

ПМУП «ПЖКУ пос. Динас»  
город Первоуральск

Директор ПМУП «ПЖКУ пос. Динас»  
Ю.П.Ужегов  
17.12.2020

Председатель профсоюзного комитета  
ПМУП «ПЖКУ пос. Динас»  
А.П.Фокина  
17.12.2020

**Коллективный договор  
на 2020 -2023 годы.**

Принят на конференции трудового коллектива  
17 декабря 2020 года.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
государственное казенное учреждение службы  
занятости населения Свердловской области  
«Первоуральский центр занятости»  
« 11 » января 2021 г.  
Запись за № 7-к

город Первоуральск 2020 год

## Содержание

	№ стр.
1. Общие положения	3
2. Права и обязанности сторон	3
2.1 Права и обязанности работодателя	4
2.2 Права и обязанности работников	4
3. Трудовой договор. Занятость	5
4. Материальная ответственность сторон	7
5. Обучение персонала	7
6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда	7
7. Рабочее время и время отдыха	7
8. Охрана труда	10
9. Оплата труда	13
10. Нормирование труда	14
11. Социальные гарантии и компенсации	15
12. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами	17
13. Порядок контроля за выполнением коллективного договора	17
14. Внесение дополнений, изменений, ответственность сторон за нарушение условий коллективного договора	18

## ПРИЛОЖЕНИЯ

№ 1. Положение об оплате труда работников	19
№ 2. Форма расчетного листа	22
№ 3. Перечень профессий работников, которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за неблагоприятные условия труда	24
№ 4. Перечень рабочих профессий, рабочих мест и размеры доплат за вредные и опасные условия труда	25
№ 5. Положение о премировании рабочих	27
№ 6. Положение о премировании руководителей, специалистов и служащих	30
№ 7. Перечень профессий на бесплатное получение спец.одежды, спец.обуви и других средств индивидуальной защиты	36
№ 8. Список профессий на выдачу мыла	40
№ 9. Список профессий, занятых с вредными условиями труда, для которых установлена выдача молока по 0,5 л в дни работы на одного человека	42
№ 10. Правила внутреннего трудового распорядка	43
№ 11. Положение о защите персональных данных работников	55
№ 12. Положение о дисциплинарной комиссии	60
№ 13. Перечень должностей работников, на которых влияют вредные (или) опасные производственные факторы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)	62

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Первоуральским муниципальным унитарным предприятием «Производственное жилищно-коммунальное управление поселка Динас» (ПМУП «ПЖКУ п. Динас») в лице директора, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работниками трудового коллектива ПМУП «ПЖКУ п. Динас», от имени и по поручению которого его подписывает уполномоченный представительного органа - председатель профсоюзного комитета, именуемый в дальнейшем «Представитель работников», с другой стороны.

1.2. Коллективный договор:

- регулирует трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работниками предприятия и работодателем;
- согласовывает их интересы в области труда, обеспечения социальных гарантий работников и их семей, стабильной работы предприятия;
- устанавливает за счет средств ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, права и льготы работников;
- регламентирует взаимоотношения администрации и представительного органа (профкома).

1.3. Стороны коллективного договора обязуются строить свои взаимоотношения на принципах:

- сотрудничества, уважения и учета взаимных интересов, стремления достичь в досудебном разрешении трудовых споров компромиссных решений;
- соблюдения законодательства и норм настоящего договора;
- равноправия сторон;
- свободы выбора и обсуждения содержания коллективного договора;
- добровольности принятия и реальности обеспечения принятых условий договора сторонами;
- ответственности сторон или их представителей за невыполнение по их вине условий коллективного договора.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации принятых по трудовому договору.

1.5. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (Ст.43 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения или ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации или ликвидации.

1.7. В случае изменения законодательства стороны обязуются вносить, по обоюдному согласию, в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения через протокол совместной комиссии, утвержденной конференцией трудового коллектива.

1.8. Администрация ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» обязуется размножить текст настоящего коллективного договора, за счет средств ПМУП «ПЖКУ пос. Динас», в необходимом количестве и в месячный срок ознакомить трудовой коллектив ПМУП «ПЖКУ п. Динас».

## 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Заклучив настоящий договор, стороны признают взаимные обязанности друг перед другом и обязуются их выполнять.

