

От работодателя:
Директор
ГУПС «Севтеплоэнерго»

_____ Д.В. Горбунов

«_____» апреля 2024 года

От работников:
Председатель ПШОО
ГУПС «Севтеплоэнерго»

_____ Е.Е. Хребтова

«_____» апреля 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ «СЕВТЕПЛОЭНЕРГО»

на период с «07» апреля 2024 года по «06» апреля 2025 года

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения
города Севастополя

Регистровый номер _____ " _____ " _____ 2024 г.

Рекомендации регистрирующего органа № _____
(исходящий номер и дата отправленного письма)

Директор Департамента труда и социальной
защиты населения г. Севастополя

_____ Е.А. Сулягина
(подпись) (инициалы и фамилия)

М.П.

1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

1.2 Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники организации в лице председателя ППОО ГУП «Севтеплоэнерго» Хребтовой Е.Е., именуемые в дальнейшем «Профсоюзный комитет», и работодатель в лице директора ГУПС «Севтеплоэнерго» Горбуновым Д.В., который представляет 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 признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание в отношениях друг с другом.

1.5 Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные нормы: 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 распространяется на всех работников данной организации и руководителя предприятия (ст. 43 ТК РФ), за исключением раздела «Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива», положения которого обеспечивают дополнительные права, гарантии и льготы для работников, чьи интересы

представляет профсоюзный комитет: членов профсоюза и не членов профсоюза, уполномочивших профком представлять их интересы.

1.6.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профком представлять их интересы и ежемесячно перечисляют 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).

1.6.3. Коллективный договор заключается сроком на один год и вступает в силу с момента, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

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

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

1.7 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ч.4 ст.43 ТК РФ). При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.8. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров.

Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения согласительным путем.

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

1.10. Стороны имеют право, в случае необходимости, вносить изменения и дополнения в действующий Коллективный договор по обоюдному согласию, по инициативе одной из сторон, с обязательным уведомлением соответствующего органа по труду. Сторона, иницирующая внесение изменений в Коллективный договор письменно уведомляет другую сторону о

начале проведения переговоров (консультаций) и направляет свои предложения, которые совместно рассматриваются в семидневный срок со дня их получения другой стороной.

1.11. Стороны начинают переговоры по заключению нового Коллективного договора не позднее, чем за два месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора по письменному уведомлению одной из сторон.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Обеспечить эффективное управление организацией, соблюдать законы, иные нормативные акты, положения настоящего договора;

2.1.2. Добиваться стабильного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;

2.1.3. Обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.1.4. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами, технической документацией и иными средствами для выполнения производственной программы;

2.1.5. Создавать условия для профессионального и интеллектуального роста работников, проводить профессиональную подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации работников.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 196 ТК РФ);

2.1.6. Повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации, роста цен и тарифов;

2.1.7. Выплачивать заработную плату в соответствии с Положением об оплате труда;

2.1.8. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, по существующим социальным программам (ст. 22 ТК РФ);

2.1.9. По представлению руководителя подразделения, согласованного с председателем цехового комитета, поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, выдавать премию, награждать ценным подарком, почетной грамотой, представлять к званию лучшего по профессии) (ст. 191 ТК РФ);

2.1.10. Выполнять в полном объеме обязательства Работодателя, предусмотренные ст. 22 ТК РФ;

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

2.2. Профсоюзный комитет, как представитель Работников обязуется:

2.2.1. Способствовать устойчивой деятельности организации соответствующими профсоюзам методами;

- 2.2.2.** Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка дня, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- 2.2.3.** Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29, 30 ТК РФ);
- 2.2.4.** Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- 2.2.5.** Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- 2.2.6.** Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- 2.2.7.** Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации (ст. 41 ТК РФ);
- 2.2.8.** Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов в случаях, установленных законодательством, без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);
- 2.2.9.** Обеспечивать членам Профсоюза и не членам профсоюза, уполномочившим профком представлять их интересы и перечисляющим на счет первичной профсоюзной организации ежемесячно 1% заработной платы, защиту их прав по вопросам трудовых отношений.

2.3. Работники обязуются:

- 2.3.1.** Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (ст. 21 ТК РФ);
- 2.3.2.** Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, инструкции по охране труда;
- 2.3.3.** Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества предоставляемых услуг, росту производительности труда;
- 2.3.4.** Беречь и эффективно использовать имущество организации, не совершать действий, влекущих за собой причинение материального ущерба предприятию;
- 2.3.5.** Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- 2.3.6.** Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать интересы других работников.

Стороны коллективного договора обладают следующими правами:

2.4. Работодатель имеет право:

- 2.4.1.** Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в

порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.4.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

2.5. Профсоюзный комитет имеет право:

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;

2.5.1.2. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.5.1.3. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

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

2.5.2. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.5.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

2.6. Работник имеет право на:

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

2.6.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.6.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

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

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

2.6.6. полную достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.6.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.6.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором, формах;

2.6.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.6.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

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

2.6.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

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

3. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (статьи 57, 58 и 67 Трудового кодекса РФ). Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (статья 68 Трудового кодекса РФ). Типовые трудовые договоры, для различных категорий работников, разрабатываются юридическим отделом и согласовываются с группой учета кадров и профсоюзным комитетом.

3.2. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» (статья 312.1 Трудового кодекса РФ).

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

В случае, если взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя происходит путем обмена электронными документами, используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе (статья 312.1 Трудового кодекса РФ).

В трудовом договоре о дистанционной работе может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем (статья 312.2 Трудового кодекса РФ).

Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и

сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

В случаях, если работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник может сделать это в форме электронного документа.

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа.

3.3. При приеме на работу администрация обязуется информировать вновь принимаемого работника о необходимости ознакомления с условиями коллективного договора до заключения с ним трудового договора, а также обязуется ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Лицо, поступающее на дистанционную работу, может быть ознакомлено с ними путем обмена электронными документами (статья 312.1 Трудового кодекса РФ).

3.4. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, коллективным договором.

3.5. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством с участием профсоюзного комитета (ст. 59 ТК РФ).

3.6. В трудовой договор по соглашению сторон может быть включено условие об испытании в целях проверки соответствия работника поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Установление работнику срока испытания,

превышающего три месяца, не допускается. Испытательный срок не устанавливается для лиц, определенных ст. 70 ТК РФ и иными законодательными актами.

3.7. Вновь нанятому молодому специалисту устанавливается период адаптации сроком не более трех месяцев, в течение которого к нему не будет применяться наказание за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72 ч. 2 ТК РФ).

3.9. В связи с изменениями организационных или технологических условий труда допускается изменение существенных условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции, места работы (ст. 74 ТК РФ). При этом изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, отраслевыми соглашениями.

3.10. Об изменении существенных условий труда, в части, касающейся условий оплаты труда, льгот, режима труда и отдыха, установления или отмене неполного рабочего дня, изменении разрядов и наименования должностей и других важных условий, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ) в части, касающейся совмещения профессий – не позднее, чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ). В случае изменения существенных условий труда стороны при достижении согласия вносят дополнения или изменения в трудовой договор, либо заключают новый. В случае несогласия работника трудовой договор расторгается по п. 7 ст. 77 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74), изменение существенных условий труда допускается с согласия профсоюзного комитета.

3.11. Обязанностью работодателя является создание условий профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по выполняемой работе.

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

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

4.1. Организация оплаты труда на предприятии регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными актами Российской Федерации по вопросам оплаты труда работников организаций 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. определяются «Положением об оплате труда работников ГУПС «Севтеплоэнерго» (далее - Положение об оплате труда).

4.3. Должностной оклад – 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 – 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) устанавливается согласно Положению об оплате труда.

4.6. Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника, занятого простым неквалифицированным трудом, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, устанавливается согласно Положению об оплате труда.

4.7. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (статья 271 ТК РФ).

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

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

4.10. В соответствии со статьей 134 ТК РФ администрация Предприятия принимает 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 является фактический рост индекса потребительских цен в Российской Федерации или

по городу Севастополю на основании данных Федеральной службы государственной статистики и ее территориальных органов. С учетом результатов финансово-хозяйственной деятельности и в связи с ежегодным повышением тарифа на тепловую энергию с 01 июля, установить минимальный срок проведения индексации – 01 июля текущего года. Отклонение даты проведения индексации допускается с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Коэффициент, используемый для индексации должностных окладов и месячных тарифных ставок работников, утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом на основании Протокола заседания администрации и профсоюзного комитета. Сумма индексации включается в состав себестоимости предприятия. Не допускается компенсировать проведение индексации заработной платы работникам путем перевода их на неполную ставку.

4.11. В зависимости от финансового и экономического состояния организации, а также социальных, экономических и производственных факторов, работодатель вправе устанавливать в организации минимальную тарифную ставку рабочего первого разряда в размере, превышающем величину, предусмотренную Региональным соглашением о минимальной заработной плате в городе Севастополе и/или Севастопольским региональным трёхсторонним соглашением, заключаемым между Правительством Севастополя, Союзом «Севастопольское объединение организаций профсоюзов» и Региональным объединением работодателей «Севастопольский союз промышленников и предпринимателей».

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

4.13. Установленная работнику в соответствии с присвоенным ему разрядом конкретная тарифная ставка (оклад) является социальной гарантией минимальной оплаты труда для данного работника. В минимальный размер оплаты труда не включаются 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. При наличии финансовой возможности администрация может применять коэффициенты соотношений минимальных размеров месячных тарифных ставок рабочих 1 разряда к величине минимального размера оплаты труда в г. Севастополе (МРОТ), в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в городе Севастополе и/или Севастопольским региональным трёхсторонним соглашением, заключаемым между Правительством Севастополя, Союзом «Севастопольское объединение организаций профсоюзов» и Региональным объединением работодателей «Севастопольский союз промышленников и предпринимателей», с учетом того, что действующие условия оплаты труда работников не ухудшатся.

4.15. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются

работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, и закрепляется в коллективном договоре (Федеральный Закон № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», глава 2, ст. 11).

