

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА К ПРОЕКТУ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА УМП
ВОДОКАНАЛ НА 2021-23 ГГ.

Проект коллективного договора выполнен на основе коллективного договора на 2018-20 гг. с принятыми изменениями и рекомендаций Федерации профсоюзов Свердловской области в соответствии с Трудовым кодексом, Отраслевым тарифным соглашением по предприятиям жилищно-коммунального комплекса, коммунальной энергетике, газовому и лифтовому хозяйству Свердловской области на 2019-22гг., Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ.

Изменения в сравнении с коллективным договором на 2018-20 гг.:

- разделы 2 «Трудовые отношения», 3 «Трудовой договор» и 7 (в новом договоре 6) «Оплата труда» незначительно изменены в соответствии с рекомендациями Федерации профсоюзов Свердловской области. В раздел «Оплата труда» внесено предложение (п.6.2) о плане повышения тарифной ставки 1-ого разряда к установленной отраслевым тарифным соглашением;

- разделы 4 и 5 объединены в раздел 4 «Рабочее время и время отдыха» и незначительно изменены в соответствии с рекомендациями Федерации профсоюзов Свердловской области;

- разделы 6 (в новом договоре 5) «Дисциплина труда», 8 (в новом договоре 7) «Социальное страхование», 10 «Условия и охрана труда» оставлены без изменений;

- в разделе 9 (в новом договоре 8) «Социальные льготы» частично индексируются суммы материальной помощи, большая часть которых не повышалась последние 10 лет. Пункт 8.1.2 изменен в связи с повышением пенсионного возраста. В пункты 8.1.2, 8.1.7 добавлены условия стажа на предприятии;

- добавлен раздел 9 «Гарантии деятельности профсоюзной организации» в основе которого заложены положения N 10-ФЗ и практика взаимодействия профсоюзных организаций с администрацией предприятий: Так же в другие разделы договора внесены положения, закрепляющие положение профсоюза, как представительного органа работников. Учитывая полезность существования профсоюза как субъекта трудового права как для работников, так и для администрации предприятия, считаю в условиях катастрофического падения численности членов профсоюза данные изменения необходимыми.

Проект подлежит обсуждению всеми заинтересованными сторонами и корректировки на переговорах сторон.

Председатель профкома  Петров А.Ю.

Председатель профсоюзного
комитета УМП «Водоканал»

_____ А.Ю. Петров
« ____ » _____ 2020 г.

Директор УМП «Водоканал»

_____ Д.А. Шуреков
« ____ » _____ 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 - 2023 гг.

**Унитарного муниципального предприятия
«Водоканал» городского округа Ревда**

Утвержден на конференции трудового коллектива протокол № ____
от ____ декабря 2020 г.

Зарегистрировано
ГКУ СЗН СО «Ревдинский центр занятости»
г.Ревда, ул. Спортивная, д.6

« _____ » _____ 2020 г.

Запись за № ____

**Содержание коллективного договора
на 2021 – 2023 годы**

№ п/п	Наименование	№ страницы
1	Раздел 1. Общие положения	3
2	Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	3
3	Раздел 3. Трудовой договор, обеспечение занятости	5
4	Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	5
5	Раздел 5. Дисциплина труда	9
6	Раздел 6. Оплата труда	9
7	Раздел 7. Социальное страхование	10
8	Раздел 8. Социальные льготы	11
9	Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации	12
10	Раздел 10. Охрана труда	13
11	Приложение № 1 - 4а Приложения по охране труда	16-__
12	Приложение № 5 Соглашение на проведение мероприятий по охране труда на 2021-2023 г. по УМП «Водоканал»	__
13	Приложение № 6 Правила внутреннего распорядка	__
14	Приложение № 7 Перечень рабочих мест для отдыха и приема пищи	__
15	Приложение № 8 План финансово-хозяйственной деятельности УМП «Водоканал» на 2021 год	__
16	Приложение № 9 План повышения месячной тарифной ставки рабочих первого разряда	__

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации УМП «Водоканал».

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между унитарным муниципальным предприятием «Водоканал» городского округа Ревда, выступающим в качестве работодателя, в лице директора с одной стороны и работниками УМП «Водоканал» представляемыми первичной профсоюзной организацией УМП «Водоканал», уполномоченной на ведение переговоров и заключение коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением о первичной профсоюзной организации.

1.3. Выборным органом первичной профсоюзной организации, реализующим права представительного органа работников, является профсоюзный комитет (далее – Профком).

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения защиты социально - экономических интересов работников и работодателя, упорядочения трудовых отношений и их стабильности.

