

АКТ

о результатах проверки выполнения коллективного договора между трудовым коллективом и администрацией ГУПС «Севтеплоэнерго» за 2022 год

Комиссия в составе:

Сопредседатель комиссии: – Рудь М.И. (от администрации)

Хребтова Е.Е. (от трудового коллектива).

Секретарь комиссии – Банных Н.А.

Члены комиссии:

Со стороны администрации ГУПС «Севтеплоэнерго»:

- 1) Мельниченко А.В. – начальник управления по работе с персоналом;
- 2) Мартынова Г.В. – главный бухгалтер;
- 3) Рубцова Е.М. – начальник управления экономики;
- 4) Каптюг Е.В. – руководитель группы труда и зарплаты;
- 5) Протасова Е.А. – руководитель группы учета кадров;
- 6) Кузьмина А.А. – ведущий экономист по материально-техническому снабжению;
- 7) Расохацкая И.В. – начальник юридического отдела;
- 8) Жихарь Л.А. – руководитель пресс-службы;
- 9) Руденко Н.В. – специалист по охране труда 2 категории бюро охраны труда и производственного контроля.

Со стороны трудового коллектива ГУПС «Севтеплоэнерго»:

- 1) Бакай Н.А. - ведущий экономист ОБ, председатель цехкома АУП;
- 2) Банных Н.А. – ведущий специалист ТИ УПРЭ, председатель цехкома УПРЭ;
- 3) Петрякова А.В. – мастер 3-ЭНР, член профкома 3-ЭНР;
- 4) Васюк О.В. – начальник СПЛ, профгруппорг метрологии и СПЛ;
- 5) Сербиладзе А.Г. - зам.начальника КИПиА, член профкома КИПиА;
- 6) Ширкова Н.Н. – оператор котельной 6 разряда ЭНР-4, председатель цехкома 4-ЭНР;
- 7) Сорокин Е.В. – слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования 5 разряда, профгруппорг газовой службы;
- 8) Яковлев А.В. – мастер электрослужбы, член профкома электрослужбы;
- 9) Иванова Е.М. – диспетчер 2-ЭНР, председатель цехкома 2-ЭНР.

На основании условий коллективного договора (раздел 14), а также Закона России «О коллективных договорах», комиссия произвела проверку выполнения коллективного договора и его приложений за 2022 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 тарифным соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в сфере жилищно-коммунального хозяйства, Севастопольским региональным трехсторонним соглашением на 2022-2024 гг. и являются основными правовыми документами, определяющими социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст. 23, 27, 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являлись: работники организации в лице председателя ППОО ГУПС «Севтеплоэнерго» Хребтовой Е.Е., именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет», и работодатель в лице директора ГУПС «Севтеплоэнерго» Горбунов Д.В., 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) и руководителя предприятия, 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.

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 1 год и вступил в силу с 07 апреля 2022 года. Стороны имели право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ), но продления коллективного договора не было.

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 территориальными 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 предприятия в проверяемом периоде не было.

1.8. Стороны разрешали возникающие разногласия путем переговоров.

1.9. Открытых конфликтов и споров не возникало.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимались по согласованию с профкомом.

1.11. Коллективный договор был заключен 07 апреля 2022 года, зарегистрирован 12 мая 2022 г. № 1687.

1.12. В действующий Коллективный договор вносились дополнения и изменения.

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

Изменения были внесены:

1. За № 1770 от 09.11.2022 г.,
2. За №1796 от 17.01.2023 г.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

Сторонами коллективного договора выполнены в 2022 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. Была проведена профессиональная переподготовка за счет предприятия для 7 человек (повышение квалификации, вебинары, семинары). Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

2.1.6. Всем работникам предприятия производилась индексация заработной платы с 1 июня 2022 года на коэффициент 1,101.

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 ст.22 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. Представлял 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. Случаев принятия управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективному договору, соглашениям, а также принятию локальных нормативных актов в случаях, установленных законодательством, без необходимого согласования с профсоюзным комитетом в профкоме не зафиксировано.

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. В случаях невыполнения или не качественного выполнения своих трудовых обязанностей выносились взыскания в виде замечания, выговора, увольнения.

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 2022 г. реализованы права:

2.4. Работодателем на:

2.4.1. Заключение, изменение и расторжение трудовых договоров 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. Взыскание в виде увольнения – 3, выговор – 8, замечание -15, восемь из них снято.

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. введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда не производилось;

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. Случаев запретов вносить по этим и другим вопросам предложений не зафиксировано.

2.5.3. Право свободно распространять информацию о своей деятельности не нарушалось.

2.5.4. Право оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза не нарушалось.

2.6. Работниками:

2.6.1. Право заключения, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами не нарушалось.

2.6.2. Право предоставление работы, обусловленной трудовым договором не нарушалось.

2.6.3. Не все рабочие места, соответствуют условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.6.4. Право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не нарушалось.

2.6.5. Право на отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков не нарушалось.

2.6.6. Право на получение полной достоверной информации об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте не нарушалось.

2.6.7. Право на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации не нарушалось.

2.6.8. Работники принимали участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором, формах (через первичную профсоюзную организацию).

2.6.9. Право объединения в профессиональный союз для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов не нарушалось.

2.6.10. Право ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора не нарушалось.

2.6.11. Право на защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами не нарушалось.

2.6.12. Право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами не нарушалось.

2.6.13. Право на обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами не нарушалось.

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). Типовые трудовые договора, для различных категорий работников, разрабатываются юридическим отделом, согласовываются с отделом кадров и профсоюзным комитетом.

3.2. В 2022 году сотрудники переводились на дистанционную работу, в соответствии с законодательством.

3.3. При приеме на работу администрация до заключения трудового договора, знакомила работников с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. С целью ознакомления вновь принимаемого работника с условиями коллективного договора экземпляр размещен на стойке группы учета кадров, а также на сайте профсоюзной организации.