4.16. Размеры и условия стимулирующих доплат и надбавок, ежемесячных и разовых производственных премий определяются локальным актом «Положение об оплате труда сотрудников 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 надбавках за выполнение особо важной работы на срок ее выполнения работникам ГУПС «Севтеплоэнерго»;

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

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

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

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

– о премировании работников за основные результаты производственной деятельности;

– о премировании освобожденных профсоюзных работников производится на общих для работников предприятия основаниях (ст. 375, 377 ТК РФ).

– о премировании по итогам работы за год работников ГУПС «Севтеплоэнерго».

4.17. Труд рабочего-повременщика оплачивается по фактически выполняемой работе, но не ниже тарифной ставки того разряда, который присвоен рабочему по основной работе. При выполнении работ различной квалификации труд работников с повременной оплатой труда оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.18. Выплата заработной платы производится 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 производится накануне этого дня. Оплата за первую половину месяца производится 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 производится с учетом обязательных удержаний.

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

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

Ежемесячно при выплате 2 части заработной платы администрация выдает работникам расчетный листок (ст. 136 ТК РФ), в котором должно быть указано:

- общая сумма средств на оплату труда с расшифровкой по видам оплаты;
- размеры удержания из заработной платы;
- сумма средств на оплату труда причитающихся выплат, в соответствии с Порядком выдачи расчетных листов работникам ГУПС «Севтеплоэнерго», утв. Приказом от 28.08.2018 №644.

Средний заработок исчисляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в действующей редакции), Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (в действующей редакции) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.19. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.20. Оплата за все время сверхурочной работы производится в соответствии ст. 152 ТК РФ в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.21. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии ст.153 ТК РФ. При суммированном учете рабочего времени работа в выходной день по графику конкретного работника оплачивается в двойном размере или по его желанию предоставляется другой день отдыха. При этом продолжительность рабочего времени по графику за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Графики доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Оплата за нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Положением об оплате труда (ст. 112 ТК РФ).

4.22. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) производится в размере 40% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смены (ст. 154 ТК РФ, п. 2.8.2.1 Отраслевого тарифного соглашения в ЖКХ РФ).

4.23. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере (ст. 146, 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 устанавливается также в повышенном размере согласно пункта 7.2.15.

4.24. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания и увеличения объема работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливается в размерах по соглашению сторон, но не менее 20% тарифной ставки (оклада), согласно Положения об оплате труда. Совмещение профессий допускается с согласия работника (ст. 151 ТК РФ).

4.25. Установить доплату за руководство звеном согласно Положения об оплате труда работников ГУПС «Севтеплоэнерго».

4.26. Надбавка за классность устанавливается квалификационной комиссией предприятия, в соответствии с требованиями ЕТКС, при условии фактической работы на автомашинах соответствующей категории и начисляется за время фактической работы на линии. Размер надбавки за классность устанавливается: для водителей автомобилей 2-го класса - в размере 10%, 1-го класса - 25% установленной месячной тарифной ставки за отработанное водителем время.

4.27. Время простоя не по вине работника, а также по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (месячной тарифной ставки). Время простоя по вине работника не оплачивается (в соответствии со ст.157 ТК РФ).

4.28. При временном переводе на другую работу в случае производственной необходимости, или простое, в соответствии со статьей 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.29. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, за все время обучения сохраняется средняя заработная плата. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

4.31. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета после внедрения новой техники и

технологии, реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, улучшения материально-технического снабжения, условий труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования (ст.160, ст.162 ТК РФ). О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

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

На руководителя предприятия распространяются все пункты Положения об оплате труда и настоящего коллективного договора.

4.33. Основной профессией на предприятии является «оператор котельной».

4.34. Установить учетный период для работников, работающих по суммированному учету рабочего времени – квартал. Графики работ в учетный период времени должны быть составлены равномерно и согласованы с председателем цехкома подразделения. Согласно Приказу Министерства транспорта РФ от 16.10.2020г. № 424 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» для водителей гаража, работающих по суммированному учету рабочего времени, устанавливается учетный период месяц. Графики работ в учетный период времени для водителей гаража должны быть составлены в соответствии с «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», утвержденным Приказом Минтранса РФ от 16.10.2020 г. № 424.

5. Занятость, переобучение кадров, условия высвобождения работников

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации её, а также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно по согласованию с профкомом.

Работодатель заблаговременно ставит в известность профком обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности предприятия, а также проектах долгосрочных и текущих планов производства и его развития, результатах финансовой деятельности предприятия и распределения полученных доходов, иных важных для членов профсоюза вопросах.

Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

5.2. Ликвидация организации, её подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться работодателем только после предварительного уведомления профкома не менее чем за три месяца и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

Смена собственника имущества организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (ст. 75 ТК РФ).

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязуется заблаговременно, в течение трех рабочих дней с момента издания приказа о сокращении и не менее чем за 2 месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров, а в случае, если решение может привести к массовому увольнению работников, не менее чем за 3 месяца, уведомлять профком о предстоящем сокращении и представлять в профком список сокращаемых должностей и работников, причины сокращения, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. (ст. 82 ТК РФ).

5.4. С приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально, под роспись не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ) до увольнения.

Лицам, получившим уведомление об увольнении, по их письменному заявлению представляется свободное от работы время - 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы.

5.5. Расторжение трудового договора по инициативе администрации по ст. 81 ТК РФ (п. 2, п. 3, п. 5, подпункты «в», «д» п. 6, п. 9, п. 10, п. 13) с работником – членом профсоюза производится с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ, Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» п. 4, ст. 12).

5.6. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

5.7. Работодатель и профсоюзный комитет договорились о том, что:

5.7.1 Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается работа, имеющаяся в организации в соответствии с квалификацией и образованием работника (ст. 81, ст. 180 ТК РФ).

5.7.2 При расширении производства обеспечивается приоритет в приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности, путём предоставления информации в профсоюзный комитет.

5.7.3 Для минимизации сокращения численности или штата работников используются следующие возможности: естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.), временное ограничение приема кадров, их перемещение внутри организации, по соглашению с работниками введение режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7.4 Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- проработавшие в организации свыше 10 лет,
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста,
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матерей,
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

5.7.5 Не допускается без трудоустройства увольнение работников пред пенсионного возраста, работников, воспитывающих детей-инвалидов, одновременно двух работников из одной семьи по сокращению штата или численности работников при наличии вакантных должностей, соответствующих их квалификации и состоянию здоровья. С их личного согласия, работодатель принимает меры по их досрочному выходу на пенсию.

5.7.6 Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), другие лица, воспитывающих указанных детей без матери, не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 261 ТК РФ).

5.7.7 За счет средств организации могут быть установлены повышенные размеры доплат при работе в режимах неполного рабочего дня, неполной

рабочей недели, например, до размера минимальной тарифной ставки, установленной на предприятии, или до уровня тарифной ставки работника (за счет прибыли).

5.7.8 За работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в данной организации в течение трех месяцев после увольнения с военной службы сохраняется право на поступление на работу в ту же организацию, а за проходившими военную службу по призыву (в том числе и за офицерами, призванными на военную службу в соответствии с Указом Президента РФ) – также права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу (п. 5. ст. 23 ФЗ «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 г. № 76).

5.7.9 Предоставляется возможность переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.7 В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров, **работодатель обязуется:**

5.8.1. Укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив её необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-наглядными пособиями.

5.8.2. Разработать совместно с профсоюзом план повышения квалификации и подготовки кадров.

5.8.3. Содействовать работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию.

5.8.4. Закреплять наставников (работников предприятия) за молодыми работниками без опыта работы по данной профессии (квалификации), за студентами (практикантами), проходящими практику в соответствии с договором о практической подготовке обучающихся между ГУПС «Севтеплоэнерго» и образовательным учреждением. Наставникам выплачивать надбавку к окладу в размере: 10% месячной тарифной ставки за 1-2х учеников, в размере 15% месячной тарифной ставки за 3-х и более учеников.

5.8.5. Работник, прошедший переподготовку и повысивший свой профессиональный уровень, подает документы в квалификационную комиссию. Комиссия может принять решение о переводе сотрудника на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

6. Продолжительность рабочего времени, времени отдыха и отпусков

6.1. Режим рабочего времени в организации определяется действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными приказом директора (ст. 100 ТК РФ).

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40-часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

6.3. Для работников, работающих по суммированному учету рабочего времени, продолжительность рабочего времени за учетный период (квартал (ст. 104 ТК РФ).) не должна превышать нормального числа рабочих часов. При этом недоработка или переработка балансируется в рамках учётного периода.

Согласно Приказу Министерства транспорта РФ от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», для водителей гаража, работающих по суммированному учету рабочего времени, устанавливается учетный период месяц. Графики работ в учетный период времени для водителей гаража должны быть составлены в соответствии с «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», утвержденным Приказом Минтранса № 424.

Продолжительность ежедневной работы определяется графиками сменности, согласованными с профкомом с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

6.4. Стороны договорились, что в организации:

6.4.1. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данного работника, (сверхурочной работе) в случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.4.2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, установлен Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 101 ТК РФ).

6.4.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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. Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

В остальных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч.5 ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). Соответствующее заявление рекомендовано предоставить в группу учета кадров в течение месяца со дня привлечения к работе в выходной или нерабочий праздничный день.

6.4.4. В выходные и праздничные дни может вводиться дежурство на дому для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов. При этом работник пребывает вне места нахождения работодателя и, если возникает необходимость, является к месту выполнения работы по вызову. К дежурствам на дому могут привлекаться работники предприятия по списку, согласованному с профкомом. Дежурство на дому приравнивается к работе в выходные праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае предоставления другого дня отдыха работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.4.5. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается: для лиц моложе 18 лет, для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю, для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, для лиц, утративших трудоспособность на нашем производстве – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

6.4.6. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, по их заявлению: беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени (ст. 93 ТК РФ).