1.5. Коллективный договор разработан на основе и в соответствии с действующим на момент его заключения Законодательством Российской Федерации и Отраслевым тарифным соглашением по предприятиям жилищно-коммунального комплекса, коммунальной энергетике, газовому и лифтовому хозяйству Свердловской области (далее отраслевое тарифное соглашение), а также достигнутого взаимопонимания между сторонами для установления с учетом экономических возможностей дополнительных по сравнению с действующим Законодательством РФ более льготных трудовых и социально-экономических условий для работников предприятия.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников предприятия, находящихся в трудовых отношениях с УМП «Водоканал», независимо от их должности и профсоюзного членства.

1.7. Коллективный договор заключен на 2021-2023 гг. и действует с 01 января 2021 г. в течение всего срока, до заключения нового, но не более трех лет. По взаимному согласию сторон в течении срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.8. Условия настоящего трудового договора обязательны для его сторон. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором.

1.9. В течение двух недель после подписания коллективного договора и уведомительной регистрации работодатель обязан ознакомить с текстом коллективного договора всех работников.

1.10. Стороны, подписавшие настоящий коллективный договор, отчитываются о его выполнении на конференции работников предприятия.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- не препятствовать деятельности Профсоюза, предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и осуществления Профсоюзом другой уставной деятельности;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью;
- организовывать бесплатную перевозку работников к месту их работы и обратно;
- обеспечивать каждому работнику право пользоваться льготами, гарантиями, правами, предусмотренными Законодательством РФ и настоящим коллективным договором, получать консультации и разъяснения по работе и ее условиям от специалистов и руководителей предприятия.

2.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы деловых отношений;
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами по промышленной безопасности и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными Федеральными законами;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовой договор

3.1.1. Работодатель обязуется заключать трудовые договоры в письменной форме в 2-х экземплярах, один из которых выдавать работнику, другой - хранить у себя. Заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

3.1.2. При приеме на работу Работодатель ознакомляет работника под роспись с коллективным договором и другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, организывает беседу работника с представителем профсоюза о деятельности профсоюзной организации.

3.1.3. Работодатель обязуется не включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работника по сравнению с Законодательством РФ, коллективным договором и соглашениями.

3.1.4. Работодатель обязуется не требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника производить лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.1.5. При изменении существенных условий труда Работодатель ставит в известность работника в письменной форме о предстоящих изменениях не позднее, чем за два месяца.

3.1.6. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для профессионального роста работников (повышение квалификации).

3.2. Обеспечение занятости

3.2.1. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест и численности работников.

3.2.2. При принятии решения о сокращении численности и (или) штата работников организации Работодатель обязан не менее чем за 2 месяца до проведения сокращения, предоставить в Профком проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников с обоснованием необходимости сокращения, графики увольнения в связи с сокращением, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. При проведении сокращения, которое может привести к массовому увольнению работников, Работодатель обязан сообщить о нем Профсоюзу не менее чем за 3 месяца до проведения сокращения.

3.2.3. Критерием массового увольнения работников при сокращении численности и (или) штата работников организации является увольнение свыше 10 % работников, принятое в отраслевом тарифном соглашении.

3.2.4. Проведение массового увольнения работников осуществляется, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- увеличению объемов работ, выполняемых силами своих подразделений в место подрядных организаций;
- снижению административно-управленческих расходов;
- временному прекращению приема на предприятие новых работников;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на вакантные рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- предоставлению работникам (только с их согласия) отпуска без сохранения заработной платы, введению (только с их согласия) неполной рабочей недели или неполного рабочего дня с оплатой пропорционально отработанному времени.

Указанные меры осуществляются с учетом мнения Профкома.

3.2.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.п. 2,3,5 ст. 81 ТК РФ, с работником – членом профсоюза производится с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.3. Гарантии социальной защиты для увольняемых по сокращению штатов

3.3.1. При сокращении штатов и численности работников Работодатель обязуется не допускать нарушений Трудового законодательства, не допускать без трудоустройства увольнения работников предпенсионного возраста (за 5 лет до установления пенсии), матерей-одиночек, женщин, имеющих детей до 8 лет, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, имеющих 3-х и более детей.

3.3.2. Работодатель обязуется предоставить высвобождаемым при сокращении работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

3.3.3. При сокращении численности работников или штата предоставлять преимущественное право на оставлении на работе работникам, предусмотренным ст.179 Трудового Кодекса РФ, а также работникам, получившим на предприятии производственную травму или профзаболевание, работникам со стажем работы на предприятии свыше 10 лет.

