс. руб.;
- ко Дню работников ЖКХ и Дню энергетика -1 315,3 тыс. руб.;
- ко дню 8 Марта – 624,0 тыс. руб.;
- к 23 февраля – 612,4 тыс. руб.;
- за активное участие в проводимых спартакиадах города – 184,0 тыс. руб.;
- другие виды премий, поощрительные и компенсационные выплаты (премия к отпуску за стаж) – 506,0 тыс. руб.

Общая сумма выплат по данному Положению за рассматриваемый период составила 3 516,7 тыс. руб.

ПОЛОЖЕНИЕ
применении суммированного учета

(Приложение №7)

Нормы и принципы применения суммированного учёта рабочего времени на протяжении отчетного периода не нарушались, расчет заработной платы работникам с суммированным учетом рабочего времени производился в соответствии с Положением.

ПОЛОЖЕНИЕ
по доплатам за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания и исполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

(Приложение №8)

Согласно данному положению на предприятии ежемесячно выплачивались доплаты за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания и исполнение обязанностей временно отсутствующих работников на основании служебных записок руководителей подразделений с указанием объема (содержания) выполняемых работ. В 2019 году по данному положению предприятием было израсходовано денежных средств на сумму **9 149,7 тыс.руб.**

ПОЛОЖЕНИЕ
о надбавках за профессиональное мастерство рабочим ГУПС «Севтеплоэнерго»
(Приложение №9)

Согласно данному Положению надбавка за профмастерство выплачивалась рабочим дифференцированно в соответствующих размерах к их тарифным ставкам (разрядам). В целом за 12 месяцев 2019 года сумма таких надбавок составила **42,4 тыс.руб.**

ПОЛОЖЕНИЕ
о надбавках за высокие достижения в труде
(Приложение № 10)

Надбавка за высокие достижения в труде ГУПС «Севтеплоэнерго» выплачивалась на основании служебных записок руководителей с обоснованием ее установления. Размер надбавки одному работнику определялся в каждом конкретном случае отдельно. Надбавку устанавливал директор своим приказом по согласованию с профкомом.

- надбавки за высокие достижение в труде выплачивались из фонда заработной платы и их максимальный размер за рассматриваемый период не превышал 50%.

Сумма выплат по данному виду надбавки за 12 месяцев 2019 года составила **13 691,1 тыс. руб.**

ПОЛОЖЕНИЕ
о надбавках за сложность, напряженность и особый характер работы ГУПС «Севтеплоэнерго»
(Приложение № 11)

Согласно данному Положению на предприятии выплачивалась надбавка за сложность, напряженность и особый характер работы руководителям, специалистам и служащим на основании служебных записок руководителей с обоснованием установления такой надбавки. Сумма выплат по данному виду надбавки за 12 месяцев 2019 года составила **22 720,76 тыс. руб.**

ПОЛОЖЕНИЕ
о надбавках за выполнение особо важной работы на срок ее выполнения работниками ГУПС «Севтеплоэнерго»
(Приложение № 12)

В 2019 году по данному Положению выплаты не производились.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников за выполнение особо важных заданий ГУПС «Севтеплоэнерго».

(Приложение №13)

В течение 2019 г., согласно данному положению, выплачивалось поощрение за выполнение особо важных заданий работникам в размере **923,9 тыс.руб.**

ПОЛОЖЕНИЕ
о присвоении классности и выплаты надбавки водителям автотранспортных средств

(Приложение № 14)

Классность присваивалась приказами по предприятию на основании решения аттестационной комиссии и заявления водителя.

В 2019г. на предприятии в Транспортном управлении всего 51 водитель (списочно за год), в т.ч.-2 чел. сезонников.

Из них 10 водителей получает доплату за классность.

- 1 класс – 4 водителя, что составляет 7%,
- 2 класс – 6 водителей, что составляет 10%.

В 2019 году классность в Транспортном управлении не присваивали.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании за создание и внедрение новой техники и передовой технологии в ГУПС «Севтеплоэнерго»

(Приложение № 15)

За отчётный период за внедрение новой техники и новых технологий премирование не производилось в связи отсутствия таковых.