6.4.7. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производств (работ) работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем 2 месяца до их

введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет для согласования необходимости введения режима неполного рабочего времени. Режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели может вводиться на срок не более шести месяцев в год (ст. 74 ТК РФ).

6.5. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются минимальной продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть продолжительностью не менее 14 календарных дней.

6.5.1 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы на данном предприятии. До истечения шести месяцев, по соглашению, сторон оплачиваемый отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени (ст. 122 ТК РФ).

6.5.2 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Запрещается не предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124, 125 ТК РФ).

6.5.3 Отпуска работникам предоставляются согласно графику, согласованному с профсоюзным комитетом, с письменным уведомлением работника не менее, чем за две недели до начала отпуска (ст. 123 ТК РФ).

6.5.4 По соглашению сторон трудового договора на основании письменного заявления работника отпуск, установленный утвержденным графиком, может быть перенесен:

- в случае предоставления работнику профсоюзной организацией путевки на базу отдыха;
- в случаях смерти близких родственников (мать, отец, супруг(а), дети) и необходимостью отъезда в другой город (при условии соблюдения сроков оформления соответствующих документов и выплаты отпускных).

Работник, с которым был приостановлен трудовой договор в связи с призывом на военную службу по мобилизации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

6.5.5 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ, Постановление Кабинета министров СССР от 26.01.1991г. №10). Минимальная продолжительность этого отпуска составляет семь календарных дней.

6.5.6 Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность

которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 119 ТК РФ).

6.5.7 Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период оплачиваемого отпуска в число календарных дней отпуска, не включаются (ст. 120 ТК РФ).

6.5.8 Работникам, успешно совмещающим работу с получением образования по имеющим государственную аккредитацию программам, при получении образования соответствующего уровня впервые, предоставляются дополнительные учебные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173-177 ТК РФ).

6.6. Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

6.6.1. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.
- работникам, которые ухаживают за инвалидом I группы, если он член семьи или иной родственник при предоставлении документов, подтверждающих родство и рассмотренных коллегиально представителями подразделения, профсоюзного комитета и работодателя – до 14 календарных дней.

6.6.2. По письменному заявлению может быть предоставлен отпуск:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ),
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - продолжительность отпуска определяется по соглашению с работодателем;
- матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей 1-х классов один день с сохранением заработной платы в День знаний. Матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей 2 - 4 классов – 1 день без сохранения заработной платы в День знаний. В случае, если День знаний приходится на выходной (нерабочий) день по производственному календарю, то отпуск с сохранением

заработной платы предоставляется матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей 1-х классов в ближайший, следующий за ним рабочий день, за исключением случаев, если торжественная линейка проводится в выходной (нерабочий) день.

6.6.3. В стаж работы, который даёт право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых работнику отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (часть первая статьи 121 ТК РФ). Если общий срок отпусков без сохранения заработной платы составит более 14 календарных дней, то при расчёте стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, календарные дни начиная с 15 дня не учитываются. При этом дата окончания рабочего года смещается на число дней, исключённых из указанного стажа (письмо Роструда от 14.06.2012 г. № 854-6-1).

6.6.4. Период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы организации или приостановкой производства включается в стаж работы для предоставления ежегодного отпуска (постановление Минтруда РФ от 27.06.96 № 40).

6.6.5. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.6.6. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.6.7. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.6.8. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.6.9. Работники ГУПС «Севтеплоэнерго имеют право на освобождение от работы на два календарных дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в день вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19), после каждого компонента вакцины.

6.6.10. Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Работник обязан предоставить работодателю справку медицинской организации и/или сертификат

вакцинации, подтверждающий прохождение вакцинации в день освобождения от работы.

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

7.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасности и здоровых условий труда работников является его обязанностью (ст. 214 ТК РФ).

Стороны обязуются прилагать максимальные совместные усилия в достижении этой цели, и ежегодно заключают соответствующее соглашение по охране труда и отчитываются о его выполнении.

7.2. Работодатель, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, обязуется:

7.2.1. Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделять особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам, а также организации их надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания.

7.2.2. Разработать мероприятия по предупредительным мерам для сокращения производственного травматизма и профзаболеваний в соответствии с Приказом от 29 октября 2021 года № 771н Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в организации средства не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), в соответствии (ст. 225 ТК РФ).

Организовать работу службы по охране труда в соответствии Трудовым Кодексом РФ и законодательством об охране труда. Определить расчетную численность специалистов службы охраны труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 января 2022 года № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда», и в дальнейшем не допускать ликвидацию службы охраны труда, обеспечивать условия для эффективной работы.

7.2.3. Организовать работу кабинета охраны труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2021 г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда». Обеспечить приобретение наглядной агитации по охране труда, промышленной безопасности и безопасности дорожного движения, необходимого оборудования для работы кабинета по охране труда, наличие уголков (стендов) охраны труда в подразделениях, а также совместно с профкомом проводить ежеквартально дни охраны труда.

7.2.4. Своевременно в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря

2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» проводить периодическую специальную оценку условий труда всех рабочих мест предприятия

По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с профкомом План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

7.2.5. Информировать работников при приеме на работу об условиях труда на рабочих местах, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствий для здоровья, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, необходимых средствах индивидуальной защиты, и компенсациях за работу с вредными условиями труда, режиме труда и отдыха, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ. Предоставлять такую информацию по просьбе работника и в процессе его труда.

7.2.6. Своевременно в соответствии с требованиями ст.219 ТК РФ и «Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» проводить предусмотренные законодательством виды инструктажей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и оказанию первой помощи пострадавшим со стажировкой на рабочем месте и проведением проверки знаний, требований охраны труда. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда. (ст. 214 ТК РФ).

7.2.7. Организовывать в соответствии с ст. 214, ст. 220 ТК РФ и Приказом Министерства Здравоохранения и Социального Развития РФ от 28 января 2021 года № 29н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» проведение за счет собственных средств обязательного предварительного(при приеме на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников,

внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований, а так же медицинских осмотров при наличии медицинских рекомендаций по итогам медосмотров и/или после нетрудоспособности работника.

7.2.8. Не допускать работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.9. Обеспечить своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, спецобуви, предохранительных приспособлений и других средств индивидуальной защиты бесплатно в соответствии с нормами выдачи в зависимости от вида и условий работы на определенный срок (Положение об обеспечении работников ГУПС «Севтеплоэнерго» средствами индивидуальной защиты и смывающими веществами). Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

При необходимости спецодежда, спецобувь и инструмент, пришедший в негодность не по вине работника, заменяются досрочно на основании акта. Новые средства индивидуальной защиты предоставляются при возврате изношенных. Приобретение, хранение, стирка и ремонт одежды осуществляется за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ)

7.2.10. В соответствии со ст. 221 ТК РФ и Типовыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными (опасными) условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденными приказом Минсоцразвития России от 01.10.2008 г. № 541н, работодатель имеет право по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и с учетом своего финансово-экономического положения устанавливать по результатам специальной оценки условий труда нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

7.2.11. Обеспечить выдачу работникам бесплатно смывающих (мыло) и обезвреживающих средств (ст. 221 ТК РФ) (Положение об обеспечении работников ГУПС «Севтеплоэнерго» средствами индивидуальной защиты и смывающими веществами).

7.2.12. Обеспечить работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с ст. 222. ТК РФ, Постановлением

Правительства РФ от 13.03.2008 г. № 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» и Приказом Минсоцразвития от 16.02.2009 г. № 45н по перечню должностей и профессий (Положение о бесплатной выдаче работникам, занятым на вредных условиях труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Приложения б).

7.2.13. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями по охране труда согласно ст. 216_3 ТК РФ.

7.2.14. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными производственными условиями труда следующие льготы и компенсации согласно Приложения № 6 «Перечень должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными условиями труда и имеющих следующие льготы и компенсации» в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда ст. 117, 147 ТК РФ.

7.2.15. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

- проводит первоочередную специальную оценку условий труда на рабочих местах женщин и подростков по условиям труда;
- выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно-допустимых нагрузок для женщин, установленных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» и подростков установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 07.04.1999 № 7 Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную;
- исключает применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 253, 265 ТК РФ, приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.07.2019 № 512н Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет;

7.2.16. По инициативе работодателя или по инициативе работников, либо профкома на паритетной основе из представителей работодателя и членов профсоюза создаются комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирование работы комитетов (комиссий) по охране труда, выделение помещений, необходимой нормативно-технической документации, обучение членов

комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств работодателя. Основная задача комитетов (комиссий) по охране труда организовать совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организация проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах, информирование работников о результатах указанных проверок и о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда (ст. 224 ТК РФ).

Уполномоченным лицам по охране труда предоставлять для выполнения своих обязанностей по 5 часов в неделю с оплатой этого времени за счёт средств работодателя в размере среднего заработка.

7.2.17. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом, совместной комиссией по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда на участках и информировать работников о принимаемых мерах в этой области ежеквартально.

7.2.18. Создавать на предприятии условия для реализации профкомом права, в пределах его компетенции, контролировать соблюдение законодательства по охране труда и проводить независимую специальную оценку условий труда на рабочих местах, оценку состояния оборудования на соответствие нормам охраны труда и санитарии (ст. 214, ст. 370 ТК РФ).

7.2.19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве осуществлять согласно «Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», утвержденному Постановлению Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.04.2022 г. № 223н и ст. 227-231 ТК РФ.

Обеспечить участие профкома, уполномоченных лиц по охране труда в расследовании аварий, инцидентов, несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

7.2.20.2 В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляется учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников в соответствии со ст. 226 ТК РФ и «Порядка учета и расследования микроповреждений (микротравм), утвержденного приказом директора №103 от 16.02.2022 г.

7.2.20. Сохранять за работниками места работы, должности и среднего заработка на время приостановки работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 216_1 ТК РФ).

7.2.21. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

Осуществлять учет и анализ производственного травматизма, причин профессиональных заболеваний, доводить до сведения работников итоги анализа на заседаниях профкома ежеквартально, разрабатывать и внедрять профилактические мероприятия по их предупреждению.