3.4. 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.

3.5. В 2022 году было заключено 542 трудовых договора. Трудовые договоры с работниками заключались на неопределенный срок, в 2022 году было заключено 149 таких трудовых договоров. Срочные трудовые договоры заключались на период отопительного сезона и на период отсутствия основного работника, всего за прошедший год заключено 393 срочных трудовых договора.

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

3.7. 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.

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

3.9. Изменения организационных или технологических условий труда не допускались.

3.10. 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 2022 год об изменениях существенных условий трудового договора было уведомлено 73 работника.

3.11. Повышение квалификации среди работников предприятия в АНО ДПО «Учебно-курсовой комбинат» в 2022 году не производилось.

3.12. Была проведена профессиональная переподготовка за счет предприятия в количестве 7 человек (повышение квалификации, вебинары, семинары).

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 01.01.2022 г. – 14 922 руб., с 01.06.2022 по настоящее время 16 429 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 01.01.2022 г. – 13 890 руб., с 01.06.2022 – 15 293 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 01.06.2022 всем работникам были проиндексированы оклады (тарифные ставки) на 10,1% (применялся индекс потребительских цен по РФ).

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 на предприятии не устанавливалась.

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 устанавливались работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и закреплялись в коллективном договоре. Размеры тарифных ставок (окладов) согласовывались с профсоюзным комитетом, но в коллективном договоре не закреплялись.

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

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

-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»;

-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 не производилось.

4.20 Случаев выполнения работ различной квалификации рабочими-повременщиками за рассматриваемый период не было.

4.21 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 заработной платы 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 рабочих дня до его начала.

Ежемесячно при выплате 2-ой 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 Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.22 Работодателем в течение 2022 года в отношении работников срок выплаты ЗП нарушен не был.

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

4.24 Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производилась в соответствии со 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 Положению об оплате труда.

4.25 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.2.8.2.1 Отраслевого тарифного соглашения в ЖКХ РФ).

4.26 Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливалась в повышенном размере (ст. 146, ст.147, 149 ТК РФ) в соответствии со специальной оценкой условий труда. Для вновь введенных профессий (должностей), в случае отсутствия специальной оценки до момента ее проведения, оплата труда устанавливалась так же в повышенном размере согласно подпункту Б пункта 7.2.15.

4.27 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).

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

4.29 Надбавка за классность в течение 2022 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.

4.30 Простоев за рассматриваемый период на предприятии не было.

4.31 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.

4.32 Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, за все время обучения сохранялась средняя заработная плата. На повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность работники не направлялись.

4.33 За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, работнику, обязанному проходить такое обследование, сохранялся средний заработок (ст.185 ТК РФ).

4.34 Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим и тарификация работ Квалификационной комиссией предприятия с участием представителя профкома не производилось.

Введение, замена и пересмотр норм труда не производились.

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

На руководителя предприятия распространялись положения настоящего коллективного договора.

4.36 Основной профессией на предприятии являлся «оператор котельной».

4.37 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.

5. Занятость, переобучение кадров, условия высвобождения работников

5.1., 5.2. В 2022 году крупных организационных изменений в деятельности предприятия не было. Вопросы, связанные с изменением структуры в отдельных подразделениях предприятия предварительно с профкомом не согласовывались.

5.3., 5.4., 5.5 Процедуры сокращения в 2022 году производились, профсоюзный комитет и работники о предстоящих высвобождениях были уведомлены своевременно.

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

5.7.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагалась работа, имеющаяся в организации в соответствии с квалификацией и образованием работников.

5.7.2. Расширения производства не было.

5.7.3. В виду того, что сокращение не было массовым, необходимости в его минимизации не было.

5.7.4. При проведении процедуры сокращения штата работников в 2022 году преимущественные права на оставление на работе учитывались.

5.7.5. Предпенсионные сотрудники не сокращались.

5.7.6. Беременные женщины не сокращались. Информации по сокращаемым сотрудникам, являющимся одинокими матерями в профком не поступала, сотрудники не обращались.

5.7.7. Режим неполного рабочего времени на предприятии в 2022 году не устанавливался.

5.7.8. Поступающих на работу, ранее уволенных в связи с призывом в армию, в 2022 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. Учебно-материальная база для обучения на производстве укреплялась.

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 2022 г. было принято на работу 2 молодых специалиста. В 2022 году на практику был зачислен 51 студент, за студентами закреплялись наставники, наставникам выплачивалась надбавка к окладу в размере 10-15% месячной тарифной ставки в зависимости от количества закрепленных студентов.

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 2022 году – 32 человека.

6. Продолжительность рабочего времени, времени отдыха и отпусков

6.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка – приложение № 30 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 учётный 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 2022 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 2022 г., согласованному с профсоюзным комитетом.

6.5.4. По соглашению сторон трудового договора отпуска, утвержденные графиком, по утвержденным причинам были перенесены.

6.5.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в 2022 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, аккумуляторщиков.

6.5.6. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставлялся ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.5.7. 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.

6.5.8. 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 заявлению работника в обязательном порядке.

6.6.2. По соглашению между работником и работодателем.

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 2022 году не отправлялись.

6.6.5.-6.6.8. В 2022 году для прохождения диспансеризации подали заявления 15 сотрудников.

6.6.9.-6.6.10. В 2022 году для прохождения вакцинации подано 45 заявлений.

7. Улучшение условий и охраны труда работников,

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, соблюдения требований охраны труда. Выдавались предписания о выявленных нарушениях и контролировалось их исполнение за период 2022 г. службой ПБ и ОТ было проведено 38 проверок по подразделениям, выявлено 1415 нарушений требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. В основном обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, по установленным нормам, выполнены полностью. В подразделениях спец. одежда выдавалась с задержкой и не в полном объеме, по причинам проведения тендеров и задержки поставки, не соответствия размерной сетки. 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 – 25 884,19 тыс. руб., по факту – 20 892,62 тыс. руб. (израсходовали меньше, чем запланировали на 4 991,57 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 соответствует Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 января 2022 года N 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда».