3.3.4. Информировать высвобождаемых работников об имеющихся вакансиях на предприятии.

3.3.5. Профсоюз обязуется не снимать увольняемых по сокращению работников – членов профсоюза с профсоюзного учета вплоть до их трудоустройства, оказывать им юридическую и материальную помощь в соответствии со своими Положениями, как действующим членам.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 6 к данному коллективному договору), графиками сменности, утвержденными по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не должна превышать 40 часов в неделю, при суммированном учёте рабочего времени – нормального числа рабочих часов за учётный период (ст.91 ТК РФ). Для категорий работников, указанных в ст. 92 ТК РФ, устанавливается сокращенная рабочая неделя в соответствии со статьей.

4.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха:

- при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье);

- для работников, работающих в непрерывном производстве, выходные дни устанавливаются графиками сменности. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха при этом не должна быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.4. Продолжительность ежедневной работы устанавливается:

- для работников при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями продолжительностью ежедневной работы (смены) - 8,2 часа, в предвыходной день – 7,2 часа;

- для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в предвыходной - 4 часа;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7,2 часа, в предвыходной 6,2 часа;

- для работников, работающих в непрерывном производстве по суммированному учету рабочего времени согласно графиков сменности, утвержденных работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом из расчета нормы рабочего времени за учетный период один месяц. Непрерывный график работы с продолжительностью рабочей смены 12 часов установлен на основных участках (ОС ХБК, ОС ХПВ, диспетчерская служба, ГНС, КНС, насосная станция 3 подъем, ГТС), 24 часа для сторожей.

Учет фактически отработанного времени осуществляется ежемесячно ответственными лицами структурных подразделений и фиксируется в таблице учета рабочего времени по каждому

структурному подразделению. Суммированный учет рабочего времени для работников, работающих по графику: 4 дня рабочих, 4 дня выходных установить продолжительностью 1 год, для остальных работников – 1 месяц.

4.5. Перерывы во время смены. Работодатель обязуется предоставлять работникам предприятия перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут в течение смены, при этом данный перерыв не включается в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

На рабочих местах, где условиями производства невозможно установление перерыва для отдыха и питания, предоставлять работникам время для приема пищи в течение рабочего времени, оборудовать для приема пищи специальные места (приложение № 7).

4.6. Сверхурочные работы и работы в выходные (праздничные) дни

4.6.1. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.6.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи.

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Федеральным Законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускаются только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Порядок компенсации за работу в выходные дни и сверхурочные работы устанавливаются в соответствии со статьей 153 ТК РФ. При суммированном учете рабочего времени определяется общее количество часов сверхурочной

работы по итогам учетного периода. Первые два часа сверхурочной работы оплачивается не менее чем в полуторном размере, а остальные – не менее чем в двойном размере.

4.6.2. Работодатель привлекает работников к работе в нерабочие праздничные и выходные дни только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работников.

4.7. Работодатель предоставляет каждому работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно ст. 115 ТК РФ.

Помимо ежегодных основных оплачиваемых отпусков работникам предоставляется дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с утвержденным перечнем за ненормированный рабочий день, повышенную интенсивность труда и за вредные условия труда в соответствии с Положением об оплате труда на предприятии.

4.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Преимущественным правом на получение отпуска в удобное для работника время имеют:

- женщины, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ч. 2 ст. 122 ТК РФ, ст. 260 ТК РФ);

- муж в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ч. 2 ст. 122 ТК РФ);

- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, инвалидам войны, ветеранам труда и другим категориям работников, указанным в пункте 17 статьи 14 Федерального закона от 12.01.95 № 5-ФЗ «О ветеранах»;

- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (ст. 11 Закона РФ «О донорстве крови и ее компонентов»);

- работникам, проработавшим на предприятии более 10 лет.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника, согласно ст. 123 ТК РФ. Предоставление работникам отпуска вне графика производится с согласия работодателя с учетом возможностей производства, в случае получения работником путевки для лечения или отдыха, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия на основании ст. 125 ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его личному заявлению по согласованию с руководителем подразделения с разрешения руководителя предприятия предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, который оформляется приказом по предприятию. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, либо коллективным договором.

4.9.1. По соглашению сторон договора право отпуска без сохранения заработной платы дополнительно предоставляются:

- работникам на время посещения врача и медицинских обследований (помимо тех, которые работник обязан проходить) с учетом времени на дорогу;

- родителям для сопровождения детей-учеников 1-4 классов в первый день учебного года – 1 день.