7.2.22. Возмещать ущерб здоровью при утрате трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в порядке, установленном законодательством (ст. 184 ТК РФ).

7.2.23. Установить дополнительно единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- получения работником инвалидности - 5 минимальных размеров оплаты труда;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - 7 минимальных размеров оплаты труда;
- гибели работника - 10 минимальных размеров оплаты труда.

7.2.24. Обеспечить санаторно-курортным лечением работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве, получивших профессиональные заболевания, при наличии заключения учреждения медико-социальной экспертизы.

7.2.25. В случае гибели работника на производстве, а также его смерти, наступившей вследствие травмы на производстве или профессионального заболевания (при наличии заключения компетентного органа о наличии причинной связи между травмой или профзаболеванием и смертью, а также акта «О расследовании несчастного случая») все расходы, связанные с погребением производить за счет средств предприятия, поминки в столовой в день похорон. Для доставки умершего из иногородних медицинских учреждений предоставлять транспорт.

7.2.26. Обеспечить в каждом структурном подразделении, на производственных участках, а также на выездных работах наличие укомплектованных аптечек для оказания первой медицинской помощи. При явных признаках или подозрении на ухудшение здоровья работника при выполнении своих трудовых обязанностей принимать меры по направлению его в лечебное учреждение.

7.2.27. Прекращать производственный процесс и иные действия по требованию профсоюзного комитета на рабочих местах, производственных участках, структурных подразделениях или на предприятии в случае возникновения угрозы жизни или здоровья работающих в целом на время, необходимое для устранения этой угрозы.

7.2.28. Согласно статьи 163 Трудового кодекса Российской Федерации «Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки»: Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения

работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

7.2.29. Предприятие обеспечивает работников также и бесплатной бутилированной водой, которая поставляется организацией, которая должна иметь документы, подтверждающие происхождение, качество и безопасность бутилированной воды. При организации питьевого режима с использованием бутилированной питьевой воды кулер (установка с дозированным розливом питьевой воды, расфасованной в емкости) должен обеспечиваться одноразовыми стаканчиками и контейнерами для сбора использованной посуды одноразового применения. Замена емкости в кулере должна производиться по мере необходимости, но не реже одного раза в неделю (на основании п. 17 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней», СанПиН 2.1.4.1116-02 от 15.03.2002 года).

7.3. Работник в области охраны труда обязан:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию, следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции, использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст. 215 ТК РФ).

7.3.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями. (ст. 215 ТК РФ).

7.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления. (ст. 215 ТК РФ). При получении микроповреждения (микротравмы) работником, для регистрации и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, работнику необходимо обратиться к своему непосредственному или вышестоящему руководителю. (ст. 226 ТК РФ).

7.3.5. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

7.3.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.216_1 ТК РФ), ему предоставляется на время устранения опасности другая работа по его профессии. Отказ от работы не влечет за собой привлечение к дисциплинарной ответственности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, за работником сохраняется место работы (должность) и прежний заработок.

7.4. Профсоюзная организация в соответствии с положениями статьи 224 ТК РФ обязуется:

7.4.1. В целях организации сотрудничества по охране труда работодателей и работников в организации создать с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации совместный комитет (комиссию) по охране труда (ст. 224 ТК РФ).

7.4.2. Для организации общественного контроля за состоянием охраны труда профсоюзный комитет обязуется принять меры по избранию и организации деятельности уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, за разработкой и выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда.

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

7.4.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.4.5. Способствовать осуществлению мер, направленных на улучшение условий охраны труда и снижению производственного травматизма.

7.5. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель обеспечивает расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Также работодатель осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

7.6. Должностные лица, нарушившие Законодательство РФ о труде и законодательство РФ об охране труда, могут быть привлечены к дисциплинарной и административной ответственности (ст. 195 ТК РФ, Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.01 г. № 195-ФЗ).

8. Обязательное и добровольное страхование

1.1 Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить государственное социальное страхование, страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное страхование, добровольное медицинское страхование работников (при наличии финансовой возможности), регулярно и в полном объеме вносить страховые взносы в размере, определенном законодательством.

8.1.2. Информировать 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. Заключить договор с органами здравоохранения на прохождение обязательной медкомиссии.

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

8.1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

1.2 Стороны договорились, что:

8.2.1. Работники имеют право беспрепятственно получать от работодателя информацию о начислении страховых взносов (ст. 62 ТК РФ).

8.2.2. Профком имеет право беспрепятственно получать информацию о своевременности и полноте перечисления страховых, в целом по организации, а также по отдельным работникам, и, в первую очередь, в части начисляемой для перечисления (ст. 15, Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»).

8.3. Стороны договорились, что:

8.3.1. Создать на предприятии паритетную комиссию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета (закрепить приказом, определить функциональные обязанности), которая будет под протокол рассматривать вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, а именно: определять количество путевок на лечение трудящихся, в оздоровительные лагеря для детей работников.

9. Социальные льготы, гарантии и компенсации

9.1. Стороны договорились реализовать мероприятия по социальному развитию коллектива (см. Смета Коллективного договора Приложение 1), в том числе:

9.1.1. Компенсировать работникам, отправляющим своих детей в летний период в детские лагеря, расходы на приобретение путевок в соответствии с Положением о компенсации стоимости путевок в детские лагеря, утвержденного приказом, действующим на предприятии.

9.1.2. Финансировать мероприятия по переобучению работников;

9.1.3. Оказывать материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (несчастный случай, стихийное бедствие и т.д.) согласно локальному нормативно-правовому акту «Об оказании материальной денежной помощи работникам ГУПС «Севтеплоэнерго»», членам профсоюза согласно Приложения 2 к Коллективному договору.

9.1.4. Оказывать материальную помощь работникам в связи с другими особыми обстоятельствами, согласно локальному нормативно-правовому акту «Об оказании материальной денежной помощи работникам ГУПС «Севтеплоэнерго»»;

9.1.5. Оказывать помощь семьям умерших работников в организации похорон, согласно локальному нормативно-правовому акту «Об оказании материальной денежной помощи работникам ГУПС «Севтеплоэнерго»»;

9.1.6. Предоставлять автотранспорт для организации отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия, для перевозки спортсменов - участников соревнований;

9.1.7. Возмещать работникам предприятия, имеющим разъездной характер труда, затраты на проезд согласно локальному нормативно-правовому акту «О разъездном характере работы работников ГУПС «Севтеплоэнерго»» (утверждено приказом по предприятию в действующей редакции).

9.1.8. Компенсировать расходы на приобретение годового абонемента в спортивный зал/секцию, согласно локального нормативно-правового акта «О компенсации стоимости работникам ГУПС «Севтеплоэнерго» физкультурно-оздоровительных занятий» (утверждено приказом по предприятию в действующей редакции).

9.2 Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.3 Работодатель:

– обязуется ежемесячно перечислять на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере не более 1% процента от фонда заработной платы (расчет фонда заработной платы производится в соответствии с п. 12.13 коллективного договора) на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

– способствует проведению смотров художественной самодеятельности,

спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья за период рабочего времени.
- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья и прочих социально-культурных мероприятий.

9.4 Профсоюзный комитет:

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия для работников предприятия,
- выделяет на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.
- организует систематическое посещение больных членов профсоюза на дому, в больницах, для оказания товарищеской помощи и проверки соблюдения режима, предписанного врачом.

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

Работодатель по ходатайству профкома выделяет средства для поощрения победителей конкурса «Лучший по профессии» в соответствии с Положением об этом конкурсе.

9.6 С целью стимулирования сдачи крови работниками предприятия, установить следующие выплаты:

- за каждый случай безвозмездной сдачи крови при наличии справки Станции переливания крови, донору выплачивать за счет средств предприятия 300 руб.;
- почетному донору – 500 руб.

За каждый случай сдачи крови или ее компонентов, в том числе в случае сдачи в выходные, нерабочие, праздничные дни работнику предоставляются два дня отдыха, оплачиваемые по среднему заработку. Один день — день сдачи крови или компенсация за него (ч. 1–3 ст. 186 ТК РФ), а второй день — дополнительный отдых (ч. 4 ст. 186 ТК РФ). Работодатель оплачивает все дни сдачи крови и дополнительные дни отдыха из расчета средней заработной платы.

Если работник в день сдачи крови вышел на работу по соглашению с работодателем (ч. 2 ст. 186 ТК РФ) на основании письменного заявления, согласованного с непосредственным руководителем, то ему предоставляется другой день отдыха, который будет оплачен в размере среднего заработка за фактически отработанное время.

При суммированном учете рабочего времени, расчет среднего заработка производится согласно графика унифицированного учета рабочего времени (форма Т-12) и согласно режима работы при суммированном учете рабочего времени.

По желанию работника дополнительный день отдыха может быть присоединен к ежегодному отпуску.

9.7 При наличии финансовой возможности Предприятие полностью или

частично компенсирует работникам расходы на приобретение путевок (за исключением туристских), на основании которых оказываются услуги санаторно-курортными и оздоровительными организациями, находящимися на территории Российской Федерации.

Размер компенсации не может превышать 25 000 рублей на 1 ребенка до 17-летнего возраста включительно.

Право на компенсацию имеют сотрудники являющимися родителями, опекунами, усыновителями, отработавшие на предприятии не менее 3-х месяцев на момент подачи заявления на компенсацию ранее приобретенных путевок. Данная компенсация не распространяется на сезонных работников. В случае если на Предприятии работают оба родителя, право на компенсацию предоставляется только одному из родителей на каждого ребенка.

К санаторно-курортным и (или) оздоровительным организациям относятся:

- санатории, санатории-профилактории, профилактории;
- дома отдыха и базы отдыха;
- пансионаты;
- лечебно-оздоровительные комплексы;
- санаторные, оздоровительные и спортивные детские лагеря.

Заявление на компенсацию может быть оформлено не позднее одного месяца с даты окончания путевки (смены). Компенсация выплачивается не чаще одного раза в течение одного календарного года. Календарным годом считается год с 01 января по 31 декабря.