7.2.4. Помещение под кабинет охраны труда выделено, ведется подготовка к дальнейшему ремонту и переоборудованию, закупке оргтехники в соответствии с Постановлением Минтруда России от 17.01.2001 г. №7 (утратил силу с 01 марта 2022), вступившего в силу с 1 марта 2022г Приказа Минтруда и социальной защиты РФ №894 от 17.12.2021г. Наглядная агитация по охране труда в подразделениях имеется, частично требуется приведение ее в соответствие с законодательством РФ. Ежеквартальные дни по охране труда в подразделениях не проводились.

7.2.5. В 2022 г проводилась оценка профессиональных рисков на рабочих местах. Проведен 1 этап специальной оценки условий труда. **(по плану 450,00 тыс. руб., израсходовано – 198,00 тыс. руб. на проведение оценки проф. рисков).**

7.2.6. При приеме на работу администрация информирует всех работников письменно 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 повышенной опасности, оказание первой помощи пострадавшим, стажировка и дублирование 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 инициативе работодателя или работников) медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование, периодический медицинский осмотр в Центре профессиональной патологии проводились и проводятся согласно Приказа Минздрава России от 28.01.2021г №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (с изменениями на 1 февраля 2022 года)» Работники, не прошедшие обязательные медицинские осмотры, к работе не допускались. **(по плану 4 816,02 тыс. руб., израсходовано – 3 301,66 тыс. руб.)**

7.2.9. В 2022 году по медицинским показаниям отстранены от работы - 7 человек. Все работники допущены к работе по прежним должностям.

7.2.10. Работники предприятия обеспечиваются сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью, предохранительными приспособлениями и другими средствами индивидуальной защиты. Хранение (для сезонных работников) спецодежды не организовано, химчистка, стирка и ремонт одежды за счет работодателя производилась по заявкам подразделений предприятия. При эксплуатации СИЗ используются инструкции заводов изготовителей. Не во всех подразделениях сотрудникам выдаются СИЗ в полном объеме и своевременно.

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 **1 009,66 тыс. руб.**, по факту на **1 592,56 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 (в связи с отсутствием механизма таких выплат). **По плану на сумму 899,92тыс. руб., по факту на 1 067,7 тыс. руб.**

7.2.14. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание

работников не во всех подразделениях соответствует требованиям по охране труда.

7.2.15. По итогам специальной оценки условий труда доплата предоставлялась за работу в тяжелых и вредных условиях (операторам, слесарям) в размере **13, 27 тыс. руб.**, за вредные условия труда в размере **3 312,38 тыс. руб.**, за вредные условия труда (переработка КВ) в размере **4,48 тыс. руб.** по профессиям согласно данного пункта коллективного договора.

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.

7.2.17. На предприятии не создан комитет (комиссия) по охране труда.

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. Профком в рамках своих компетенций контролировал соблюдение норм и законодательства по охране труда.

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, с 01.09.2022 г согласно «Положению об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» утвержденного Приказом Минтруда России №223н от 20.04.2022г.

7.2.21.-7.2.26. Несчастных случаев на производстве за период 2022 г. не было.

7.2.27. Каждое структурное подразделение, котельные, автотранспортные средства обеспечены укомплектованными аптечками для оказания первой медицинской помощи. **(по плану 46,89 тыс. руб., израсходовано – 58,41 тыс. руб.).**

7.2.28. Производственный процесс за 2022 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, аттестацию по промышленной безопасности, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ). **(по плану 669,76 тыс. руб., израсходовано – 865,07 тыс. руб.).**

7.3.3. Проходили обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, периодические медицинские осмотры в Центре профессиональной патологии (ст.214 ТК РФ).

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

7.3.6. Случаев возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника не было.

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 не принимал участие в расследовании несчастных случаев, в связи с отсутствием таковых на предприятии.

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

7.5. Администрация ознакомила с требованиями охраны труда сотрудников, осуществляющих свою функцию дистанционно.

7.6. Должностные лица, в количестве 2 человек, привлекались к дисциплинарным взысканиям за нарушение требований охраны труда.

8. Обязательное и добровольное страхование

8.1. 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:

1. Договор № 85/2022-ЗП от 19.07.2022 г. на оказание услуг по проведению предварительного и периодического медицинского осмотра работников предприятия ГУПС «Севтеплоэнерго», ООО «ВИТАПРОФ»;

2. Договор № 555/22 от 20.10.2022г. на оказание платных медицинских услуг с ГБУЗ Севастополя «Севастопольской городской психиатрической больницей»;

3. Договор №399/22 от 28.07.2022г. об оказании медицинских услуг по проведению периодических медицинских осмотров в Центре профпатологии с ГБУЗ Севастополя Городская больница №4.

Медицинский осмотр прошли в 2022г. – 1 125 чел. Обязательное психиатрическое освидетельствование прошли в 2022г. – 267 чел.

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

8.2. Стороны договаривались, 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 информации 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.

8.3.1. 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 базы отдыха 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.

9.1.2. В 2022 г. операторы котельных на переобучение не направлялись.

9.1.3. За 2022 год на предприятии не были произведены выплаты за стихийное бедствие ввиду отсутствия обращений.