4.10. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- все работники для прохождения диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);
- доноры в день сдачи крови, либо другой день по заявлению работника, если сдача крови производилась в нерабочий день (ст. 186 ТК РФ);
- один из родителей (опекун, попечитель) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются до четырех дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 5. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

5.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком, почетной грамотой;
- представляет к званию лучшего по профессии (ст. 191 ТК РФ).

При оценке качества труда учитывается объем и качество выполняемой работы, квалификация, трудовая дисциплина. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

5.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. На предприятии установлены повременная и повременно-премиальная система оплаты труда. Работодатель обязуется производить оплату труда каждого работника в соответствии с квалификацией, сложности выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда на основе тарифной сетки, часовых тарифных ставок, индивидуальных окладов и штатного расписания на текущий период.

Тарификация работ и присвоение профессиональной тарификации рабочим, специалистам и служащим производится по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий в жилищно-коммунальном хозяйстве, Квалификационному справочнику должностей руководителей специалистов и служащих и или профессиональным стандартам с учетом квалификационного уровня работников и штатного расписания.

Работодатель обязуется повышать размер базовой части заработной платы (тарифных ставок и окладов) работников не менее 1 раза в год на величину не ниже индекса роста потребительских цен (ст. 134 ТК РФ).

Конкретный порядок оплаты труда, включая тарифную сетку, стимулирующие и компенсационные выплаты определяются Положением об оплате труда и премирования работников предприятия. Положение об оплате труда и премирования работников предприятия,

как и другие локальные нормативные документы, касающиеся оплаты и условий труда принимается и изменяются работодателем с учетом мнения профкома.

6.2. Работодатель устанавливает на предприятии минимальную месячную ставку рабочего первого разряда на 01.01.2021 г. в размере _____ руб. и берет на себя обязательство приближать ее к рекомендованному отраслевым тарифным соглашением в соответствии с планом (приложение 9 к настоящему договору).

6.3. Работодатель обязуется выплачивать работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату при полном рабочем дне не менее минимального размера оплаты труда в Свердловской области с учетом районного коэффициента (ст. 133 ТК РФ).

6.4. Средняя заработная плата исчисляется согласно ст. 139 ТК РФ.

6.4.1. Средняя заработная плата сохраняется за работниками при:

- предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114 ТК РФ);
- предоставлении учебного отпуска (ст. 173 ТК РФ);
- направлении на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование (ст. 187 ТК РФ);
- переводе на нижеоплачиваемую работу (ст. 72,182 ТК РФ);
- на время прохождения медицинского осмотра включая все назначенные дополнительные обследования в рабочий и выходной день работниками, обязанными в соответствии с законодательством, проходить такой осмотр (ст. 185 ТК РФ);
- прохождении диспансеризации в порядке предусмотренным ст. 185.1 ТК РФ;
- сдачи крови (ст. 186 ТК РФ);
- и других предусмотренных законодательством случаях.

6.5. Время простоя оплачивается в порядке установленным ст. 157 ТК РФ:

- по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- по вине работника не оплачивается.

6.6. Порядок выдачи заработной платы

6.6.1. Работодатель обязуется производить выдачу заработной платы работникам предприятия в соответствии со статьей 136 ТК РФ в следующие сроки:

- за первую половину месяца 29 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца 15 числа следующего за отчетным месяцем.

6.6.2. По итогам работы за месяц всем работникам выдаются расчетные листы, содержащие сведения о расчете по заработной плате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюза.

6.6.3. Работодатель обязуется по письменному заявлению работника перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках в порядке установленным ст. 136 ТК РФ.

6.7. Оплата командировок производится в соответствии с действующим законодательством и Положением о командировочных расходах предприятия.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Обязательства работодателя:

7.1. Отчисление и расходование средств на социальное страхование.

7.1.1. Ежемесячно начислять и перечислять страховые взносы в фонд социального страхования в размерах и сроки, установленные действующим законодательством.

Производить выплату пособий за счет средств фонда социального страхования работникам выплачиваемых работодателем в размерах и сроки, установленные действующим законодательством РФ.