Порядок, сроки и перечень необходимых документов утверждается отдельным локальным документом Предприятия.

9.8 Предприятие компенсирует расходы на приобретение годового абонемента в спортивный зал/секцию в размере 50% от стоимости абонемента, но не более, чем в сумме 6000 рублей, согласно локального нормативно-правового акта «О компенсации стоимости работникам ГУПС «Севтеплоэнерго» физкультурно-оздоровительных занятий», утвержденного приказом по предприятию в действующей редакции.

9.9 С целью повышения работоспособности работников с учетом рационального использования ими рабочего времени и времени отдыха, уменьшения потерь рабочего времени и достижения более высокого уровня производительности труда администрация совместно с профсоюзным комитетом обеспечивает работников горячим питанием в случаях возникновения внеплановых (аварийных) работ в период с 16:30 до 07:30 при условии:

- начало работы после 16-30 (сразу после работы по рабочему графику) продолжительности работ не менее 3 часов.
- начало работ после 19-30 (вызов на рабочее место) продолжительность работы не менее 7 часов.

Плановую продолжительность производимых работ определяет ответственный за производство работ по согласованию с заместителем

технического директора по эксплуатации или заместителем технического директора по ремонту. Заказ оформляет мастер аварийно-диспетчерской службы по информации ответственного за производство работ после согласования. Количество необходимых порций питания должно соответствовать количеству сотрудников, принимающих участие в выполнении работ и зарегистрированных мастером аварийно-диспетчерской службы.

Работодатель обязуется заключить договор с соответствующей организацией на оказание услуг по обеспечению питанием работников (доставке готовых обедов) в соответствии с действующим законодательством, санитарно-эпидемиологическими требованиями, правилами и нормами. Администрация и профсоюзный комитет договорились о совместном контроле за качеством поставляемого питания.

Администрация обязуется включить в двусторонний договор на оказание услуг по питанию условия о досрочном расторжении договора с организацией общественного питания в случае выявления нарушений.

В случае, если организация, обеспечивающая доставку готовых обедов, с которой заключен договор, по каким-либо причинам не обеспечила горячим питанием работников в период внеплановых (аварийных) работ (с 16:30 до 07:30), такие работники вправе получить компенсацию своих расходов в случае самостоятельного приобретения (заказа) готового обеда (продуктов питания) на основании товарного чека на сумму, не превышающую 250 рублей.

10. Социальная защита работающей молодежи и женщин

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

10.1.1. направлять работников на обучение в учреждения, обеспечивающие получение среднего специального и высшего образования на специальности, необходимые организации, и производить оплату за их обучение согласно условиям договора, заключаемого между работником и организацией, а, при необходимости, и учреждением образования.

10.1.2. обеспечить молодых рабочих и их семьи необходимыми условиями для занятия физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью;

10.1.3. способствовать созданию на предприятии Молодежного совета.

10.2. Профком обязуется:

10.2.1. способствовать созданию надлежащих условий повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи;

10.2.2. предусмотреть дополнительные по сравнению с законодательством нормы, усиливающие гарантии оставления на работе молодежи;

10.2.3. не допускать увольнений по сокращению штата женщин, мужа которых призваны на действительную воинскую службу, и которые имеют детей.

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

11.1. Стороны договорились, что в условиях угрозы проведения процедур банкротства все решения принимаются с участием Профсоюза.

11.2. Работодатель обязуется доводить до сведения Работников информацию о производственном и финансовом положении организации.

11.3. Профсоюзу предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации организации на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации, и экспертизы этих материалов, а также привлекать для контроля представителей вышестоящих профсоюзных органов.

Представитель работников должника участвует в арбитражном процессе по делу о банкротстве организации, других проводимых в связи с банкротством мероприятий в соответствии с Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 г. №127-ФЗ и другими нормативными актами.

11.4. В случае признания организации банкротом и осуществлении мероприятий по её ликвидации (реорганизации) коллективный договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех наемных Работников в соответствии с действующим законодательством.

11.5. При резком ухудшении экономического положения организации, руководитель организации извещает об этом профсоюзный комитет, предоставляет по просьбе профкома информацию о финансовом состоянии организации и принимает действенные меры по улучшению положения. Стабилизация экономического положения организации не может производиться путем снижения заработной платы работников.

11.6. Работодатель представляет профсоюзному комитету по его письменному запросу в соответствии с действующим законодательством информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- ведения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором.

Профсоюзный комитет имеет право вносить по этим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

11.7. Обеспечение гарантий работникам приватизируемого предприятия осуществляется в соответствии с Федеральным законом «О приватизации государственного и муниципального имущества» от 21 декабря 2001 г. №178-ФЗ, другими нормативными и законодательными актами.

11.8. При продаже имущества организации на конкурсе стороны принимают меры по включению в условия конкурса следующих положений:

- сохранение рабочих мест;
- переподготовка и (или) повышение квалификации работников;
- сохранение профиля деятельности унитарного предприятия.

11.9. Открытое акционерное общество, созданное в процессе приватизации имущества предприятия, соблюдает условия и отвечает по обязательствам, которые содержатся в коллективном договоре, действовавшем до приватизации имущества предприятия.

11.10. Трудовые отношения работников унитарного предприятия после приватизации имущества предприятия продолжаются с согласия работников и могут быть изменены или прекращены не иначе как в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

11.11. При ликвидации организации претензии работников по коллективному договору удовлетворяются за счёт имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим законодательством.

12. Взаимодействие сторон.

Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива

Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель признает исключительное право профсоюзного комитета вести переговоры от имени работников организации, предприятия по вопросам заключения коллективного договора, заключения или изменения соглашений, осуществления контроля за их выполнением, установления режимов труда, социального развития коллектива при реализации права на участие в управлении организацией и другие (ст. 29 ТК РФ).

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

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

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.4. Работодатель заблаговременно ставит в известность профком обо всех готовящихся организационных изменениях в деятельности организации, а также проектах долгосрочных и текущих планов производства и развития, результатах финансовой деятельности организации и других вопросах, касающихся трудового коллектива предприятия.

12.5. Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и коллективным договором. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, касающихся вопросов социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение 10 дней рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

12.6. Работодатель представляет профсоюзу, действующему в организации, в бесплатное пользование оборудование, служебные и другие помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, необходимые для его деятельности, в т. ч. и для проведения собраний работников, транспортные средства, оргтехнику, канцелярские товары, средства связи и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета (ст. 377 ТК РФ, ст. 29 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.7. Работодатель по письменному заявлению работников, как являющихся членами профсоюза, так и не состоящих в профсоюзе, но уполномочивших профком представлять их интересы, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы и средства из заработной

платы одновременно с выплатой заработной платы работников (ст. 377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов: перечисление удержанных работодателем членских профсоюзных взносов в первичную профсоюзную организацию и вышестоящие профсоюзные органы производится:

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

При переходе Работника из одного подразделения в другое, а также при реорганизации Предприятия, смене собственника, изменении наименования, органа управления Предприятием, изменении наименования Профорганизации ранее поданное заявление об удержании из заработной платы Работника профсоюзных взносов является основанием для продолжения их удержания и перечисления на счет Профорганизации.

12.8. Освобожденные профсоюзные работники пользуются всеми правами, льготами и гарантиями, действующими в организации, наряду с работниками, в т.ч. в части премирования за основные результаты хозяйственной деятельности, вознаграждения по итогам работы за год, надбавки за стаж работы на предприятии и других (ст. 375 ТК РФ).

Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств организации в размерах, установленных решением Президиума Севастопольской городской организации профсоюза Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения от 23.12.2014 г. № 5 (ст. 377 ТК РФ).

12.8.1. Производить оплату труда председателю профкома согласно Сметы расходования денежных средств на охрану труда и социальные нужды предприятия.

12.9. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее на время по 15 часов в месяц, а также предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск председателям цеховых комитетов до трех, а членам профкома до двух рабочих дней по представлению председателя профкома (ст. 374 ТК РФ, ст. 25 Закона о профсоюзах):

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников с оплатой по среднему заработку за счет работодателя: председателям цехкомов, члены профкома;
- для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседаниях комиссий, а также для участия в работе их выборных органов на время их проведения;
- на время профсоюзной учебы.

12.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по ст. 81 ТК РФ (п.2,3,5, подпункты «в», «д» п.6) с руководителем (его заместителями) выборного органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных

подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82, ст. 374, ст. 376 ТК РФ).

12.11. Работники, входящие в состав профсоюзных органов предприятия, в состав комиссии по трудовым спорам, по охране труда и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

12.12. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется.

12.13. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж (ст. 375 ТК РФ).

12.14. Администрация предприятия ежемесячно перечисляет на расчетный счет Профсоюзного комитета целевые отчисления в размере не более 1% от фонда заработной платы, определенного в соответствии с методикой Федеральной службы государственной статистики (Приказ Росстата от 22.11.2017 № 772 «Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников» с изменениями и дополнениями), проведение культурно-массовых, физкультурных, оздоровительных и других мероприятий, мероприятий направленных на помощь призванным на военную службу по мобилизации, по контракту и других мероприятий.

12.15. Профсоюзный комитет своей деятельностью способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес (Рекомендации МОТ № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятий»), укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

12.16. Представители профсоюзных органов включаются:

– по уполномочию работников в состав коллегиальных органов управления организацией;

- в комиссию по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ)
- в комиссию по приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения;
- в число представителей, направляемых в соответствующий комитет по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации организации.

12.17. Работодатель и профсоюзный комитет совместно определяют необходимость заключения отдельных соглашений, распространяющихся на членов профсоюза по вопросам:

- организации лечения и отдыха работников и членов их семей;
- участия работников в управлении предприятием;
- организации и проведения культурных и спортивных мероприятий;
- и другим вопросам.

12.18. Работодатель обязуется предоставить право представителям профсоюза посещать оперативные производственные совещания иные заседания, рабочие места для реализации уставных задач профсоюза и предоставленных законодательством прав.