9.1.4. - 9.1.5. За счет средств предприятия оказывалась материальная помощь работникам в связи с рождением детей, вступлением в брак, по смерти, на оздоровление, а также семьям умерших работников на организацию похорон на сумму **1 217,4 тыс. руб.**

За счет средств профбюджета оказывалась материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением, рождением, браком, по смерти и по пр. причинам на сумму **1094,0 тыс. руб.**

За счет средств профбюджета оплачивались ритуальные услуги родственникам умерших сотрудников, в сумме **70,2 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. Транспорт на экскурсии на сумму **228,9 тыс. руб.**, для перевозки спортсменов на сумму **11,0 тыс. руб.** Предприятием предоставлялся автотранспорт для перевозки спорт инвентаря на

Спартакиаду ЖКХ.

9.1.7. Возмещались затраты на проезд работникам предприятия, имеющим разъездной характер труда, согласно трудового договора, сумма составила **195,54 тыс. руб.**

9.1.8. Компенсировались расходы на приобретение годового абонемента в спортивный зал.

9.2 Профсоюзом организованы: экскурсии на сумму **228,9 тыс. руб.**, спартакиады – **299,5 тыс. руб.**, конкурсы рисунков и «Лучший по профессии» – **52,2 тыс. руб.**, оздоровительный отдых **360** путевок на сумму **3751,74 тыс. руб.**, поздравления с праздниками – **125,62 тыс. руб.**

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 2022 г. ФОТ составил **892 243,82 тыс. руб.** перечислено на счет профсоюзной организации **5 461,69 тыс. руб.**, что составляет 0,61% от ФОТ.

9.4 Профсоюзный комитет:

- организовывал и проводил культурно-массовые и физкультурные мероприятия для работников предприятия.

- выделял на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

- организовывал поздравление юбиляров, а также систематическое посещение больных членов профсоюза на дому, в больницах, для оказания товарищеской помощи и проверки соблюдения режима, предписанного врачом.

- приобретал необходимые вещи для мобилизованных сотрудников.

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

- к 23 февраля мужчинам на сумму **616,3 тыс. руб.;**

- к 8 марта женщинам на сумму **666,0 тыс. руб.**

9.6. Работодатель по ходатайству профкома выделяет средства для поощрения победителей конкурса «Лучший по профессии» в соответствии Положением в размере **708,9 тыс. руб.** техническому персоналу.

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 2022 году составила **40,4 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 **360** человек на сумму **3 751,74 тыс. руб.** Работодатель компенсировал работникам стоимость путевок в детские оздоровительные лагеря, за 2022 год на сумму **653,8 тыс. руб.** Путевки были выданы **32** детям. Размер компенсации выплачивался с учетом полученного сотрудниками кэшбека и не превышала 25,0 тыс. руб.

9.9 Предприятие компенсировало расходы на приобретение годового абонемента в спортивные залы в размере 50% от стоимости абонемента, но не более 6000 руб. В 2022 г. компенсация составила **171,9 тыс. руб.**

9.10 Оплата горячих обедов в 2022 г. не производилась, ввиду отсутствия заявок.

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:

10.1.1. Работодатель на обучение в учреждения среднего специального и высшего образования работников не направлял. На бесплатное обучение в Академию труда и социальных отношений сотрудников направляла профсоюзная организация. Всего обучается 4 сотрудника предприятия.

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. Молодые специалисты входят в состав профкома.

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 2022 году предприятие не находилось на стадии банкротства, реорганизации, ликвидации.

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. Организационных изменений в 2022 году на предприятии не было. Долгосрочные и текущие планы развития, результаты финансовой деятельности предприятия освещались на ежегодной конференции.

12.5. В 2022 году на рассмотрение профкома локально-нормативные акты, не входящие в коллективный договор, 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, являющихся членами профсоюза, 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.

12.8.1. Оплата 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 2022 год составила **71,88 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 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 проведения культурных и спортивных мероприятий.

12.17. Работодатель не возражал и не препятствовал представителям профсоюза посещать оперативные производственные совещания и заседания. Производственные совещания проводились в телефонном режиме.

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

12.19. Случаев травматизма на производстве не было.

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

12.21. В 2022 году профком направлял заявки на выделение транспортных средств для проведения Спартакиады работников ЖКХ.

12.22. Администрации предприятия не направляла в Профсоюзный комитет запрос о предоставлении информации о расходовании денежных средств на культурно-массовую работу.

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

13.1-13.5 За прошедший период комиссия по разрешению трудовых споров не собиралась.

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 ГУПС «Севтеплоэнерго» от 31.01.2023 г. № 85.

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. Конференция трудового коллектива была проведена 08.04.2022 г. Комиссией проводилась проверка условий и положений коллективного договора за 2021 год, по итогам которой был составлен акт. Акт опубликован на сайте профсоюзной организации.

14.5. В 2022 году был подписан новый коллективный договор ГУПС «Севтеплоэнерго» на период 2022-2023 гг. Регистровый номер №1687 от 12.05.2022 г. Дополнения к коллективному договору подписывались и рассылались во все подразделения предприятия. В электронном виде дополнения опубликованы на сайте профсоюзной организации.

14.6. Подписанные сторонами дополнения к коллективному договору в семидневный срок были направлены на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя.

14.7. В коллективный договор 2022-2023 гг. вносились изменения и дополнения, зарегистрированные в Департаменте труда и социальной защиты населения города Севастополя №1796 от 17.01.2023, №1770 от 09.11.2022.

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).

Мероприятия по достижению нормативов безопасности, гигиены и производственной санитарии в 2022г.