## 2.1. Права и обязанности работодателя.

### 2.1.1. Обязанности:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда. Принимать все меры для предупреждения производственного травматизма;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить работникам оплату труда в соответствии с утвержденными и согласованными с профкомом положениями по оплате труда. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные коллективным договором сроки;
- оказывать помощь в организации культурных и физкультурно-оздоровительных мероприятий работников;
- обеспечить централизованный безналичный сбор членских профсоюзных взносов на основании заявлений трудящихся и перечисление взносов на расчетный счет профкома;
- рассматривать представления профсоюзных органов или иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

### 2.1.2. Права:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;
- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от работника исполнения ими трудовых обязанностей; и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником своих обязанностей работодатель может привлекать его к дисциплинарной и материальной ответственности согласно ТК РФ, правил внутреннего трудового распорядка и настоящего коллективного договора;

## 2.2. Права и обязанности работника

### 2.2.1. Обязанности:

Все работники ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» признают за собой обязанность:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

### 2.2.2. Права работника.

В соответствии с законодательством и коллективным договором каждый работник ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» имеет право:

- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям государственного стандарта безопасности труда и коллективным договором;

- на безопасные условия труда;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- участие в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами РФ;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- на получение любых разъяснений, связанных с работой и социально-бытовыми условиями;
- на разрешение индивидуальных, коллективных споров и иных в соответствии с Трудовым законодательством РФ

### 2.3. Права и обязанности профсоюзного комитета (представительного органа работников).

Профсоюзный комитет, получив полномочия от трудового коллектива на подписание коллективного договора, имеет право на информацию, контроль и экспертизу настоящего коллективного договора, на организацию коллективных действий.

Работодатель и трудовой коллектив признают право профкома представлять их интересы, во всех необходимых случаях отстаивать и защищать эти интересы, контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства и выполнение коллективного договора, делать отчет о выполнении коллективного договора перед трудовым коллективом и нести перед ними ответственность.

## 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАНЯТОСТЬ.

3.1. При трудоустройстве на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими на предприятии коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 10), положением о защите персональных данных работников (приложение № 11), иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, проводиться вводный инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям;

3.2. При трудоустройстве работник должен соответствовать по уровню знаний, умений, профессиональным навыкам, опыту работы, образованию требованиям профессиональных стандартов, если соответствующие профессиональные стандарты внедрены на предприятии.

3.3. Трудовой договор может быть заключен, как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее, чем за три дня до увольнения.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Трудовой договор вступает в силу с момента подписания, при этом работник приступает к исполнению обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

3.6. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствия в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст.70 и 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до

истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.7. Изменения, обязательные для включения, условий трудового договора по инициативе работодателя допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Не могут вводиться изменения обязательные для включения условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора.

3.8. В случаях предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.9. При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

3.10. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

-появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

-не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

-не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический осмотр;

-при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

-по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (не допущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

Если отстранение произошло не по вине работника, то оплата за все время отстранения от работы производится как за простой.

3.11. Изменение и расторжение трудового договора производятся в соответствии с главой 12,13 ТК РФ;

3.12. Работодатель имеет право заключить с работником договор на выполнение работ или услуг, который регулируется нормами гражданского законодательства, если данные работы или услуги выполнялись в свободное от основной работы время.

3.13. В случае чрезвычайных ситуаций или в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления работодатель имеет право переводить работников на удаленную работу и без согласия работников, обеспечив необходимым оборудованием или возместив затраты на использование работником собственного оборудования.

3.14. Работодатель имеет право заключать с дистанционным работником трудовой договор, дополнительные соглашения к нему, договоры о материальной ответственности, ученические договоры в электронном виде. С локальными нормативными актами дистанционного работника работодатель знакомит путем обмена электронными документами между ними.

3.15. Дистанционный работник обращается к работодателю с заявлением, предоставляет ему объяснения или какую-либо иную информацию в форме электронного документа.

3.16. При заключении трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним, договоров о материальной ответственности, ученических договоров, а также при внесении изменений в эти договоры и их расторжении с дистанционным работником в электронном виде путем обмена электронными документами работодатель будет использовать усиленную квалифицированную электронную подпись. Дистанционный работник сможет подписывать указанные документы усиленной квалифицированной электронной подписью или усиленной неквалифицированной электронной подписью.

3.17. Обращаться к работодателю с заявлением, предоставлять ему объяснения или какую-либо иную информацию дистанционный работник сможет в форме электронного документа.

3.18. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче документов, связанных с работой, работодатель должен будет направить копии таких документов по почте заказным письмом с уведомлением не позднее трех рабочих дней со дня подачи такого заявления работником или в форме электронного документа, если такой способ выдачи документов указан в заявлении работника.

#### **4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

4.1. Установлена в соответствии с разделом 11 Трудового кодекса РФ.