12.19. Работодатель направляет в профком копии приказов, распоряжений, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников (в том числе копии приказов и распоряжений по изменению организационной структуры, изменению штатного расписания структурного подразделения) в рамках рассмотрения трудовых споров.

12.20. Работодатель обязуется немедленно информировать профсоюзный комитет (председателя профсоюзного комитета) обо всех случаях травмирования работников на производстве.

12.21. Работодатель не вмешивается в деятельность профорганов, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих их права и деятельность.

12.22. Работодатель безвозмездно предоставляет по заявке профкома транспортные средства.

12.23. По запросу администрации Профсоюзный комитет предоставляет информацию о расходовании денежных средств на культурно-массовую работу.

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

13.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

13.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству (глава 61 ТК РФ).

13.3. Представителям работников, участвующим в примирительных процедурах по урегулированию коллективных трудовых споров, за все время их отвлечения от работы в организации в связи с выполнением указанных обязанностей сохраняется средняя заработная плата на срок не более трех месяцев в течение одного года и соответствующие льготы (ст. 405 ТК РФ).

13.4. Профком организации в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, вносит представление об устранении этих нарушений.

13.5. Требования профсоюзного комитета об устранении нарушений законодательства о труде, охраны труда подлежат в недельный срок рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

14. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, для чего избирается комиссия из 20 человек по 10 человек от каждой стороны, согласно совместному Приказу. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

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

14.3. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством (ст. 55 ТК РФ, ст.ст. 5.28 – 5.31 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.01 № 195-ФЗ).

14.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на конференции трудового коллектива один раз в год, а также на расширенном заседании профкома.

14.5. Стороны договорились, что коллективный договор после его подписания должен быть размножен в достаточном количестве, и разослан во все подразделения предприятия в течение 30 дней.

14.6. Подписанный сторонами коллективный договор, и в случае оформления протоколы разногласий в семидневный срок направляются:

- работодателем (ст. 50 ТК РФ) в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации
- и профкомом в горком профсоюза для методического анализа.

14.7. Стороны договорились, что в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

14.8. Все изменения и дополнения коллективного договора вносятся по взаимной договоренности сторон. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения. Внесенные изменения и дополнения оформляются совместным постановлением и являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников и регистрирующих органов. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Региональным соглашением о минимальной заработной плате в городе Севастополе и Севастопольским региональным трёхсторонним соглашением, заключаемым между Правительством Севастополя, Союзом

«Севастопольское объединение организаций профсоюзов» и Региональным объединением работодателей «Севастопольский союз промышленников и предпринимателей», Отраслевым тарифным соглашением и нормами действующего законодательства (ст. 41, 44 ТК РФ). Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

Коллективный договор подписали:

От работодателя:

Директор ГУПС
«Севтеплоэнерго»
Д.В. Горбунов

«___» апреля 2024г.

От имени Работников:

Председатель ППО
ГУП «Севтеплоэнерго»
Е.Е. Хребтова

«___» апреля 2024г.

СМЕТА
расходования денежных средств на социальные нужды
предприятия в 2024г.

I раздел														
1.	<i>Разовые виды поощрений</i>	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	2024г.
1.1	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	50,000	667,000	780,000	68,000	190,000	50,000	50,000	50,000	50,000	127,000	50,000	168,000	2 300,00

	премии и выплаты и т.д.)													
	Итого по I разделу:													2 300,00
	II раздел													
2	<u>Плановый ФОТ предприятия</u>	92 296,49	92 276,63	92 268,78	91 123,33	79 750,29	79 814,69	79 948,39	79 642,18	79 606,78	85 911,30	92 237,13	92 802,83	1 037 678,82
	Профком 0,7% ФОТ * в т.ч.:	646,08	645,94	645,88	637,86	558,25	558,70	559,64	557,50	557,25	601,38	645,66	649,62	7 263,76
2.1	Культурно-массовые мероприятия	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	2905,50
2.2	Оздоровительные мероприятия в том числе: Путевки б/о "Изумруд", «Любимовка», «Чайка» и др.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	4358,26
	Итого по II разделу:													1 044 942,58
	III раздел													

3	<u>Права, гарантии и льготы профкома</u>													
3.1	Зарплата и премия работникам профкома	54,50	54,50	57,17	57,17	57,17	57,17	57,17	57,17	57,17	57,17	57,17	57,17	680,70
3.2	Содержание профкома (орг.техника, связь, прочее)	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	6,00
	Итого по III разделу:													686,70
	IV раздел													
4	<u>Социальные льгот, гарантии и компенсации</u>													
4.1	Донорские	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	30,30
4.2	Материальная помощь работникам, компенсация работникам за путевку, отправляющим своих детей в летний период в детские лагеря.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	1 247,92
	Итого по IV разделу:													1 278,22
	ИТОГО по разделам I -IV													1 049 207,50

Примечание: * - данная Смета составлена исходя из объема финансирования профсоюзной организации в размере 0,7% от ФОТ. По соглашению сторон, при нестабильности финансово-экономического состояния предприятия, производить отчисления в профком на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере 0,5% от ФОТ.

**Финансовый
директор**

Е.И. Сухенко

**Председатель
ППО**

Е.Е. Хребтова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной денежной помощи из средств
профбюджета

Настоящее положение вводится с целью упорядочения распределения средств, направляемых на материальную денежную помощь работникам предприятия, а также усиления контроля за средствами, на эти цели.

1. Средства на оказание материальной денежной помощи выделяются из средств профбюджета для членов профсоюза в следующих случаях:

- при продолжительной болезни работника (более 2-х недель) или члена его семьи (более 1-го месяца);
- в связи со смертью ближайших родственников (мать, отец, супруги, дети, семье умершего работника предприятия);
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со вступлением в брак;
- в связи с получением инвалидности в результате травм на предприятии;
- нуждающимся в санаторном лечении, при приобретении им путевки в санаторий;
- понесшим материальный ущерб в результате стихийного или другого чрезвычайного обстоятельства;
- в связи с проживанием на частных квартирах;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- по состоянию здоровья – на приобретение дорогостоящих лекарств;
- в связи с приобретением крайне необходимых продуктов питания, одежды;
- в связи с необходимостью медицинского обследования, при проведении хирургических операций, лечения.

Материальная денежная помощь выделяется на основании заявления работника, акта обследования материального положения, по решению профсоюзного комитета.

Для получения материальной денежной помощи из средств профкома цеховой комитет (профгруппа) оформляет акт о необходимости выделения материальной денежной помощи с предварительным обсуждением заявления на своих заседаниях.

Председатель профкома

Е.Е. Хребтова

Начальник управления по работе с персоналом

А.В. Мельниченко

ПОЛОЖЕНИЕ**о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора ГУПС «Севтеплоэнерго»****1. Общие положения.**

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора ГУПС «Севтеплоэнерго» (далее – Комиссия) является созданным сторонами данного коллективного договора постоянно действующим органом социального партнерства в ГУПС «Севтеплоэнерго».

Комиссия руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, Регламентом Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

2. Цели и задачи Комиссии.

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства в ГУПС «Севтеплоэнерго»;
- согласование интересов работников ГУПС «Севтеплоэнерго» и администрации предприятия в сфере социально-трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников предприятия, установленных законодательством и коллективным договором;
- обсуждение проектов локальных нормативных актов ГУПС «Севтеплоэнерго», связанных с социально-трудовыми отношениями;
- распространение опыта социального партнерства, информирование работников ГУПС «Севтеплоэнерго» о деятельности Комиссии и принятых ею решениях;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

3. Принципы формирования и деятельности Комиссии

3.1. Комиссия формируется на основе принципов:

- добровольности участия представителей сторон в деятельности Комиссии;
- паритетности и полномочности представителей сторон;
- независимости каждой из сторон при определении персонального состава своих представителей в Комиссии;

3.2. Основными принципами деятельности Комиссии являются:

- заинтересованность договаривающихся сторон в участии в договорных отношениях;
- добровольность принятия реальных обязательств представителями сторон на основе взаимного согласия;
- невмешательство в установленную сферу деятельности друг друга по выполнению возложенных на стороны задач и функций;
- обязательность соблюдения Регламента работы Комиссии;
- содействие выполнению принятых сторонами обязательств и договоренностей;
- систематичность контроля за выполнением коллективного договора и решений, принятых в ходе его реализации;
- полнота представительства сторон.

3.3. Представительство сторон в составе Комиссии определяется самостоятельно и оформляется приказом директора ГУПС «Севтеплоэнерго» с учетом Протокола заседания профсоюзного комитета ППОО ГУП «Севтеплоэнерго».

При необходимости ротация представителей сторон Комиссии осуществляется сторонами в том же порядке.

Общий состав Комиссии оформляется решением сторон.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон не менее 10 человек.

4. Права Комиссии

4.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в ГУПС «Севтеплоэнерго»;
- контролировать ход выполнения коллективного договора;
- заслушивать на своих заседаниях информацию о выполнении коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора;
- осуществлять контроль за выполнением решений Комиссии;
- проводить коллективные переговоры и принимать дополнения и изменения коллективного договора.

5. Организация деятельности Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, Регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

5.2. Регламент Комиссии утверждается решением Комиссии.

5.3. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в год.

5.4. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, назначаемые сторонами коллективного договора, которые:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- подписывают план работы и решения Комиссии.

5.5. По представлению сопредседателей Комиссии утверждается секретарь Комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

5.6. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии консультантов.

5.7. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие коллективный договор.

6. Член Комиссии

6.1. Права и обязанности члена Комиссии определяются настоящим Положением и Регламентом Комиссии.

6.2. Член Комиссии обязан:

- участвовать в заседании Комиссии;
- содействовать реализации решений Комиссии;

6.3. Член Комиссии имеет право:

- вносить предложения для рассмотрения на заседаниях Комиссии;
- по согласованию с сопредседателем стороны делать запросы по вопросам деятельности Комиссии и получать исчерпывающую информацию;
- знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами получать их по запросу.