№	Объект	Вид работ	Стоимость работ, тыс.рублей без НДС	Выполнено тыс.рублей без НДС	подряд/хозспособ	Примечание
1	2	3	4		5	6
Ремонт зданий и помещений						
1	ул. Гоголя, 35 (газовая служба), ул. Гоголя, 4	Замена оконных блоков	100,00	242,50	подряд	май
2	ул. Гоголя,4 АДС	Ремонт помещений	400,00	348,43	подряд	февраль
3	ул. Подводников,9 (ТУ)	Ремонт помещений	320,07	407,20	подряд	май
4	ул. Хрусталева, 74-В (ЦС)	Ремонт помещений	100,00	7,50	хозспособ	март
5	ул. Гер.Севастополя,60	Ремонт сан.узла	235,49	255,00	подряд	май
6	ул. Ген.Острякова, 25	Замена оконных блоков	83,29	83,29	подряд	апрель
7	кот. Горпищенко Дергачи	Ремонт помещений	600,00	0,00	подряд	октябрь, 2023
8	кот. С.Перовской, 48-Б	Ремонт помещений	600,00	0,00	подряд	август, 2023
9	кот. Н.Краевой, 5-А	Ремонт помещений	500,00	800,00	подряд	июнь
10	кот. Курчатова,13	Ремонт помещений	500,00		подряд	октябрь, 2023
11	кот. Новикова, 12-Г	Ремонт помещений	82,62	82,56	подряд	февраль
12	кот. с.Озерное, Водоканальская,7-Б	Замена оконных блоков	81,60	81,60	подряд	январь
13	кот. Рыбаков,1-А	Ремонт помещений	597,00	597,37	подряд	февраль
14	кот. Михайловская, 5 -Б	Ремонт помещений	410,00	410,16	подряд	март
15	кот. Михайловская, 5 -Б	Замена окон, ремонт фасада	10 000,00	8 103,27	подряд	сентябрь
Итого ремонт зданий и помещений:			14 610,07	11 418,88		

Ремонт кровель

1	кот. с.Озерное, Водоканальская,7-Б	Ремонт кровли	400,00	0,00	подряд	июнь, 2023
2	кот. Ракетная,10	Ремонт кровли	263,90	188,40	хозспособ	
3	кот. Актюбинская,40	Ремонт кровли	35,80	0,00	хозспособ	2023
4	кот. Генериха,1	Ремонт кровли	13,70	0,00	хозспособ	2023
5	кот.Орлиное, Пахомова,1	Ремонт кровли	106,50	0,00	хозспособ	2023
6	ЦТП-46 ул. Гер. Бреста, 47 а	Ремонт кровли	86,80	0,00	хозспособ	ЦТП 40 Корчагина, 40 , 2023
7	кот. Крепостное шоссе, 16	Ремонт кровли	49,80	164,10	хозспособ	
8	ул. Ангарская,10 ТЭЦ	Ремонт кровли	234,00	362,00	хозспособ	
Итого ремонт кровель:			1 190,50	714,50		

СМЕТА
расходования денежных средств на охрану труда и социальные нужды предприятия в 2022г.

№ п/п	Статьи расходов	Месяцы												Сумма плановая за 2022 год, тыс.руб., без НДС	Факт 2022	Отклонения факта от плана		
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII			Абсолютное, тыс.руб.	Относительное, %	
	I раздел																	
1.	<u>Охрана труда</u>																	
1.1	Спецодежда	1 254,95	1 254,95	1 254,95	1 254,95	1 254,95	1 254,95	1 254,95	1 254,95	1 254,95	1 254,95	1 254,95	1 254,95	1 254,95	15 059,40	9 318,25	5 741,15	-38,12
1.2	Моющие ср-ва, приобретение дезинфицирующих средств	84,14	84,14	84,14	84,14	84,14	84,14	84,14	84,14	84,14	84,14	84,14	84,12	1 009,66	1 592,56	-582,90	57,73	
1.3	Молоко	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	899,92	0,00	0,00	899,92	1 067,70	-167,78	18,64	
1.4	Специальная оценка труда	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	450,00	0,00	450,00	198,00	252,00	-56,00	
1.5	Периодические медосмотры	30,00	20,00	418,70	12,00	96,00	212,22	20,00	645,22	20,00	760,00	338,00	2 243,88	4 816,02	3 301,66	1 514,36	-31,44	
1.6	Расходы на средства индивидуальной и коллективной защиты	69,36	69,36	69,36	69,36	69,36	69,36	69,36	69,36	69,36	69,36	69,36	69,41	832,37	3 380,91	-2 548,54	306,18	
1.7	Обучение, проверка знаний по охране труда	0,00	98,42	14,26	80,08	113,96	0,00	0,00	80,08	0,00	185,96	97,00	0,00	669,76	865,07	-195,31	29,16	
1.8	Приобретение огнетушителей, противопожарных средств, их техобслуживание	36,75	36,75	36,75	140,98	36,75	36,75	36,75	199,10	463,28	40,88	988,57	46,86	2 100,17	1 110,06	990,11	-47,14	

1.9	Приобретение медицинских аптечек	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	46,89	46,89	58,41	-11,52	24,57
	Итого по I разделу:	1 475,20	1 563,62	1 878,16	1 641,51	1 655,16	1 657,42	1 465,20	2 332,85	1 891,73	3 295,21	3 282,02	3 746,11	25 884,19	20 892,62	4 991,57	-19,28	
	II раздел																	
2.	<u>Разовые виды поощрений</u>																	
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.)	50,00	600,00	700,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	50,00	100,00	2 200,00	2 269,79	-69,79	3,17
	Итого по II разделу:													2 200,00	2 269,79	-69,79	3,17	

	III раздел																	
3	<u>Плановый ФОТ предприятия</u>	88 670,59	81 963,09	82 413,29	78 606,75	63 606,49	60 138,41	54 854,78	56 888,81	58 805,10	67 387,96	79 544,55	81 247,80	854 127,62	892 243,82	-38 116,20	4,46	
	Профком 0,7% ФОТ * в т.ч.:	620,69	573,74	576,89	550,25	445,25	420,97	383,98	398,22	411,64	471,72	556,81	568,72	5 978,88	5 481,69	497,19	-8,32	