ПОЛОЖЕНИЕ
о руководстве звеном работников ГУПС «Севтеплоэнерго»

(Приложение № 16)

Начисление доплаты за руководство звеном осуществлялось по представлению руководителей подразделений. Сумма выплат составила **1 190,70 тыс. руб.**

ПОЛОЖЕНИЕ
о рационализаторской деятельности ГУПС «Севтеплоэнерго»
(Приложение № 17)

За отчётный период по данному положению выплат не производилось.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке проведения аттестации руководящего состава, специалистов и служащих ГУПС «Севтеплоэнерго»
(Приложение № 18)

В 2019 году на предприятии не проводилась аттестация руководящего состава, специалистов и служащих с целью определения возможности повышения им квалификационной категории.

ПОЛОЖЕНИЕ
о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве
(Приложение № 19)

Повышение квалификации рабочих, по специальностям не связанным с обслуживанием опасных производственных объектов, на предприятии в 2019 году не проводилась, т.к. не было заявлений от работников в квалификационную комиссию, пункт 2.5. Приложения № 19.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной денежной выплаты
(Приложение № 20)

Согласно данному положению материальная помощь выделялась за счет средств проф.бюджета на основании заявления работника и акта обследования материального положения. Всего за 2019 г. материальная помощь была выделена 249 сотрудникам,на сумму 849,500 тыс.руб. За счет средств предприятия на захоронение и рождение детей, регистрацию брака была выплачена материальная помощь в сумме 629,7 тыс.руб.

ПОЛОЖЕНИЕ
о присвоении звания «Ветеран ГУПС «Севтеплоэнерго»
(Приложение № 21)

В 2019 г. звание «ветеран предприятия» присвоено 31 работнику. С выплатой 1000 руб. Общая сумма выплат составила 31,0 тыс.руб.

ПОЛОЖЕНИЕ
о доске почета ГУПС «Севтеплоэнерго»
(Приложение № 22)

На Доску почета заносились передовики производства из числа работников, которые внесли вклад в трудовые достижения коллектива и проработавшие **5** и более лет на предприятии, с учетом стажа работы в КП «Севтеплоэнерго», ООО «СГС Плюс» и других теплоснабжающих организациях, в случае приема в ГУПС «Севтеплоэнерго» в порядке перевода.

Кандидатуры работников для занесения на Доску Почета обсуждались на совместных заседаниях цехового комитета и администрации подразделений и утверждались решением администрации и профсоюзного комитета предприятия.

За рассматриваемый период выплачивались все виды надбавок за Доску почета согласно данному Положению:

- за Доску почета предприятия – в размере 5% от должностного оклада;
- за Доску почета районную - в размере 6% от должностного оклада;
- за Доску почета городскую - в размере 7% от должностного оклада.

Занесено на доски почета 18 человек. Общая сумма выплат составила 301,5 тыс.руб.

ПОЛОЖЕНИЕ
о книге почета предприятия ГУПС «Севтеплоэнерго»
(Приложение № 23)

В книгу почёта предприятия ко Дню работника ЖКХ в 2018 году занесено 7 человек. С выплатой суммы 2000 руб., общая сумма выплат составила **14,0 тыс.руб.**

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке проведения конкурса профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии»
(Приложения №24)

На основании приказа по предприятию № 346 от 05.04.19 года и приложения № 24 коллективного договора предприятия, в апреле 2019 года были проведены конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии» среди

операторов котельных, слесарей РКО, электрогазосварщиков, электромонтеров, машинистов экскаватора.

Выплачены премии победителям профессионального конкурса на звание «Лучший по профессии» - 19 человек и инженерно-техническим работникам, принявшим активное участие в подготовке и проведении конкурсов - 11 человека. Общая сумма выплат составила **98,93 тыс.руб.**

ПОЛОЖЕНИЕ
об обеспечении подразделений предприятия аптечками для оказания первой помощи

(Приложения №25)

В 2019 г. аптечки первой медицинской помощи закуплены в количестве 169 шт., аптечки автомобильные в количестве 50 шт., на общую сумму с учетом НДС 96,81 тыс.руб..

ПОЛОЖЕНИЕ
о бесплатной выдаче работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов

(Приложения №26)

В 2019 г. выдача молока была заменена на денежную компенсацию. Сумма выплата составила 1 107,14 тыс.руб.