#### **5. ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА.**

5.1. Работодатель имеет право заключить с работником предприятия ученический договор на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работника с отрывом или без отрыва от производства.

5.2. В случае расторжения трудового договора с работником по его инициативе, или иной неуважительной причине, до истечения срока, обусловленного договором на обучение, работник возмещает затраты, понесённые работодателем в соответствии с ТК РФ и ученическим договором.

#### **6. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.**

6.1. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха.

6.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» и являются приложением № 10.

6.3. На предприятии работает постоянно действующая дисциплинарная комиссия, основной целью которой является обеспечение соблюдения работниками предприятия законодательства РФ, правил внутреннего трудового распорядка, а также рассмотрения дел о применении к работникам мер ответственности (приложение № 12)

#### **7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

7.1. На предприятии устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье):

7.1.1. Время начала работы - 08 ч 00 мин., время окончания работы - 17 ч 00 мин.

Время начало работы в пятницу - 08 ч 00 мин., время окончания работы - 15 ч 45 мин

7.1.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

7.1.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

Время начала перерыва: 12 ч 00 мин. Время окончания перерыва: 12 ч 45 мин.

7.2. Для определенных подразделений, категорий работников может вводиться иное начало и окончание рабочего дня и обеденного перерыва.

7.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с графиком сменности. График сменности утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение 2-х смен подряд запрещается.

7.4. Все работники обязаны приходить на работу в то время, которое определено графиком. Все отклонения от графика работы в обязательном порядке согласовываются работником с непосредственным руководителем.

7.5. При сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени.

7.4. Учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца.

7.5. Нормальное число рабочих часов за учетный период исчисляется по расчетному графику исходя из 40-часовой рабочей недели.

7.6. Подсчет фактически отработанных работником часов производится ежедневно и нарастающим итогом суммарно за учетный период. Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

7.7. Оплата труда производится ежемесячно за фактически отработанное в расчетном месяце время.

7.8. Сверхурочная работа, как правило, не допускается. Применение сверхурочной работы может производиться в пределах и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

7.9. По истечении и по итогам учетного периода на основании таблиц и приказов по организации оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период, в соответствии с действующим законодательством.

7.10. Сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени оплачивается в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном – за остальные часы сверхурочной работы.

7.11. Руководители подразделений обязаны обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых работниками сверх определенных графиками, и не допускать сверхурочные работы свыше установленных Трудовым кодексом РФ

7.12. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

7.13. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляются регламентированные перерывы для отдыха, конкретное время устанавливается локальными нормативными актами

7.14. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

7.14. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье.

7.15. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ.



7.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

7.17. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска составляет 28 календарных дней.

В отдельных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, специальной оценкой условий труда, проведенной на предприятии, иными федеральными законами, работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней или в рабочих днях. (Приложение № 3)

7.17.1. По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.17.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков. График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

7.17.3. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск некоторым работникам предоставляется по их желанию в удобное для них время.

7.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению и в порядке, предусмотренном локальным нормативно-правовым актом, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 5 (пяти) календарных дней в году. Работодатель обязан предоставить по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы отдельным категориям, в порядке, предусмотренном ст. 128 ТК РФ.

7.19. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

7.20. Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно в течение расчетного месяца.

7.21. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе. Рабочее время дистанционного работника включает время его взаимодействия с работодателем.

7.22. Работодатель имеет право вызвать "временного" дистанционного работника на работу.

7.23. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволит осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, либо работодатель не сможет обеспечить работника необходимыми оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не сможет выполнять свою трудовую функцию, будет считаться временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

7.24. Для получения пособий по временной нетрудоспособности или в связи с материнством дистанционный работник должен направлять оригиналы документов работодателю по почте заказным письмом с уведомлением.

7.25. Если медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа, работник обязан предоставить работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности.

## 8. ОХРАНА ТРУДА.

Стороны договорились, что политика работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности предприятия.

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за выполнением настоящего раздела коллективного договора и законодательства об охране труда через уполномоченных лиц профсоюзного комитета и совместно с комиссией по охране труда. Предписания государственных органов надзора, технической инспекции и комиссии по охране труда являются обязательными для исполнения.