3.1	Культурно-массовые мероприятия	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	2 278,88	1 729,95	548,93	-24,09
3.2	Оздоровительные мероприятия в том числе: Путевки б/о "Изумруд", «Любимовка», «Чайка» и др.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	3 700,00	3 751,74	-51,74	1,40
	Итого по III разделу:													5 978,88	5 481,69	497,19	-8,32
	IV раздел																
4	<u>Права, гарантии и льготы профкома</u>																
4.1	Зарплата и премия работникам профкома	51,01	51,01	51,01	51,01	51,01	51,01	51,01	51,01	51,01	51,01	51,01	51,01	612,12	617,35	-5,23	0,85
4.2	Содержание профкома (орг.техника, связь, прочее)	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	2,40	1,58	0,82	-34,17
	Итого по IV разделу:													614,52	618,93	-4,41	0,72
	V раздел																
5.	<u>Социальные льготы, гарантии и компенсации</u>																
5.1	Ритуальные услуги	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	7,95	0,00	7,95	-100,00
5.2	Донорские	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	28,80	40,40	-11,60	40,28
5.3	Материальная помощь работникам, отправляющим своих детей в летний период в детские лагеря	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	928,00	1 936,19	-1 008,19	108,64
	Итого по V разделу:													964,75	1 976,59	-1 011,84	104,88
	ИТОГО по разделам II -V													9 758,15	10 347,00	-588,85	6,03

ПЕРЕЧЕНЬ ДОПЛАТ И НАДБАВОК, ВЫПЛАЧИВАЕМЫХ РАБОТНИКАМ ГУПС «СЕВТЕПЛОЭНЕРГО»

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

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 объема 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. Случаев 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 отработанное 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 01.01.22 г. в размере 14 922 руб. и была скорректирована на 01.06.2022 на индекс роста потребительских цен по данным Росстата – 1,101 и составила 16 429 руб.

Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника, занятого простым неквалифицированным трудом, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, устанавливается с 01.01.2022 года в размере 13 890 руб., с 01.06.2020 г. – 15 293 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 июня 2022г., 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). Переработка нормы рабочего времени, предусмотренная графиком в отдельные недели, месяцы учетного периода при сохранении нормы рабочего времени в учетный период, 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 транспортного управления – месяц.

4.2.3. Доплата за руководство звеном.

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

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 2022 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. Машинистам 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.

4.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивалась работникам, получающим оклад (месячную тарифную ставку) в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени:

Оклад/норма времени текущего периода День/Час (производственный календарь),

и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени:

Оклад/норма времени текущего периода День/Час (производственный календарь) x2,

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставлялся другой день отдыха. В этом случае оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производилась в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежал.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени выходными днями считались дни, определенные графиком. Если рабочий день работника при суммированном учете рабочего времени приходился на обычные выходные (суббота, воскресенье), он оплачивался на общих основаниях (как обычный рабочий день), т.е. этот день не считался работой в выходной день. Если работник работал в свой выходной день по графику, то этот день оплачивался в двойном размере:

Стоимость часа x кол-во отработанных часов x2,

(стоимость часа рассчитывается от нормы времени производственного календаря текущего периода).

Стоимость часа=Оклад/норма времени текущего периода (производственный календарь).

Если работник работал в праздничный день по графику, то этот день оплачивался один раз в окладе, второй раз – в виде доплаты за работу в праздничный день по среднеквартальной норме. При этом стоимость часа рассчитывалась по среднеквартальной норме:

Стоимость часа=Оклад/среднеквартальная норма времени текущего периода
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. При выплате заработной платы (при окончательном расчете) Работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещал каждого работника о составных частях причитающейся заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

5.2. Контроль за правильностью начислений и удержаний возлагался на главного бухгалтера.

5.3. Индивидуальных трудовых споров по вопросам определения размера премий не было.

Приложение № 5

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАДАНИЙ И ФУНКЦИЙ (ЕЖЕМЕСЯЧНОЕ
ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ)**

В соответствии с данным Положением ежемесячно приказом директора предприятия утверждался единый процент премии в целом по предприятию для всех работников. Комиссии по распределению премиального фонда каждого подразделения, относящегося к I-й системе премирования, распределяли выделенную им сумму в зависимости от выполнения производственных заданий каждого работника и его личного вклада в общие результаты работы.

По итогам работы 2022 года премия за производственные результаты работы при отсутствии упущений в работе и с условием участия в ремонте оборудования оперативного персонала в ремонтно-эксплуатационный период выплачивалась ежемесячно всем работникам с повременно-премиальной системой оплаты труда и составила **147 290,9 тыс. руб.**

Приложение № 6

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАЗОВОМ ПОощРЕНИИ РАБОТНИКОВ ЗА ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ
ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ И ПО ДРУГИМ ВИДАМ ПРЕМИЙ,
СВЯЗАННЫМ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГУПС «СЕВТЕПЛОЭНЕРГО»**

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 составила за 2022 год **37 268,5 тыс. руб.**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАЗОВОМ ПООЩРЕНИИ РАБОТНИКОВ
ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННОЙ РАБОТЫ, В СВЯЗИ С
ЮБИЛЕЙНЫМИ И ПАМЯТНЫМИ ДАТАМИ И ПО ДРУГИМ ВИДАМ
ПРЕМИЙ, ПООЩРИТЕЛЬНЫХ И КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ГУПС
«СЕВТЕПЛОЭНЕРГО»**

За 12 месяцев 2022 года работникам предприятия выплачивались следующие виды одноразовых поощрений непроизводственного характера:

- в связи с юбилейными датами с учетом безупречной работы на предприятии **444,0 тыс. руб.;**
 - ко Дню работников ЖКХ и Дню энергетика – **318,4 тыс. руб.**
 - ко дню 8 марта (Международный женский день) – **666,0 тыс. руб.;**
 - к 23 февраля (День защитника Отечества) – **616,3 тыс. руб.;**
 - за активное участие в проводимых спартакиадах предприятия, города – **154,0 тыс. руб.;**
 - другие виды разовых поощрений (премия к отпуску за стаж) – **587,0 тыс. руб.;**
- Общая сумма выплат за рассматриваемый период составила **2 785,7 тыс. руб.**

Приложение № 7

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРИМЕНЕНИИ СУММИРОВАННОГО УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

Графики учета рабочего времени на период с 1 по 8 января 2023 г. составлялись с заранее спланированными выходами в выходной день. Зафиксированы случаи отказа выхода на работу в выходной день. Расчет заработной платы работникам с суммированным учетом рабочего времени производился в соответствии с Положением.