7.1.2. Расчет пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком за счет средств социального страхования производить на основании действующего законодательства РФ (Федеральный закон от 29.12.2006г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

7.1.4. В случае смерти работника предприятия при обращении выдавать пособие на погребение в размерах и сроках, установленные законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

Работодатель вправе:

8.1. Оказывать материальную помощь работникам предприятия, проработавшим на предприятии не менее 12 календарных месяцев, не имеющим дисциплинарных взысканий за нарушения трудовой и производственной дисциплины в течение 12 месяцев, предшествующих событию по ходатайству профсоюзного комитета:

8.1.1. на рождение ребенка - до 3000 руб.;

8.1.2. юбилярам 50, 55, 60, 65 лет, проработавшим на предприятии более 5 лет – 2000 руб., более 10 лет – 3000 руб.;

8.1.3. на организацию похорон (смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев, сестер) - 6000 руб.;

8.1.4. родственникам умершего работника (по заявлению) – 6000 руб.;

8.1.5. на лечение в т.ч. санаторно-курортное при предъявлении платежных документов, подтверждающих понесенные расходы, копии договора с мед. учреждением на оказание медицинских услуг - до 4000 руб. в календарный год;

8.1.6. на возмещение приобретенных медикаментов, средств гигиены (лежачим больным) или несовершеннолетнему ребенку при предъявлении рецепта или назначения лечащего врача, платежных документов, подтверждающих понесенные расходы – до 4000 руб. в календарный год;

8.1.7. к профессиональному празднику «Дню работника жилищно-коммунального хозяйства» работникам, проработавшим на предприятии менее 5 лет - до 1000 руб., более 5 лет – до 2000 руб.;

8.1.8. в связи с тяжелым материальным положением, но не более одного раза в год – до 1500 руб.

8.2. Оказывать материальную помощь не работающим пенсионерам предприятия, проработавшим на предприятии не менее 5 лет и ушедших на пенсию с предприятия, состоящих на учете в Совете ветеранов из средств предприятия:

8.2.1. ко дню Победы (9 мая) – 700 руб.;

8.2.2. ко дню пожилого человека (1 октября) – 700 руб.;

8.2.3. к Новому году (1 января) – 400 руб.;

8.2.4. в связи с юбилейной датой ветерана – 700 руб.

8.3. Выдавать всем работникам предприятия, имеющим детей дошкольного и школьного возраста (до 14 лет) бесплатные новогодние подарки для детей стоимостью - до 400 руб., в случае несостоявшейся закупки новогодних подарков по закону 44-ФЗ выплатить материальную помощь в размере стоимости подарка.

8.4. Предоставлять автотранспорт за счет средств предприятия для проведения коллективного отдыха работников и ветеранов предприятия, на культурно-массовые и

спортивные мероприятия, а также на организацию похорон (смерть супруга, супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев, сестер) по возможности не в ущерб производству.

РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

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

Работодатель не воспрещает членам профсоюзных органов использовать для деятельности Профсоюза оборудование (компьютеры и оргтехнику), помещения, транспортные средства и средства связи, не препятствуя работе сотрудников предприятия.

9.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

9.4. Профсоюз имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатель, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах (ст. 19.1. № 10-ФЗ).

9.5. Профсоюз вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений (ст. 13.3. № 10-ФЗ).

Работодатель регулярно сообщает Профкомму:

- ежеквартально: размер перечисленных членских взносов, расходов на социальные нужды (выплат работникам по коллективному договору);

- ежегодно: о выполнении с затратами соглашения по проведению мероприятий по охране труда.

9.6. Профсоюз осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. В этих целях они имеют право беспрепятственно посещать организации, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены Профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством (ст. 20.2. № 10-ФЗ).

9.7. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются Работодателем, по согласованию с Профкомом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях. (ст. 11.3. № 10-ФЗ).

9.8. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением средней заработной платы. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для

участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, с сохранением средней заработной платы.

РАЗДЕЛ 10. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

10.1. Основными направлениями политики предприятия в области охраны труда являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области охраны труда с целью улучшения условий и охраны труда;
- управление охраной труда предприятия;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда.

10.2. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации руководитель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и специальной оценкой условий труда;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств Предприятия (с отнесением затрат на себестоимость) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложения 4), смывающих и обезвреживающих средств (Приложение 3), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- приобретение и выдачу за счет прибыли Предприятия (при наличии) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по дополнительному Перечню профессий для бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложения 4а);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и Графиком;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет

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

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- 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;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- предоставлять отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда (Приложение 1);
- выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по письменным заявлениям компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости 0,5 л молока (Приложение 2);
- выполнение мероприятий Соглашения по охране труда на 2021 – 2023 гг. (Приложение №5).

10.3. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

Директор

Д.А. Шуреков

Председатель профкома

А.Ю. Петров

Согласовано:

Начальник юридического бюро

Е.А. Гафаров