ПОЛОЖЕНИЕ
о бесплатной выдаче работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

(Приложения №27)

На 01.01.2019 года остатки центрального склада предприятия по смывающим и обезвреживающим средствам составили следующее количество:

1. Мыло туалетное по 100гр – 33006 шт.
2. Мыло хозяйственное по 200гр – 16866 шт.
3. Крем для рук гидрофильный по 100мл – 360 шт.
4. Крем для рук гидрофобный по 100мл – 25 шт.
5. Крем для рук комбинированный по 100мл – 203 шт.
6. Крем для рук регенерирующий 100мл – 0 шт.

В течение 2019 года были проведены закупки смывающих и обезвреживающих средств и были закуплены следующие позиции:

1. Мыло туалетное по 100гр – 36980 шт.
2. Мыло хозяйственное по 200гр – 3493 шт.
3. Крем для рук гидрофильный по 100мл – 1248 шт.

4. Крем для рук гидрофобный по 100мл – 814 шт.
5. Крем для рук регенерирующий 100мл – 6405 шт.
6. Крем для рук комбинированный по 100мл -724 шт.
7. Паста очищающая по 100мл – 11496 шт.

Потребность предприятия в очищающих средствах на 2019 год была полностью выполнена.

За 2019 год жалоб на качество полученных смывающих и обезвреживающих средств в ОМТС не поступало.

По общим данным нормы бесплатной выдачи мыла работникам предприятия не нарушались. Контроль в службах и энергорайонах предприятия за нормой выдачи мыла и кремов работникам ведётся постоянно.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке бесплатного обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты
(Приложения №28)

В 2019г. было закуплено специальной одежды и специальной обуви на сумму 6 899,02, других средств индивидуальной защиты на сумму 703,51 тыс. руб.

ПОЛОЖЕНИЕ
о начислении и выплате вознаграждения за общие годовые результаты работы
(Приложения №29)

Выплата вознаграждения за общие годовые результаты работы за 2019 год составили **25 204,7 тыс.руб.** Выплата произведена в размере 50%-постоянным сотрудникам, 25%-сезонным сотрудникам от их среднего заработка за 11 месяцев 2019 года за фактически отработанное время.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств, а также моющих средств на стирку спецодежды
(Приложения №30)

1. Нормы разработаны на основании ст. 221 ТК РФ и в соответствии с типовыми нормами, утверждёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда " Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами".
2. Спецодежда на утепленной подкладке химчистке не подлежала.

3. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истёк не допускалось.
4. Работник применял по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.
5. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществлялась уполномоченным должностным лицом структурного подразделения.
6.На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, начальник подразделения мог не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивал постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла.
7.Не допускалась замена мыла агрессивными для кожи средствами.
8.Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств фиксировалась под роспись в личной карточке учёта выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.
9.Ответственность за своевременную и в полном объёме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагалась на начальника структурного подразделения.
10.На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдавались прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства **в соответствии с типовыми нормами**.
11. Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств выдерживались.
12.На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, сажа, нефтепродукты, лаки, краски, в том числе полиграфические, смолы, клеи, битум, силикон, графит, различные виды производственной пыли, в том числе угольная, металлическая и т.п.), в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдавались очищающие кремы, гели и пасты. Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускалась.

Правила
Внутреннего трудового распорядка
(Приложения №31)

Значительных нарушений внутреннего трудового распорядка на предприятии в 2019 г. не зафиксировано.

ПОЛОЖЕНИЕ
о компенсации физкультурно-оздоровительных занятий
(Приложение №32)

Согласно данному положению за счёт средств предприятия было компенсировано 244,30 тыс.руб.

Акт по проверке коллективного договора подписали:

От работодателя:

Антонова Т.П._____

Рудь М.И. _____

Мартынова Г.В. _____

Рубцова Е.М. _____

Каптюг Е.В. _____

Мельниченко А.В. _____

Прохницкая О.А. _____

Расохацкая И.В. _____

Дидюра Н.Н. _____

Дьякова Е.Н. _____

От имени Работников:

Хребтова Е.Е. _____

Зайцева С.С. _____

Лукьяненко А.В. _____

Банных Н.А. _____

Вдовиченко Д.Б. _____

Ширкова Н.Н. _____

Бакай Н.А. _____

Васюк О.В. _____

Сербиладзе А.Г. _____

Бобков С.В. _____

«20» 05 2020 г.