Приложение № 8

**ПОЛОЖЕНИЕ
ПО ДОПЛАТАМ ЗА СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ, ДОЛЖНОСТЕЙ,
РАСШИРЕНИЕ ЗОН ОБСЛУЖИВАНИЯ И ИСПОЛНЕНИЕ
ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩИХ РАБОТНИКОВ**

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 2022 году по данному положению предприятием было израсходовано денежных средств на сумму **11 191,8 тыс. руб.**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАДБАВКАХ ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ МАСТЕРСТВО РАБОЧИМ
ГУПС «СЕВТЕПЛОЭНЕРГО»**

Согласно данному Положению надбавка за профмастерство выплачивалась рабочим дифференцированно в соответствующих размерах к их тарифным ставкам (разрядам). В целом за 12 месяцев 2022 года сумма таких надбавок составила **669,4 тыс. руб.**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАДБАВКАХ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ
ГУПС «СЕВТЕПЛОЭНЕРГО»**

Надбавка за высокие достижения в труде выплачивалась на основании служебных записок руководителей с обоснованием ее установления. Размер надбавки одному работнику определялся в каждом конкретном случае отдельно. Сумма выплат по данному виду надбавки составила по итогам 2022 года **14 488,8 тыс. руб.**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАДБАВКАХ ЗА СЛОЖНОСТЬ, НАПРЯЖЕННОСТЬ И ОСОБЫЙ
ХАРАКТЕР РАБОТЫ ГУПС «СЕВТЕПЛОЭНЕРГО»**

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 2022 года составила **26 270,8 тыс. руб.**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАДБАВКАХ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНОЙ РАБОТЫ
НА СРОК ЕЕ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТНИКАМ
ГУПС «СЕВТЕПЛОЭНЕРГО»**

В 2022 году по данному Положению выплаты не производились.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ
ЗАДАНИЙ ГУПС «СЕВТЕПЛОЭНЕРГО»**

В течение 2022 г., согласно данному положению, выплачивалось поощрение за выполнение особо важных заданий работникам в размере **158,8 тыс. руб.**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРИСВОЕНИИ КЛАССНОСТИ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ
ВОДИТЕЛЯМ АВТОТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ**

Классность водителям присваивалась приказами по предприятию на основании решения аттестационной комиссии и поданного водителем заявления.

В 2022 г. на предприятии в Транспортном управлении всего числилось 45 водителей (списочно за год), в т.ч.-2 сезонных работника.

Из них 8 водителей получает доплату за классность.

- 1 класс – 3 водителя, что составляет 7%,
- 2 класс – 4 водителей, что составляет 9%.

В 2022 году производилась выплата надбавки за классность водителям Транспортного управления, общая сумма надбавки за классность составила 307,9 тыс. руб.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ ЗА СОЗДАНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ
НОВОЙ ТЕХНИКИ И ПЕРЕДОВОЙ ТЕХНОЛОГИИ
В ГУПС «СЕВТЕПЛОЭНЕРГО»**

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

**ПОЛОЖЕНИЕ
о руководстве звеном работников
ГУПС «Севтеплоэнерго»**

Начисление доплаты за руководство звеном осуществлялось по представлению руководителей подразделений. Сумма выплат за 2022 год составила **1 419,80 тыс. руб.**

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке проведения аттестации руководящего состава, специалистов и служащих ГУПС «Севтеплоэнерго»

В 2022 году на предприятии не проводилась аттестация руководящего состава, специалистов и служащих с целью определения возможности повышения им квалификационной категории.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ДЕНЕЖНОЙ ПОМОЩИ

Согласно данному положению материальная помощь выделялась за счет средств проф.бюджета на основании заявления работника и акта обследования материального положения. Всего за 2022 г. материальная помощь была выделена 204 сотрудникам, на сумму **1 094 тыс. руб.** За счет средств предприятия на захоронение и рождение детей, регистрацию брака выдела материальная помощь в сумме **1 217,4 тыс. руб.**

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПРИСВОЕНИИ ЗВАНИЯ «ВETERAN ГУПС «СЕВТЕПЛОЭНЕРГО»

В 2022 г. звание «Ветеран ГУПС «Севтеплоэнерго» присвоено 26-ти работникам с выплатой по 1000 руб. каждому. Общая сумма выплат за звание «Ветеран ГУПС «Севтеплоэнерго» составила 26,0 тыс. руб.

ПОЛОЖЕНИЕ

О ДОСКЕ ПОЧЕТА

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 **309,40 тыс. руб.**

Приложение № 21

ПОЛОЖЕНИЕ О КНИГЕ ПОЧЕТА ПРЕДПРИЯТИЯ ГУПС «СЕВТЕПЛОЭНЕРГО»

В Книгу почета заносились работники, внесшие наибольший вклад в выполнение производственного плана, принимавшие активное участие в общественной жизни предприятия и проработавшие не менее 10 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 в Книгу почета обсуждались на совместных заседаниях цехового комитета и администрации подразделений и утверждались решением администрации и профсоюзного комитета предприятия.