7. Срок полномочий Комиссии.

7.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

Председатель профкома

Е.Е. Хребтова

Начальник управления по работе с персоналом

А.В. Мельниченко

РЕГЛАМЕНТ

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

1. Общие положения

1.1. Работа Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора ГУПС «Севтеплоэнерго» (далее, соответственно – Комиссия, коллективный договор) проводится в форме заседаний Комиссии, консультаций представителей сторон, коллективных переговоров по вопросам заключения, изменения, дополнения и контроля за выполнением коллективного договора, согласования позиций сторон по спорным вопросам, входящих в их компетенцию.

1.2. Заседания Комиссии проводятся в соответствии с Планом работы Комиссии.

1.3. По предложению одной из сторон Комиссии, могут проводиться внеочередные ее заседания.

1.4. Для обеспечения оперативного взаимодействия сторон в период между заседаниями Комиссии сопредседателями Комиссии проводятся консультации по вопросам, требующим оперативного решения.

2. Планирование работы Комиссии

2.1. План заседаний Комиссии формируется на основе поступивших предложений сторон и утверждается решением Комиссии ежегодно.

2.2. План заседаний Комиссии содержит: дату заседания, сторону, ответственную за проведение заседания, формулировку вопросов, предлагаемых для обсуждения, сторону, ответственную за подготовку каждого вопроса, с указанием при необходимости конкретного ответственного лица.

2.3. По согласованию сторон в план заседаний Комиссии могут быть внесены дополнения и изменения.

3. Подготовка заседаний Комиссии

3.1. Дата проведения заседания Комиссии определяется сопредседателями Комиссии при утверждении повестки дня.

3.2. Для подготовки материалов к заседанию Комиссии могут привлекаться специалисты, эксперты, члены Комиссии.

3.3. Сторонами в обязательном порядке представляется информация в письменном виде по вопросам, запланированным для рассмотрения Комиссии.

3.4. Материал, представленный стороной, ответственной за подготовку вопроса, принимается за основу для обсуждения.

4. Порядок принятия решений Комиссии

4.1. Комиссия принимает свои решения открытым голосованием.

4.2. Каждая из сторон равноправна вне зависимости от числа присутствующих на заседании представителей при принятии решений имеет один голос.

5. Порядок проведения переговоров по заключению Коллективного договора

5.1. Переговоры проводятся на основе подготовленного проекта коллективного договора с учетом поступивших предложений от всех сторон.

5.2. Членами Комиссии могут вноситься дополнительные предложения.

5.3. Замечания к проекту коллективного договора оформляются в письменном виде и должны содержать номер пункта, к которому они относятся, точно сформулированную суть вносимого предложения (исключить, изменить ответственную сторону (на какую), перенести в другой раздел (какой), изменить редакцию (точная формулировка новой редакции).

Замечания к проекту коллективного договора должны отвечать основным принципам социального партнерства (статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации), содержать доводы, основанные на нормах законодательства, соответствующих коллективно-договорных актов, иных нормативно-правовых актов.

5.4. Если по представленным предложениям и замечаниям не найдено согласованного решения формируется протокол разногласий.

5.5. Протокол разногласий должен содержать номер пункта, по которому возникли разногласия, предлагаемые редакции с указанием сторон, их сформулировавших. Предлагаемые редакции должны отвечать основным принципам социального партнерства (статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации), содержать доводы, основанные на нормах законодательства, соответствующих коллективно-договорных актов, иных нормативно-правовых актов.

5.6. Обсуждение проекта коллективного договора на заседании Комиссии осуществляется в порядке, установленном настоящим Регламентом для основных вопросов повестки дня.

5.7. В принятый Комиссией текст проекта коллективного договора внесение дополнений и изменений в одностороннем порядке не допускается.

6. Проведение заседаний Комиссии

6.1. Комиссия правомочна принимать решение, если на заседании присутствует две трети ее членов.

6.2. Продолжительность заседания Комиссии – не более двух часов без перерыва, доклады – не более 15 минут, выступления в прениях – до 5 минут.

6.3. По решению Комиссии на ее конкретном заседании может быть принят иной порядок работы.

7. Контроль за исполнением решений Комиссии

7.1. Не менее 1 раза в год на рассмотрение Комиссии вносятся вопросы об итогах выполнения коллективного договора и принятых Комиссией решениях.

Председатель профкома

Е.Е. Хребтова

Начальник управления по работе с персоналом

А.В. Мельниченко

**Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, для которых
установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
в соответствии с утвержденными Правилами
внутреннего трудового распорядка**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска	Общая продолжительность отпуска
1.	Директор, директора по направлениям	7	35
2.	Заместители директоров	7	35
3.	Инженеры всех специальностей ведущие инженеры, категорийные инженеры	5	33
4.	Руководители (начальники) структурных подразделений, лабораторий, смен, цехов, участков и их заместителей	7	35
5.	Главный бухгалтер	7	35
6.	Заместители главного бухгалтера	7	35
7.	Бухгалтер, ведущий бухгалтер, категорийный бухгалтер	5	33
8.	Экономисты всех направлений, ведущие экономисты, категорийные экономисты	5	33
9.	Старший инспектор группы учета кадров	5	33
10.	Мастера и старшие мастера всех направлений	7	35
11.	Заведующий центральным складом, Заведующий угольным складом	7	35
12.	Техники всех специальностей	5	33
13.	Юрисконсульт, ведущий юрисконсульт, категорийный юрисконсульт	5	33
14.	Механик Транспортного управления	7	35
15.	Секретарь руководителя	5	33
16.	Специалисты всех направлений, ведущие специалисты, категорийные специалисты	5	33
17.	Старший диспетчер Аварийно-диспетчерской службы	5	33
18.	Табельщик, делопроизводитель, диспетчер	4	32

19.	Архивариус	4	32
20.	Контролер теплового хозяйства	3	31
21.	Руководитель проектов	5	33
22.	Системный администратор, ведущий системный администратор, ведущие программисты всех направлений	5	33
23.	Менеджер по персоналу	5	33
24.	Начальники управлений	7	35

Начальник управления по работе с персоналом

А.В. Мельниченко

Перечень должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными условиями труда и имеющих следующие льготы и компенсации

Наименование подразделения	Наименование должности	Льготы и компенсации			Основание
		Дополнительный отпуск	Доплата за вредные условия труда	Право на бесплатное получение молока	
Изолировщики на термоизоляции всех разрядов		7 календарных дней	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время - круглогодично.	В соответствии с СОУТ	<i>Список 2 Постановления кабинета Министров СССР от 26 января 1991 года № 10</i>
Машинисты (кочегары) котельной всех наименований и разрядов		7 календарных дней	8% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время - круглогодично.	В соответствии с СОУТ	
Электрогазосварщики всех разрядов					
Электросварщики ручной сварки всех разрядом					
Огнеупорщики всех разрядов					
Слесарь по ремонту оборудования и пылеподготовительных цехов всех разрядов				При привлечении к сварочным работам	<i>П. 15 Приказ Министерства труда и социальной защиты №291н от 12.05.2022г</i>
Слесарь-ремонтник					
Ведущий инженер химической лаборатории				При привлечении к выполнению работ во вредных условиях труда	<i>П. 15 Приказ Министерства труда и социальной защиты №291н от 12.05.2022г</i>
специалист по водоподготовке в системах теплоснабжения					
специалист по химическому анализу в системах теплоснабжения					
Слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей				При привлечении к выполнению работ по изоляции	<i>П. 15 Приказ Министерства труда и социальной защиты №291н от 12.05.2022г</i>
Плотник				При привлечении к подсобным работам при выполнении печных работ	<i>П. 15 Приказ Министерства труда и социальной защиты №291н от 12.05.2022г</i>
Кровельщик по рулонным кровлям					
Слесарь-ремонтник					
Каменщик					

Наименование подразделения	Наименование должности	Льготы и компенсации			Основание
		Дополнительный отпуск	Доплата за вредные условия труда	Право на бесплатное получение молока	
Ремонтно-механический участок	Токарь 4 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время - круглогодично.		<i>Решение комиссии по проведению СОУТ № 1/23 от 29.03.2023г.</i>
	Токарь 6 разряда				
Ремонтно-механический участок	Токарь 5 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время - круглогодично.		<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
Строительный участок	Печник 4 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – во вредных условиях труда (по служебной записке).	При выполнении печных работ	<i>Решение комиссии по проведению СОУТ № 2/23 от 28.06.2023г.; П. 15 Приказ Министерства труда и социальной защиты №291н от 12.05.2022г</i>
	Печник 5 разряда				
	Маляр	-		при работе с нитроэмалями, с эмалевыми красками и лаками	
ЭНР 1 (ул. Адм. Октябрьского, 19 стр. 12)	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов 5 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – во вредных условиях труда (по служебной записке).		<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов 4 разряда				
ЭНР 1 (ул. Коммунистическая, 40а)	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов 5 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – во вредных условиях труда (по служебной записке).		<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 1 (ул. З. Балка, 15)	Слесарь по ремонту оборудования котельных и	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в		<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения</i>

Наименование подразделения	Наименование должности	Льготы и компенсации			Основание
		Дополнительный отпуск	Доплата за вредные условия труда	Право на бесплатное получение молока	
	пылеподготовительных цехов 5 разряда Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов 4 разряда		период отопительного сезона.		<i>специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР-1	Печник 5 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – во вредных условиях труда (по служебной записке).	<i>При выполнении печных работ</i>	<i>Решение комиссии по проведению СОУТ № 2/23 от 28.06.2023г.; П. 15 Приказ Министерства труда и социальной защиты №291н от 12.05.2022г</i>
ЭНР 2	Токарь 5 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время - круглогодично.		<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 2 ул. Каштановая, 5а	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов 4 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 2 ул. Каштановая, 5а	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов 6 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 2 ул. Каштановая, 5а	Машинист подачи топлива	-			<i>П. 15 Приказ Министерства труда и социальной защиты №291н от 12.05.2022г</i>
ЭНР 2 ул. Ген. Лебеда, 61а	Оператор котельной 3 разряда Старший оператор котельной 3 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – круглогодично.		<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>