### 8.1. Обязанности работников.

Работники ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» 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 руководителя 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), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

### 8.2. Обязанности работодателя.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей, водопровода и канализации;
- работу в помещениях и местах общего пользования в соответствии с санитарными нормами.
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приложение № 7),
- приобретение и выдачу бесплатно смывающих обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 8);
- на работах с вредными условиями труда, бесплатную выдачу работникам дополнительной специальной обуви, одежды и других средств индивидуальной защиты (приложение № 7);
- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выдачу работникам по установленным нормам, бесплатно молока. По письменному заявлению работника, заменить на компенсационную выплату, в размере эквивалентном стоимости молока, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 г № 45н (приложение № 9);
- обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание работников предприятия с оборудованием помещений для приема пищи, комнаты отдыха и психологической разгрузки в соответствии

с требованиями охраны труда;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний 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 Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации;
- осуществлять мероприятия по охране труда, разработанные по результатам специальной оценки условий труда;
- в случаях предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- при стаже работы во вредных и опасных условиях труда более 5 лет работник направляется в Центр проф.патологии для прохождения внеочередного медицинского осмотра с оплатой за счет средств предприятия на основании заключительного акта;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- ограничить применение труда женщин в ночное время;
- проводить мероприятия, облегчающие труд женщин, работающих во вредных и опасных условиях труда;
- обеспечить в структурных подразделениях с вредными и (или) опасными условиями труда рабочие места для трудоустройства беременных женщин (перевод на легкую работу);
- не привлекать лиц в возрасте до 21 года на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 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 настоящим Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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 федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверки условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности
- здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;
- систематическое информирование каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего дня с момента запроса;

- систематическое пополнение аптечек первой помощи в подразделениях, бесплатное проведение вакцинации и составление плана профилактических прививок на год;

8.3. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) за счет средств работодателя для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний (приложение № 13).

8.4. Своевременно и согласно «Положению о расследовании несчастных случаев» производить расследования несчастных случаев.

8.5. Расследуются, но не подлежат учету несчастные случаи на производстве, происшедшие вследствие алкогольного или наркотического опьянения работника, выполнении не порученной работы, при совершении работником действий, квалифицированных как преступные. Оплата больничного листа и ее размер решается комиссией фонда социального страхования.

8.6. Несчастный случай, о котором пострадавший не сообщил непосредственному руководителю, расследуется по заявлению пострадавшего в срок не более 1-го месяца со дня подачи заявления. Вопрос о его квалификации решается после всесторонней проверки заявления о несчастном случае с учетом всех обстоятельств, показаний очевидцев и других доказательств.

8.7. Размер пособия может быть снижен до размера (минимального размера оплаты труда) МРОТ (ст.8 ФЗ №255-ФЗ от 29.12.06 г) в случаях:

- нарушение без уважительных причин в период временной нетрудоспособности режима, предписанного лечащим врачом;
- неявка без уважительных причин в назначенный срок на врачебный осмотр или на проведение медико-социальной экспертизы;
- заболевание или травма наступившие вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением;

8.8. Начисление пособий по больничному листу производится из расчета среднего заработка и страхового стажа работника.

8.9. Работа по охране и улучшение безопасности труда в организации проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда Работодатель согласовывает с выборным органом Профсоюза. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включаются представители Профкома.

8.10. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, Работники освобождаются от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст. 185.1 ТК РФ)

8.11. Работодатель осуществляет оздоровление работников, согласно медицинским рекомендациям. Источниками финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников являются собственные средства Работодателя и суммы страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Фонда социального страхования, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.12.2012 № 580н» (в ред. от 03.12.2018 № 764н)

## 9. ОПЛАТА ТРУДА.

9.1. Оплата труда производится в соответствии со штатным расписанием и следующими действующими на предприятии Положениями, согласованными с профсоюзным комитетом:

- положение об оплате труда работников ПМУП «ПЖКУ п. Динас (приложение № 1);
- положение о премировании рабочих ПМУП «ПЖКУ п. Динас» (приложение № 5)
- положение о премировании руководителей, специалистов и служащих ПМУП «ПЖКУ пос. Динас» (приложение № 6)

9.2. Оплата труда рабочих производится по 8-ми разрядной тарифной сетке по тарифным ставкам с учетом тарификации работ по Единому тарифно-квалификационному справочнику.

9.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится по окладам, утвержденным в штатном расписании.

9.4. Минимальная тарифная месячная ставка рабочего 1-го разряда, занятого на работах с нормальными условиями труда, на среднемесячную норму рабочего времени устанавливается локальным нормативным правовым актом по предприятию.

9.5. Минимальный гарантированный заработок (тарифная ставка, оклад), не зависящий от результатов хозяйственной деятельности ПМУП «ПЖКУ п. Динас», обеспечивается при условии выполнения работником установленной нормы труда, продолжительности нормы рабочего времени, нормированного задания, должностных обязанностей или другого задания. При невыполнении нормы труда оплата снижается пропорционально невыполнению нормы и выплата премии не производится.