В книгу почёта предприятия ко Дню работника ЖКХ в 2022 году занесено 6 человека с выплатой денежной премии в размере 2000 руб. Общая сумма выплат составила **12,00 тыс. руб.**

Приложение № 22

ПОЛОЖЕНИЕ О порядке проведения конкурса профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии»

В 2022 году за победу в конкурсе «Лучший по профессии» была установлена и выплачена соответствующая надбавка на сумму 708,9 тыс. руб. Одержали победу в разных направлениях всего 23 человека, в т. ч. один сезонный работник.

Поощрили технический персонал в количестве 8 человек в размере 10% от окладной части на сумму – **29,88 тыс. руб.**

Приложение № 23

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ АПТЕЧКАМИ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ ПЕРВОЙ ПОМОЩИ

В 2022 г. по Приказу №1331н аптечки первой медицинской помощи закуплены в количестве 60 шт., на общую сумму с учетом НДС **54,00 тыс. руб.** По Приказу № 1080н Аптечки автомобильные закуплены в количестве 10 шт. на общую сумму с учетом НДС 4,41 тыс. руб.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧЕ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С
ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, МОЛОКА ИЛИ ДРУГИХ
РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ**

В 2022 г. выдача молока была заменена на денежную компенсацию. Сумма выплаты составила **1 067,70 тыс. руб.**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧЕ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ)
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

На 01.01.2022 года остатки центрального склада предприятия по смывающим и обезвреживающим средствам составили следующее количество:

1. Мыло туалетное по 100 гр. – 24964 шт.
2. Мыло хозяйственное по 200 гр. – 3530 шт.
3. Крем для рук гидрофильный по 100 мл – 167 шт.
4. Крем для рук гидрофобный по 100 мл – 0 шт.
5. Крем для рук универсальный по 100 мл – 413 шт.
6. Крем для рук регенерирующий 100 мл – 2920 шт.
7. Паста очищающая по 100 мл – 7188 шт.

В течение 2022 года были проведены закупки смывающих и обезвреживающих средств и были закуплены следующие позиции:

1. Мыло туалетное по 100 гр. – 47901 шт.
2. Мыло хозяйственное по 200 гр. – 136633 шт.
3. Крем для рук гидрофильный по 100 мл – 778 шт.
4. Крем для рук гидрофобный по 100 мл – 762 шт.
5. Крем для рук универсальный по 100 мл – 816 шт.
6. Крем для рук регенерирующий 100 мл – 5060 шт.
7. Паста очищающая по 100 мл – 8010 шт.

Потребность предприятия в очищающих средствах на 2022 год была полностью выполнена.

За 2022 год жалоб на качество полученных смывающих и обезвреживающих средств в ОМТС и службу ПБ и ОТ 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

В 2022 г. было закуплено специальной одежды и специальной обуви на сумму **9 318,25 тыс. руб.**, других средств индивидуальной защиты на сумму **3 380,91 тыс. руб.**

Приложение № 27

ПОЛОЖЕНИЕ о начислении и выплате вознаграждения за общие годовые результаты работы ГУПС "Севтеплоэнерго"

Выплата вознаграждения за общие годовые результаты работы за 2022 год не производилась.

Приложение № 28

Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих, моющих средств

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 не всегда.

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 не всегда выдавались очищающие кремы, гели и пасты. Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускалась.

Приложение №29

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УЧЕТА ВРЕМЕНИ ДЛЯ СДАЧИ, ПРИЁМКИ СМЕНЫ
(ДЕЖУРСТВА) ОПЕРАТИВНЫМ ПЕРСОНАЛОМ
СЕВАСТОПОЛЬСКОЙ ТЭЦ**

Значительных нарушений внутреннего трудового распорядка на предприятии в 2022 г. не зафиксировано.

Приложение № 30

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Значительных нарушений внутреннего трудового распорядка на предприятии в 2022 г. не зафиксировано.

Приложение №31

**Положение
о компенсации работникам ГУПС «Севтеплоэнерго»
стоимости физкультурно-оздоровительных занятий**

Согласно данному положению за счёт средств предприятия в 2022 году было компенсировано **171,90 тыс. руб.**

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора ГУПС «Севтеплоэнерго»

Приказом по предприятию от 01.02.2022 №160-ОТ создана постояннодействующая паритетная комиссия. Комиссии работала в соответствии с планом. Принимала дополнения по коллективному договору. Проверяла условия выполнения коллективного договора.

РЕГЛАМЕНТ

Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора ГУПС «Севтеплоэнерго»

В 2022 году регламент комиссии не нарушался.

ПОЛОЖЕНИЕ

О разъездном характере работы работников ГУПС «Севтеплоэнерго»

В 2022 году по данному положению выплачено **195,54 тыс. руб.**

ПОЛОЖЕНИЕ

О награждении орденом «За заслуги перед предприятием»

В 2022 г. ко Дню энергетика орденом было награждено 5 сотрудников на общую сумму 50,0 тыс. руб.

Акт
по проверке коллективного договора
за 2022 год
подписали:

От работодателя:

Протасова Е.А. _____

Жихарь Л.А. _____

Каптюг Е.В. _____

Мартынова Г.В. _____

Мельниченко А.В. _____

Расохацкая И.В. _____

Рубцова Е.М. _____

Руденко Н.В. _____

Рудь М.И. _____

Кузьмина А.А. _____

« 16 » 03 2023 г.

От имени работников:

Бакай Н.А. _____

Баннх Н.А. _____

Петрякова А.В. _____

Васюк О.В. _____

Иванова Е.М. _____

Яковлев А.В. _____

Сербиладзе А.И. _____

Сорокин Е.В. _____

Хребтова Е.Е. _____

Ширкова Н.Н. _____

Государственное учреждение
«Сетеплоэнерго»
М.П.
1192040300000
Самарская область
1192040300000

Протокол № 16 (срок исчисления) лист 06
прописью
Копия с.р.в.
Исполнительный директор
Ширкова Н.Н.

Протокол, пронумеровано и скреплено печатью