Наименование подразделения	Наименование должности	Льготы и компенсации			Основание
		Дополнительный отпуск	Доплата за вредные условия труда	Право на бесплатное получение молока	
	Старший оператор котельной (подменный) 4 разряда				
ЭНР 2 ул. Хрусталева, 66а	Оператор котельной 5 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
	Старший оператор котельной 6 разряда				
	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов 5 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов 6 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 3	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов 3 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 01.06.2020г. № 405/1 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 3 ул. Ерошенко, 176	Оператор котельной 5 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
	Старший оператор котельной 5 разряда				
ЭНР 3 ул. Фиолентовское шоссе, 17/1	Оператор котельной 3 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – круглогодично.		
ЭНР 3 Завод «Муссон»	Токарь 5 разряда	—			<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>

Наименование подразделения	Наименование должности	Льготы и компенсации			Основание
		Дополнительный отпуск	Доплата за вредные условия труда	Право на бесплатное получение молока	
ЭНР 4	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов 5 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
	Токарь 5 разряда				
ЭНР 4 ул. Рыбаков 1а	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов(дежурный) 4 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
	Изолировщик на термоизоляции 4 разряда				
ЭНР 4 ул. Камышовое шоссе 29/2	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 4 ул. Крепостное шоссе 16	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 5	Токарь 5 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – во вредных условиях труда (по служебной записке).		<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
	Печник 5 разряда				
				<i>При выполнении печных работ</i>	<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»; П. 15 Приказ Министерства труда и</i>

Наименование подразделения	Наименование должности	Льготы и компенсации			Основание
		Дополнительный отпуск	Доплата за вредные условия труда	Право на бесплатное получение молока	
					<i>социальной защиты №291н от 12.05.2022г</i>
	Печник 4 разряда			<i>При выполнении печных работ</i>	<i>Решение комиссии по проведению СОУТ № 2/23 от 28.06.2023г; П. 15 Приказ Министерства труда и социальной защиты №291н от 12.05.2022г</i>
ЭНР 5 Участок 20	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов 5 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 5 ул. Аксютина, 37-6	Оператор котельной 2 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
	Оператор котельной 3 разряда	—			
ЭНР 5 ул. Новикова, 12г	Оператор котельной 4 разряда	—			
ЭНР 5 ул. Терлецкого, 15	Оператор котельной 4 разряда	—			
ЭНР 5 Участок 10 ул. Героев Севастополя, 60	Электрогазосварщик 5 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 5 Участок 10 ул. Охотская, 52	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 5 Участок 12 Переулок Новикова, 24а	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 5 Участок 12 ул. Международная, 25	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения</i>

Наименование подразделения	Наименование должности	Льготы и компенсации			Основание
		Дополнительный отпуск	Доплата за вредные условия труда	Право на бесплатное получение молока	
					<i>специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 5 Участок 15 ул. Надежденцев, 15	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 5 Участок 15 ул. Генерала Радионова, 9	Машинист(кочегар) котельной 3 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 5 Участок 17 С. Хмельницкое ул. Большевитская, 60	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 5 Участок 20 С. Орлиное ул. Пахомова, 1г	Машинист(кочегар) котельной 3 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 5 Участок 20 С. Озерное ул. Водоканальская, 7Б	Машинист(кочегар) котельной 3 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 5 Участок 20 С. Передовое ул. Максумова, 2 (СШ№47)	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 6	Печник 4 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время - круглогодично.	<i>При выполнении печных работ</i>	<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»; Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»; П. 15 Приказ Министерства труда и социальной защиты №291н от 12.05.2022г</i>

Наименование подразделения	Наименование должности	Льготы и компенсации			Основание
		Дополнительный отпуск	Доплата за вредные условия труда	Право на бесплатное получение молока	
ЭНР 6 Аварийно-диспетчерский участок (Сменный персонал)	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов 5 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов (подменный) 5 разряда				
ЭНР 6 Участок 14	Токарь 5 разряда		5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время - круглогодично.		<i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 6 ул. Михайловская , 5А	Изолировщик на термоизоляции 4 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
	Оператор котельной 2 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 6 Участок 24 П.Кача	Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов (подменный) 3 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 6 Участок 23 С. Поворотное ул. Валиева, 42	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 6 Участок 21 С. Андреевка	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения</i>

Наименование подразделения	Наименование должности	Льготы и компенсации			Основание
		Дополнительный отпуск	Доплата за вредные условия труда	Право на бесплатное получение молока	
ул. Центральная, 43а					<i>специальной оценки условий труда»</i>
	Старший машинист(кочегар) котельной(подменный) 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
	Старший машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 6 Участок 21 П.Андреевка ул. Центральная, 43 (СОШ№20)	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 6 Участок 21 П.Солнечный ул. Андреевская, 27	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 6 Участок 22 П.Любимовка ул. Речная, 8	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 6 Участок 23 С.Верхнесадовое ул. Титова, 63	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 6 Участок 23 С.Верхнесадовое ул. Паршина,29	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
ЭНР 6 Участок 23 С.Верхнесадовое ул. Паршина,14 (СОШ №52)	Машинист(кочегар) котельной 2 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>

Наименование подразделения	Наименование должности	Льготы и компенсации			Основание
		Дополнительный отпуск	Доплата за вредные условия труда	Право на бесплатное получение молока	
Ремонтно-строительный цех (Ремонтно-механический участок) ул. Хрусталева, 74в	Электрогазосварщик 6 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
Севастопольская ТЭЦ/Цех централизованного ремонта/Участок по ремонту и обслуживанию тепловых сетей ул. Ангарская, 10	Электрогазосварщик 4 разряда	—			<i>Приказ от 20.03.2024г. № 220 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
	Изолировщик на термоизоляции 5 разряда	—			
	Изолировщик на термоизоляции 4 разряда	—			
Севастопольская ТЭЦ/ Участок по ремонту котельного оборудования цеха централизованного ремонта	Слесарь по ремонту котельного оборудования 5 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в отопительный сезон и в период подачи ГВС.		<i>Приказ от 01.06.2020г. № 405/1 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
	Слесарь по ремонту котельного оборудования 6 разряда				
Севастопольская ТЭЦ/Лаборатория тепловой автоматики и измерений	Электрослесарь по ремонту и обслуживанию автоматики и средств измерений 5 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 01.06.2020г. № 405/1 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i> <i>Приказ от 28.06.2023г. № 569 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
Севастопольская ТЭЦ/Лаборатория тепловой автоматики и измерений	Электрослесарь по ремонту и обслуживанию автоматики и средств измерений 6 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в период отопительного сезона.		<i>Приказ от 01.06.2020г. № 405/1 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>

Наименование подразделения	Наименование должности	Льготы и компенсации			Основание
		Дополнительный отпуск	Доплата за вредные условия труда	Право на бесплатное получение молока	
	Электрослесарь по обслуживанию автоматики и средств измерений электростанций 4 разряда				
Севастопольская ТЭЦ/Оперативный персонал котельного оборудования котлотурбинного цеха	Старший машинист котельного оборудования 5 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в отопительный сезон и в период подачи ГВС.		<i>Приказ от 01.06.2020г. № 405/1 «О результатах проведения специальной оценки условий труда»</i>
	Машинист-обходчик котельного оборудования 3 разряда				
Севастопольская ТЭЦ/Оперативный персонал турбинного оборудования котлотурбинного цеха	Машинист береговой насосной 2 разряда		5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в отопительный сезон и в период подачи ГВС.		
Севастопольская ТЭЦ/Участок по ремонту оборудования турбинного отделения	Слесарь по ремонту турбинного оборудования 4 разряда	—	5% от месячной тарифной ставки за фактически отработанное время – в отопительный сезон и в период подачи ГВС.		
	Слесарь по ремонту турбинного оборудования 5 разряда				

**-Перечень должностей в соответствии со Штатным расписанием на 20.03.2024 г.*

Заместитель технического директора по ПБ и ОТ

М.И. Рудь

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	5
3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	9
4. ФОРМЫ, СИСТЕМЫ И РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА, ДЕНЕЖНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ, ПОСОБИЯ, КОМПЕНСАЦИИ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ТАРИФИКАЦИЯ РАБОТ И РАБОЧИХ	12
5. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ КАДРОВ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ	18
6. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ВРЕМЕНИ ОТДЫХА И ОТПУСКОВ	21
7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ ЖЕНЩИН И МОЛОДЕЖИ (ПОДРОСТКОВ)	27
8. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ И ДОБРОВОЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ	36
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	37
10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ И ЖЕНЩИН	41
11. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ПРИ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ), РЕОРГАНИЗАЦИИ И ЛИКВИДАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ	42
12. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА	44
13. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	48
14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	49
ПРИЛОЖЕНИЕ №1	51
СМЕТА расходования денежных средств на охрану труда и социальные нужды предприятия в 2024г.	51
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2	55
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ДЕНЕЖНОЙ ПОМОЩИ	55

ПРИЛОЖЕНИЕ №3	56
ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ВЕДЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ, ПОДГОТОВКЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЮ И КОНТРОЛЮ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ГУПС «СЕВТЕПЛОЭНЕРГО»	56
ПРИЛОЖЕНИЕ №4	59
РЕГЛАМЕНТ КОМИССИИ ПО ВЕДЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ, ПОДГОТОВКЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЮ И КОНТРОЛЮ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ГУПС «СЕВТЕПЛОЭНЕРГО»	59
ПРИЛОЖЕНИЕ № 5	61
ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ, ДЛЯ КОТОРЫХ УСТАНОВЛЕН ЕЖЕГОДНЫЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК В СООТВЕТСТВИИ С УТВЕРЖДЕННЫМИ ПРАВИЛАМИ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА	61
ПРИЛОЖЕНИЕ №6	63
Перечень должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными условиями труда и имеющих следующие льготы и компенсации	63