9.6. Для усиления материальной заинтересованности и повышения ответственности работодатель производит премирование работников предприятия в соответствии с Положениями о премировании рабочих (приложение № 5) и о премировании руководителей, специалистов и служащих (приложение № 6).

9.7. За работу во вредных и опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда работникам производятся доплаты в соответствии с приложением № 4.

9.8. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся доплаты согласно ст.ст.149, 152, 153 ТК РФ, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

9.9. При выполнении работником, труд которого оплачивается по сдельной оплате труда, работ различной квалификации, его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства, работникам со сдельной оплатой поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенного ему разряда при наличии приказа о переводе, работодатель обязан выплатить работнику межразрядную разницу (Ст.150 ТК РФ).

9.10. Для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работодатель производит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работодатель с учетом мнения представительного органа ежегодно увеличивает заработную плату всем, кто работает по трудовому договору, в размере не ниже индекса потребительских цен в РФ на основании данных Федеральной службы государственной статистики за предыдущий год.

9.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере  $2/3$  средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере  $2/3$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст. 157 ТК РФ).

9.12. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой либо замещение временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

9.13. Порядок выдачи заработной платы:

- по итогам работы за месяц письменно извещать работников о составных частях заработной платы в соответствии со ст. 136 ТК РФ по утвержденной форме расчетной листка (приложение № 2);

- заработную плату выдавать путем перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке, при невозможности безналичного расчета заработная плата выдается через кассы предприятия;

- заработную плату выдавать два раза в месяц: 25 числа каждого текущего месяца в сумме месячного тарифа, оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени за период с 1 по 15 день текущего месяца, и окончательный расчет 10 числа месяца, следующего за отчетным месяцем;

- в случаях совпадения срока выплаты заработной платы по графику с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня;

- при нарушении установленного срока выплата производится с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день просрочки (ст. 236 ТК РФ);

- в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение), а также обслуживающих оборудование, остановка которого представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

9.14. В исключительных случаях, на основании письменного заявления работника и с разрешения руководителя предприятия допускается выплата сумм в счет заработной платы в сроки, указанные в заявлении работника.

## 10. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

10.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям относятся:

- исправное состояние помещения, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической или иной необходимой 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. (Ст. 163 ТК РФ).

10.2. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных или иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случаях использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки отдельными работниками за счет применения новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда. (Ст.160 ТК РФ)

10.3. Для однородных работ устанавливаются типовые (межотраслевые) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. (Ст. 161 ТК РФ).

10.4. Введение, замену и пересмотр норм труда, обслуживания принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета по мере поступления письменных заявлений руководителей подразделений. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. (Ст. 162 ТК РФ).

## **11. Социальные гарантии и компенсации**

11.1. Гарантии работникам:

11.1.1 Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное время пользуются женщины, имеющие не совершеннолетних детей, неполные семьи.

11.1.2. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. (Ст. 122 ТК РФ)

11.1.3. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

11.1.4. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

11.1.5. Женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы на предприятии;

11.1.6. Родителям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в любое удобное для них время;

11.1.7. Родителям, у которых ребенок идет в первый класс школы, первого сентября предоставляется 4 часа с сохранением средней заработной платы;

-по заявлению работника, имеющего ребенка, обучающегося во втором, третьем, четвертом классе начальной школы, первого сентября предоставляется отпуск без сохранения заработной платы;

11.1.8. Работникам по их заявлению предоставляется 1 день (полностью или по частям) с сохранением среднего заработка в течение календарного года для посещения врачей в медицинских организациях при представлении подтверждающих документов;

11.1.9. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 1 профсоюзного собрания (конференции) в год при условии заблаговременного (10 дней) согласования с профсоюзным комитетом времени их проведения.

11.1.10 Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с

ним работников предприятия в 15-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших работников знакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

## 11.2. Социальная поддержка

11.2.1. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительных дней отпуска с сохранением среднего заработка, с оформлением заявления на имя директора предприятия:

- в связи с рождением ребенка – 1 день;
- в связи с бракосочетанием – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 1 день;
- при праздновании юбилейных дат в день рождения- 1 день;

11.2.2. В случае кончины работника предприятие выделяет материальную помощь в зависимости от трудового стажа в следующих размерах:

до 5 лет	5000 рублей
от 5 до 10 лет	7500 рублей
от 10 лет и более	10000 рублей

11.2.3. Работодатель предоставляет работникам трехдневный отпуск с сохранением среднего заработка на ритуальный обряд (похороны родителей, детей, одного из супругов и иных близких родственников согласно ст. 14 СК РФ) - по согласованию с работодателем.

11.2.4. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обеспечивают всех детей работников (до 14 лет включительно) новогодними подарками и билетами на новогодние представления

11.2.5. Для оздоровления работников предприятия работодатель приобретает две путевки в год в санаторий профилакторий «Лесная сказка» на 14 дней за 50% от стоимости путевки. Заявление оформляется на директора предприятия и согласовывается с охраной труда (при отсутствии нарушений трудовой дисциплины, дисциплинарных взысканий и при стаже работы на предприятии не менее 5 лет). Для членов профсоюза выделяется профсоюзная материальная помощь 1000 рублей.

11.2.6. Для работников предприятия, проработавших не менее 3 лет, за счет средств работодателя, устанавливаются приборы учета по месту прописки работника, с оформлением заявления на имя директора предприятия.

## 11.3. Информирование работников:

11.3.1. Размещение на стендах предприятия, проведение коллективных собраний в подразделениях.

11.3.2. Размещение на сайте предприятия.

## 11.4. Контроль за соблюдением условий труда:

11.4.1. Обязательное страхование от несчастных случаев на предприятии и профзаболеваний

11.4.2. Осуществление лабораторного контроля за уровнем запыленности, шума, вибрации, освещенности и других вредных факторов

## 11.5. Поощрение трудящихся

11.5.1. За многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейной датой рождения (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) работодатель производит единовременное премирование в размере до 5 000 рублей в зависимости от стажа работы на предприятии, и при отсутствии дисциплинарных взысканий в течении 1 года до даты премирования.

11.5.2. Работодатель и профсоюзный комитет совместно организуют:

- культурно-массовый отдых работников и их семей;
- поздравление работников с юбилейными датами через средства массовой информации;
- для пенсионеров организуются поздравления с праздниками «День жилищно коммунального хозяйства», «День Победы», «День пожилого человека»;
- поздравление коллектива организации с «Днем защитника Отечества» и «Международным женским днем»
- к профессиональному празднику лучшие работники предприятия премируются премиями и награждаются почетными грамотами и благодарственными письмами.



## **12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ.**

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

12.1. Инспекторы по охране труда в трудовых коллективах имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и в быту;
- защищать права и интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять проверку выполнения работодателем состояния условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором.

12.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

12.3. Порядок учета мнения профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права предусмотрен статьёй 373 ТК РФ.

12.4. Работодатель обязан создать для осуществления деятельности профсоюзного органа следующие условия:

- безвозмездно предоставлять профсоюзным органам помещения для проведения заседаний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- предоставлять возможность бесплатно размножать на имеющейся оргтехнике информационные материалы, пользоваться средствами внутренней и междугородней связи; не вмешивается в деятельность профсоюзного органа, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих его деятельность и права;
- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников;
- рассылает в профсоюзный комитет документы, касающиеся трудовых, социально – экономических, профессиональных интересов работников ПМУП «ПЖКУ п. Динас»;
- с согласия работодателя по письменной заявке председателя профкома члены профсоюзного комитета освобождаются от основной работы для учебы;
- предоставляет возможность проводить в рабочее время заседания профкома, работы комиссий профкома и проведения конференций трудового коллектива.

12.5. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профсоюзов, несут ответственность в соответствии с федеральным законом ст.378 ТК РФ.

## **13. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, заключившими его, на принципах социального партнерства. При проведении указанного контроля, представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами, с приданием ей статуса постоянно действующей.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профсоюза, отдельных работников. Заседание комиссии должны проводиться один раз в квартал, с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании (конференции) работников. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают непосредственно их первые руководители.

13.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, один раз в полугодие отчитываются на общем собрании трудового коллектива о выполнении коллективного договора.

#### **14. ВНЕСЕНИЕ ДОПОЛНЕНИЙ, ИЗМЕНЕНИЙ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

14.1. Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового коллективного договора работодатель и представительный орган работников (профком) создают согласительную комиссию. Комиссия рассматривает спорные вопросы, уточняет формулировки изменений и дополнений, выявляет социальные и профессиональные интересы работников, определяет их приоритетность и включает в проекты коллективного договора или его изменений и дополнений.

14.2. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

14.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом:

- представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора;
- лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля, за соблюдением коллективного договора;
- лица виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором.