

От работодателя:


Директор Муниципального унитарного предприятия "Управление пассажирских перевозок Миасского городского округа"


_____ (О.В. Морозова)
« 24 » 12 2018 год



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального унитарного предприятия "Управление пассажирских перевозок Миасского городского округа" профсоюза работников жизнеобеспечения


_____ (Е.В. Матвеева)
« 24 » 12 2018 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального унитарного предприятия
"Управление пассажирских перевозок Миасского городского округа"
на 2018-2021 годы

Принят на конференции работников
МУП "УПП МГО"
24 декабря 2018 года

Регистрационный номер
К - 1

г. Миасс
2018 год

**Коллективный договор
Муниципального унитарного предприятия "Управление пассажирских перевозок
Миасского городского округа" на 2018-2021 годы**

Представители сторон

от работодателя: Муниципальное унитарное предприятие "Управление пассажирских перевозок Миасского городского округа", именуемое в коллективном договоре "работодатель" в лице директора Морозовой Ольги Владимировны, действующей на основании Устава,

от работников: профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Муниципального унитарного предприятия "Управление пассажирских перевозок Миасского городского округа" профсоюза работников жизнеобеспечения, именуемый в коллективном договоре "профсоюзный комитет", в лице председателя Матвеевой Елены Викторовны, действующей на основании Устава Профсоюза жизнеобеспечения, в рамках социального партнёрства заключили настоящий коллективный договор о следующем:

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор, заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей является правовым актом, регулирующим и обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в Муниципальном унитарном предприятии "Управление пассажирских перевозок Миасского городского округа", основан на действующем законодательстве и отраслевых тарифных и региональных соглашениях.

1.2. Представители сторон:

от работодателя: Муниципальное унитарное предприятие "Управление пассажирских перевозок Миасского городского округа", именуемое в дальнейшем "работодатель" в лице директора Морозовой Ольги Владимировны, действующей на основании Устава,

от работников: профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Муниципального унитарного предприятия "Управление пассажирских перевозок Миасского городского округа" профсоюза работников жизнеобеспечения, именуемый в дальнейшем "профсоюзный комитет", в лице председателя Матвеевой Елены Викторовны, действующей на основании Устава Профсоюза жизнеобеспечения.

1.3. Целью договора является создание системы социально-трудовых отношений, способствующих стабильности и эффективности работы Предприятия, созданию благоприятных условий для производительного труда, социальной защиты работников, созданию благоприятного психологического климата в коллективе.

1.4. Стороны договорились, что регулирование социально-трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, будет основано на принципах социального партнерства, направленных на обеспечение согласования интересов сторон.

Срок действия коллективного договора

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года и действует со дня его подписания представителями сторон.

1.6. Коллективный договор разрабатывается, утверждается сторонами на двусторонней комиссии для ведения переговоров по разработке и заключению коллективного договора при равном представительстве от работодателя и работников и обсуждения предложений поступивших от работников.

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

1.8. При смене формы собственности Предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При реорганизации в форме слияния, присоединения, выделения, разделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации Предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Сфера действия коллективного договора

1.11. Коллективный договор распространяется на всех работников Предприятия.

1.12. Первичная профсоюзная организация и Профсоюзный комитет представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом РФ и ч. 2 настоящего пункта, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30 Трудового кодекса РФ, Конвенция МОТ 1971 года о представителях трудящихся).

1.13. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза и уполномочивших профсоюзный комитет представлять их интересы, ежемесячно согласно ст. 377 Трудового кодекса РФ перечисляет из их заработной платы на счет профсоюзной организации "взнос солидарности" в размере 1% от их заработной платы.

1.14. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора прекратить выполнение принятых обязательств или вносить изменения в одностороннем порядке.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Работодатель имеет права и несёт обязанности в соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ, а также:

2.1.1. Работодатель имеет право:

- на организацию и развитие производства по своему усмотрению в соответствии с Уставом Предприятия;
- распоряжаться средствами Предприятия в соответствии с законодательством, Уставом Предприятия, коллективным договором;
- определять и утверждать структуру Предприятия, его штатный и квалификационный состав.

2.1.2. Работодатель обязан:

- признавать право работников на объединение в профессиональные союзы, не препятствовать профсоюзной деятельности;
- принимать решения по вопросам, установленным трудовым законодательством с учётом мнения профсоюзного органа;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

2.2. Невключение в трудовой договор каких-либо из прав и (или) обязанностей работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.3. Работник имеет права и несёт обязанности в соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ, а также:

2.3.1. Работник имеет право на:

- обязательное социальное страхование в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.2. Работник обязан:

- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- предоставить Работодателю в течение трёх рабочих дней документ, подтверждающий успешное завершение обучения (диплом, свидетельство, др.), если оно проводилось за счёт средств Работодателя. Отработать два года после окончания обучения по полученной специальности, если обучение Работника проводилось за счёт средств Работодателя. В случае увольнения до истечения двухлетнего срока после окончания обучения Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, пропорционально фактически не отработанному времени после обучения;
- исполнять иные обязанности, не предусмотренные настоящим трудовым договором, но вытекающие из существа и цели деятельности структурного подразделения для достижения максимального эффекта.

2.4. Невключение в трудовой договор каких-либо из прав и (или) обязанностей работника, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.5. Профсоюзный комитет имеет право:

на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, а в случае наделения его полномочиями на представительство, уплату установленного коллективным договором солидарного взноса - на защиту социально-трудовых прав работников, не являющихся членами профсоюза;

на ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и контроль над его выполнением;

на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства, иных нормативных, правовых актов, содержащих нормы трудового права; принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителей и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

направлять работодателю требования по устранению выявленных нарушений; принимать участие в разрешении трудовых споров, принимать участие в аттестационной комиссии.

2.6. Профсоюзный комитет обязан:

- способствовать мобилизации работников на поддержку мер стабилизации производства, добросовестное выполнение трудовых обязанностей, соблюдение требований по охране труда;

- не выступать инициатором коллективных действий работников при условии выполнения работодателем обязательств коллективного договора;

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Уставом Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения.

Стороны договорились:

2.7. Профсоюзный комитет:

- участвует во всех оперативных совещаниях и собраниях, связанных с деятельностью Предприятия;

- представляет работодателю информацию о планируемой работе.

2.8. Работодатель:

- участвует в заседаниях профсоюзного комитета по всем интересующим его вопросам или направляет своих представителей;

- по запросу профсоюзного комитета представляет профсоюзному комитету всю необходимую информацию о текущей деятельности Предприятия, планируемых мероприятиях.

2.9. Локальные нормативные акты Предприятия работодатель принимает с учётом мнения профсоюзного органа, в случаях предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ

2.10. В случаях предстоящих преобразований, ликвидации Предприятия, если они влекут за собой сокращение численности или штата работников проводить совместное обсуждение мер социальной защиты работников, сохранения профсоюзной организации.

3. Трудовой договор, гарантии занятости

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. В трудовом договоре должны быть отражены все обязательные условия, установленные ст. 57 Трудового кодекса РФ.

3.2. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись.

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностными обязанностями, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.5. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также 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 или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части первой настоящего пункта. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в указанных случаях, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 Трудового кодекса РФ).

3.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и др.) условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях и причинах необходимости таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

3.7. В случае, когда причины указанные в п. 3.6. могут повлечь за собой массовой увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

3.8. Работодатель обязан отстранить от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсичного опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда^а;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до 2-х месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортом, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника на другую работу;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

3.9. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным ст. 77 Трудового кодекса РФ:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Предприятия, с изменением подведомственности (подчиненности) Предприятия либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- по иным основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ (ст.ст. 71, 77, 81, 83 Трудового кодекса РФ и др.)

3.10. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации Предприятия) в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

3.11. При принятии решения о сокращения численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ), работодатель в письменной форме уведомляет об этом

профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовом высвобождении не позднее, чем за 3 месяца.

3.12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.13. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

3.14. Увольнение работника допускается, если невозможно перевести его на другую работу с его согласия, в случаях предусмотренных Трудового кодекса РФ.

3.15.1. Увольнение работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, допускается в случаях:

- п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (сокращение штата численности);
- п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации);

помимо общего порядка только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), работников, указанных в части первой настоящего пункта, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 Трудового кодекса РФ).

3.15.2. Производить увольнения работников, являющихся членами профсоюза, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ (п. 4 ст. 82 Трудового кодекса РФ).

- п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (сокращение штата численности);
- п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации);
- п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

3.16. При сокращении численности или штата работников учитывать преимущественное право на оставление на работе в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ.

3.17. Работодатель обеспечивает выплату:

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников Предприятия (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) выплату увольняемому работнику выходного пособия в размере среднего месячного заработка, и сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

- дополнительной компенсации в случае, когда трудовой договор расторгается по п.п. 1 и 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с письменного согласия работника до истечения двухмесячного срока предупреждения из расчета среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;
- выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работы (п. 2 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- отказом работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ);
- признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ);
- призывом на военную службу (п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ).

3.18. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов (численности) предоставляется четыре оплачиваемых часа в неделю для поиска нового места работы.

Стороны договорились:

3.19. Для проведения аттестации работников создать постоянно действующую аттестационную комиссию с участием представителя профсоюзного комитета;

3.20. Аттестацию работников проводить в соответствии с «Положением об аттестации работников».

3.21. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (кроме лиц, предусмотренных законодательством) работникам, добросовестно проработавшим в Предприятии более 15 лет и которым да назначения пенсии по старости осталось не более пяти лет.

3.22. Считать массовым увольнением работников, если высвобождению подлежит более 10% работников единовременно в течение двух месяцев, но не ниже уровня критериев массовости установленных в Челябинской области.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.23. Осуществлять постоянный контроль над правильностью приема и законностью увольнения работников.

3.24. Не допускать экономически необоснованного сокращения штата или численности работников.

3.25. Разъяснять работникам их права, льготы и гарантии при увольнении по инициативе работодателя.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время и время отдыха регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, и утверждается директором Предприятия с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.2. При регулировании рабочего времени на Предприятии стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. В непрерывных производствах, где режим-рабочего времени не может быть организован по графикам пятидневной или шестидневной рабочей недели, применяется суммированный учет рабочего времени; разрабатываются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены.

Указанные графики утверждаются работодателем, и согласовывается с профсоюзным комитетом.

4.4. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.5. На участках (отделах) с нормальной продолжительностью рабочего времени установить перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут. Время начала и окончания обеденного перерыва установлены Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. На работах, участках, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ (участков), профессий установлен Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях в необходимых случаях, предоставляются специальные перерыва для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

4.8. Привлечение работников к сверхурочной работе (работе за пределами, установленной для работника нормы ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) к работе в выходные и нерабочие дни допускается по приказу руководителя с письменного согласия работника в 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 (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), 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.

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 или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

4.10. Стороны установили, что безусловное право на работу по неполному рабочему времени, помимо лиц, для которых эти вопросы решены законодательством, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

4.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

4.12. Стороны договорились вследствие особого характера труда установить разделение рабочего дня на части для следующих работников:

- для работников столовой;
- для водителей троллейбусов по перевозке населения;
- кондукторов троллейбусов;
- для диспетчеров конечной станции «Стадион» (в случае необходимости).

4.13. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета, обязуется до семнадцатого декабря текущего года утвердить график ежегодных отпусков на следующий календарный год и до наступления следующего календарного года ознакомить с ним работников. Соблюдение графиков отпусков обязательно для работников и работодателя. Перенос отпуска допускается только в исключительных случаях с согласия (либо личного заявления) работника (приобретении путевки в санаторий, по семейным обстоятельствам, в других непредвиденных случаях) и с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.14. Всем работникам предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью двадцать восемь календарных дней.

4.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- условия труда, на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда;
- с ненормированным рабочим днем Приложение №1.

4.16. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск также за следующие условия:

- за выполнение общественной работы: председателю первичной профсоюзной организации - 1 календарный день, заместителю первичной профсоюзной организации, членам профкома, комиссии по трудовым спорам, уполномоченным по охране труда - по 1 календарному дню в год;
- за непрерывный и добросовестный труд в Предприятии 3 дня за каждые 10 лет непрерывного трудового стажа.

4.17. Все дополнительные отпуска суммируются с минимальным отпуском продолжительностью 28 календарных дней.

4.18. Не допускать непредставления оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодно оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

4.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ:

- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней в году;
- работающим инвалидам - 60 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней;
- работникам в случае свадьбы детей - 3 календарных дня;

- работнику в случае перемены места жительства - 1 день;

Профсоюзный комитет обязуется:

4.22. Осуществлять контроль над соблюдением на Предприятии режима труда и отдыха.

4.23. Участвовать в индивидуальных трудовых спорах по вопросам режима труда и отдыха работников — членов профсоюза, а также не членов профсоюза, перечисляющих в профком солидарный взнос.

4.24. Не допускать неиспользования работниками очередного отпуска более чем за 2 года подряд, а работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, работниками в возрасте до 18 лет - неиспользования его ежегодно.

5. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

5.1. Система оплаты труда в Предприятии, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 Трудового кодекса РФ).

Предприятие утверждает структуру, численность и штатное расписание.

5.2. Оплата труда работников Предприятия определяется их личным трудовым вкладом с учётом конечных результатов работы Предприятия. Максимальный размер оплаты не ограничивается.

Оплата труда всех работников производится на основании штатного расписания, положений по оплате и премированию работников, утвержденных директором Предприятия с учётом мнения профсоюзного комитета. Положения по оплате и премированию работников Предприятия разработаны с целью повышения материальной заинтересованности работающих в достижении высоких показателей работы подразделений и Предприятия в целом.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Не позднее 10 числа текущего месяца выдавать работникам расчетные листы о составе их заработной платы.

5.3.2. Сроки выплаты заработной платы: 30 числа расчётного каждого месяца аванс, 15 числа – оклад (должностной оклад, тарифная месячная ставка), а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

5.3.3. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков. Оплату отпускных работодатель производит работнику за 3 дня до начала отпуска.

5.3.4. По всем случаям неначисления (ограничения начисления) стимулирующей части заработной платы в виде премии работодателем в издаваемом им приказе указывается причина.

5.4. Работникам производится выплата премии за выполнение особо важных и срочных производственных заданий по Предприятию в соответствии с Положением утверждённым работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.5. Расходы на командировку установить в зависимости от места назначения, но не более 700 (Семьсот) рублей в сутки.

5.6. Стороны пришли к согласию о том, что работодатель осуществляет:

- доплату за работу по графику с разделением смены на части в размере 30% тарифной ставки за отработанное в смене время;

- оплату сверхурочных работ и работ при увеличении сокращённой продолжительности рабочего времени в двойном размере;

- доплату за работу в ночное время всем работникам в размере 40% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (время ночной работы с 22.00 часов до 06.00 часов);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере тарифной ставки (оклада);

- за работу в особых климатических условиях – 15% от заработной платы;

- надбавку за классность от установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя троллейбуса время в размерах: водителям 1 класса - 25%, водителям 2 класса - 10%;

- при работе на регулярных пассажирских маршрутах в городах с численностью населения до 1 миллиона человек, установленные в зависимости от габаритной длины троллейбуса, разряды оплаты труда водителей повышаются на 1 разряд.

5.7. Задержки выплаты заработной платы работникам не допускаются. При наличии объективных причин задержек выплаты заработной платы работодатель совместно с профсоюзным комитетом утверждает график погашения задолженности, а также принимаются меры к полной ее ликвидации.

5.8. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но не менее 30% тарифной ставки (оклада), в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.9. Время простоя не по вине работника (в том числе в связи с отсутствием сырья, материалов, комплектующих изделий, если работник предупредил администрацию: бригадира, мастера и других должностных лиц Предприятия о начале простоя) оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

5.10. За работником сохраняется средняя заработная плата в случае участия в профессиональных соревнованиях за Предприятие.

5.11. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выпуска продукции и выполнения работ, улучшения материально-технического снабжения и условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

5.12. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.13. Осуществлять контроль над правильностью начисления и своевременностью выплаты заработной платы, выдачей расчетных листов.

5.14. Не допускать задержки выплаты заработной платы, добиваться погашения долгов по зарплате, периодической ее индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.15. Проводить разъяснительную работу о правах работников в связи с задержкой выплаты заработной платы, по другим вопросам, связанным с оплатой и нормированием труда.

6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по участкам работ, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов. Контроль над точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на специалиста по охране труда Предприятия.

6.2. Разработку и выполнение соглашения (мероприятий) по охране труда и их финансирование в размере не менее 0,2% сумм затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 Трудового кодекса РФ).

6.3. Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, в случаях, предусмотренных нормами и правилами по охране труда в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ.

6.4. За счет собственных средств, приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и коллективным договором.

6.7. Своевременно выдавать спецодежду, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты. Спецодежда и спец. обувь, пришедшие в негодность не по вине работника до истечения срока, заменять новыми. Обеспечить стирку спецодежды не реже одного раза в десять дней.

Выдача бесплатно, по установленным нормам, мыла и моющих средств.

Обеспечить бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений, снабжение душевых, туалетов необходимыми средствами и материалами.

6.8. Работодатель и профсоюзный комитет согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания на Предприятии, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы, а работодатель не должен допускать работника к работе до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка работника.

6.9. Контроль над своевременным выполнением мероприятий по охране труда возлагается на специалиста по охране труда и ответственного по охране труда от профсоюзной организации, а в их отсутствие - на члена профсоюзного комитета назначенного председателем.

6.10. Работодатель с участием представителей профсоюза, а в установленных законодательством случаях с участием представителей и других органов, обязан своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

6.11. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.12. Работодатель принимает на себя обязательство по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где по условиям производства такая возможность допускается.

7. Труд женщин и работников с семейными обязанностями

Стороны договорились о том, что в соответствии с законодательством:

7.1. Ограничивается применение труда на тяжелых работах и работах, связанных с вредными или опасными условиями труда, запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом тяжестей, превышающих предельно допустимы нормы.

7.2. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о представлении женщине другой работы, она подлежит освобождению

от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого дни (ст. 254 Трудового кодекса РФ).

7.3. Женщины с детьми в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.4. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

7.5. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы отцом, бабушкой или другим членом семьи по их заявлению.

7.6. Одному из родителей за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых (за счет средств соцстраха) выходных дня в месяц, которые могут быть разделены между родителями по их усмотрению.

7.7. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, одиноким матери или отцу, воспитывающим ребенка до 14 лет предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

7.8. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

7.9. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, выходные и нерабочие праздничные дни одиноких женщин и мужчин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия (ч. 2 ст. 259, ст. 264 Трудового кодекса РФ).

7.10. Женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в организации перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком.

7.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

7.12. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, ей по ее заявлению продляется срок трудового договора до окончания беременности.

7.13. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

8. Труд молодежи

Для привлечения, закрепления и адаптации молодых работников на производстве, обеспечения их профессионального роста, социально-экономической защиты работников в возрасте до 25-30 лет, стороны договорились:

8.1. Создать комиссию из представителей сторон по работе с молодежью.

8.2. Разработать мероприятия по работе с молодежью с учетом вовлечения молодых работников в отраслевой профсоюз.

Предоставлять возможность прохождения производственной практики учащимся и студентам на базе Предприятия с целью дальнейшей их работы на Предприятии.

9. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет исходят из того, что работодатель несёт материальную ответственность за вред, причинённый здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с выполнением им трудовых обязанностей.

10. Социальные гарантии и льготы

10.1. Работодатель обязуется перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, Пенсионный фонд, фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

10.2. Работодатель обязуется разработать план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости.

10.3. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения медицинских осмотров работниками с вредными и (или) опасными условиями труда один раз в год за счет средств работодателя в соответствии с утвержденным списком профессий (должностей) на обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

10.4. Работодатель обязуется оказывать помощь в случае смерти работника или его близких родственников (родители, дети, супруг, братья, сестры) в размере не менее 3 000 рублей и бесплатно выделять автотранспорт;

10.5. Работодатель обязуется в связи с юбилейной датой (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) выплачивать единовременное вознаграждение в размере 1 000 рублей при условии непрерывной работ в Предприятии не менее двух лет и отсутствия нарушений трудовой дисциплины (не "погашенного" дисциплинарного взыскания) в течение года.

10.6. Пенсионеры Предприятия пользуются всеми социальными льготами, предусмотренными для работников Предприятия.

10.7. Стороны договорились:

10.7.1. Осуществляет за счет средств Предприятия коллективный выезд на вспашку земли, посадку, прополку и сбор картофеля.

10.7.2. Для улучшения жилищно-бытовых условий и решения социальных проблем работодатель при наличии финансовой возможности оказывает материальную помощь работникам при рождении ребёнка в размере 2 000 рублей.

10.7.3. Работодатель предоставляет работникам на время рабочей смены (рабочего дня) место для стоянки личного транспорта на территории депо.

10.7.4. В случае нарушения трудовой дисциплины работник лишается предусмотренных данным разделом льгот.

11. Гарантии прав профсоюзной деятельности

11.1. Работодатель обязуется строить свои отношения, с профсоюзом руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором на основе социального партнёрства и равноправия прав и обязанностей.

11.2. Профсоюз вправе вносить работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально - экономическим вопросам развития Предприятия, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в срок до одного месяца рассматривать по существу данные предложения и проекты положений и сообщать мотивированные ответы профсоюзу.

11.3. Работодатель направляет профсоюзным органам предложения о принятии необходимых мер по выполнению положений коллективного договора, оказанию помощи работодателю в решении социально - экономических вопросов, укреплению трудовой дисциплины. Профсоюзные органы обязуются в срок до одного месяца рассматривать по существу предложения работодателя и сообщать ему мотивированные ответы.

11.4. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы работников, с учетом мнения профсоюза. Проекты локальных нормативных актов (приказов) с приложением обоснования по нему работодатель направляет в профсоюзный комитет не позднее, чем за 10 рабочих дней до их принятия. В течение 5 рабочих дней профсоюз обязан рассмотреть проект и направить работодателю свое мотивированное мнение, Несоблюдение работодателем порядка принятия

локальных нормативных актов влечет не действительность утвержденного акта и признание его, не подлежащим применению.

11.5. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению, что реализация политики занятости работников Предприятия в период действия настоящего коллективного договора строится в строгом соответствии с Законом РФ "О занятости населения в РФ", Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами по вопросам занятости, действующим на территории РФ, а также данным коллективным договором.

11.6. Работодатель гарантирует профсоюзу предоставление бесплатной информации по любым вопросам труда и социально - экономического развития Предприятия. Профсоюз и его представители обязуются рассматривать полученную от работодателя информацию и не разглашать информацию, являющуюся конфиденциальной.

11.7. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету бесплатно:

- в пользование для осуществления профсоюзной деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение (включая стоимость услуг) с телефоном - кабинет № 418, расположенный по адресу г. Миасс, Тургоякское шоссе, троллейбусное депо;
 - оргтехнику работодателя для подготовки документов на электронных (печатных) носителях и копирования;
 - помещение для проведения профсоюзных мероприятий собраний, конференций и т.п.,
 - место (стенд) для размещения информации в доступном для всех работников месте
- и другие условия для деятельности профсоюзного органа;
- по письменным заявлениям работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно удерживает из зарплаты членские профсоюзные взносы в размере 1 % и перечисляет их в полном объеме на расчетный счет областного комитета профсоюза работников жизнеобеспечения, одновременно с выплатой заработной платы;
 - по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно удерживает из заработной платы "взнос солидарности" в размере 1 % от их заработной платы и перечисляет его на счет областного комитета профсоюза работников жизнеобеспечения одновременно с выплатой заработной платы;
 - обеспечивает сохранность заявлений работников на удержание членских профсоюзных взносов в бухгалтерии Предприятия в течение времени работы работника в Предприятии.

11.9. Профсоюзному активу для осуществления профсоюзной работы предоставляется оплачиваемое время: председателю первичной профорганизации и казначею - 4 часа в неделю, члену профкома - 2 часов в месяц. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка работников, членов профсоюза для участия в совещаниях, семинарах, конференциях, проводимых профсоюзными органами.

Предоставление данного времени не уменьшает размер всех видов выплат, производимых работодателем.

11.10. Работодатель выделяет профкому (перечисляя на счет областного комитета профсоюза работников жизнеобеспечения) денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурной работы, в размере, согласованном сторонами.

11.11. Стороны договорились о том, что Работодатель:

- Не препятствует работе ревизионной комиссии профсоюзной организации не реже двух раз в год проверять в бухгалтерии Предприятия правильность удержания профсоюзных взносов, своевременность и полноту их перечисления на расчетные счета профорганизации, наличие заявлений членов профсоюза;
- Обеспечивает соблюдение других гарантий работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов, предусмотренных ст. ст. 374-377 Трудового кодекса РФ;
- Ежемесячно, при начислении заработной платы, бухгалтерия (отдел труда и заработной платы) Предприятия выдает профсоюзному комитету по запросу расчетную ведомость по членским профсоюзным взносам на всех членов профсоюза жизнеобеспечения.

11.12. Работодатель обязан рассмотреть заявление профсоюзного комитета о нарушении руководителем Предприятия, руководителем структурного подразделения Предприятия, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в профсоюзный комитет.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан устранить нарушение допущенное руководителем Предприятия, применить к руководителю структурного подразделения Предприятия, их заместителям дисциплинарное взыскание.

11.13. Работодатель соглашается на то, что:

Профсоюзные органы в случае необходимости вносят предложения об устранении нарушений законодательства о труде, соглашений, распространяющих свое действие на Предприятие, условий настоящего коллективного договора, а также локальных нормативных актов. Предложения подлежат рассмотрению в двух недельный срок и принятию мер по устранению нарушений, а также наказанию виновных лиц в установленный месячный срок.

11.14. Работодатель обязуется соблюдать предусмотренные действующим законодательством гарантии для профсоюзных работников.

11.15. Стороны договорились:

- Представители профсоюзов имеют права участвовать на оперативных совещаниях, связанных с деятельностью Предприятия;

- Работодатель и его представители имеют права присутствовать на заседаниях профсоюзного комитета по интересующим их вопросам за исключением вопросов внутрипрофсоюзной деятельности.

11.16. Работодатель не вмешивается в деятельность профсоюза, не принимает решений, ограничивающих прав и деятельность профсоюза, кроме случаев указанных в законе, а также обязуется не допускать дискриминации профсоюза и дискриминации работников по принадлежности к профсоюзам.

11.17. Представители профсоюза имеют право беспрепятственно посещать Предприятие, рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и получения информации от должностных лиц Предприятия по вопросам оплаты и охраны труда.

11.18. Работодатель обязуется учитывать мнение профсоюзных органов, подписавших коллективный договор, при решении следующих вопросов и принятия следующих локальных нормативных актов:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положения об оплате труда и премировании (системы оплаты труда, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и размеры выплаты премий и условия снижения размера их начисления).
3. Графики сменности и их изменение.
4. Графики отпусков и их изменение, а также предоставление отпуска вне графика.
5. Соглашения по охране труда с установлением мероприятий и сметы расходов в денежном выражении на их проведение.
6. Согласование сверхурочных работ.
7. Перерывы для отдыха и питания.
8. Проведение расследований несчастных случаев на производстве.
9. Перечни профессий и должностей, которым устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска, спецодежда, спец. обувь и СИЗ, смывающие средства, и т.п.
10. Инструкции по охране труда и технике безопасности.
11. Установление пониженных норм выработки для работников в возрасте до 18 лет пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени.
12. Предоставление женщинам дополнительных перерывов для кормления ребенка в возрасте до полутора лет и предоставление дополнительных отпусков на более льготных условиях.
13. Расторжение трудового договора по инициативе Предприятия, кроме случаев, когда согласие профсоюза не требуется.

14. Введение, замена и пересмотр норм труда.

15. Ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения.

16. Иные решения, установленные трудовым кодексом РФ и настоящим договором.

17. Представитель профсоюза в обязательном порядке включается в состав комиссий: административной, квалификационной, аттестационной, по расследованию несчастных случаев.

12. Иные гарантии.

12.1 Гарантии и компенсации при направлении в командировку.

При направлении работника, члена профсоюза в командировку для участия в профсоюзных мероприятиях за ним сохраняется место работы, средний заработок, а также возмещаются расходы, связанные с командировкой в размерах и порядке установленном настоящим коллективным договором.

12.2. Гарантии и компенсации донорам:

В день сдачи крови, а также в день медицинского обследования, связанного с этим освобождать работника от работы.

В случае сдачи крови в период отпуска, в выходной или праздничный день, работнику по его желанию предоставлять другой день отдыха.

После каждой сдачи крови предоставлять работнику дополнительный день отдыха, который может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время.

При безвозмездной сдаче крови сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

13. Контроль над выполнением коллективного договора. Заключительные положения.

13.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими настоящий коллективный договор на заседании двусторонней комиссии по разработке и заключению коллективного договора. Итоги выполнения коллективного договора выносятся на обсуждение собрания (конференции) работников не реже 1 раза в год.

13.2. В коллективный договор могут быть внесены изменения и дополнения в том же порядке, как и для его заключения.

13.3. Стороны обязуются приступить к обсуждению нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до истечения срока действия действующего договора.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по его заключению, изменению коллективного договора, виновные в нарушении или невыполнении обязательств коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения переговоров и контроля за его выполнением могут быть подвергнуты штрафу в размере и порядке, установленном законодательством.

Приложение: 1. Перечень профессий, по которым предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

2. Перечень профессий, которым установлена доплата за условия труда.

3 Перечень профессий и должностей, получающих бесплатно спецодежду, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты.

4. Перечень профессий (должностей) и норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

Работодатель:

МУП "УПП МГО"

Директор

О.В. Морозова

Профсоюзный комитет:


Председатель

Е.В. Матвеева

Приложение № 1
к коллективному договору
МУП «УПП МГО»

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

 Е.В. Матвеева

12 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МУП «УПП МГО»

 О.В. Морозова

« 24 » 12 2018 г.

Перечень профессий,
по которым предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

№ п/п	Профессия	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Электрогазосварщик при работе в помещении (кроме участка главного механика)	14 дней
2	Аккумуляторщик (щелочные аккумуляторы)	7 дней
3	Кузнец ручнойковки	14 дней
4	Маляр	7 дней
5	Водитель троллейбуса	14 дней
6	Ремонтировщик резиновых изделий	14 дней
7	Машинист экскаватора	14 дней
8	Обмотчик элементов электрических машин	14 дней
9	Водитель автомобиля, в том числе специального грузоподъемностью: от 1.5 до 3.0: от 3.0 тонн и выше: ЗИЛ 431412 автовышка, гос. № Е 668 КО74 УРАЛ-4320, гос. № Е 743 КО74 ЗИЛ 431412 автовышка, гос. № Е 744 КО74 ГАЗ-3307, электролаборатория, гос. № Е 642 КО74	7 дней 14 дней
10	Водитель автомобиля ПАЗ-4234 гос. № В352НЕ 174	14 дней
11	Водитель автомобиля: ГАЗ -3110, легковой гос. № Н504ОС 174 Шевроле Нива, легковой гос. № Г086УК 74 ГАЗ 3302 гос. № К358НЕ174 ГАЗ32213 гос. № Е270 ТМ74	7 дней

На основании Постановления Правительства РФ от 20.11.2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда» и Постановления Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, отраслей, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», результатов аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда на рабочих местах

Стороны договорились, что данное Приложение вступает в силу с 01.01.2019 года.

Главный инженер

Специалист по ОТ



А.В. Буров

А.Н. Поленок

Приложение № 2
к коллективному договору
МУП УПП "МГО"

Согласовано:


Председатель профсоюзного комитета

 Е.В. Матвеева

« 24 » 12 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МУП «УПП МГО»

 О.В. Морозова

« 24 » 12 2018 г.

Перечень профессий,
которым установлена доплата за условия труда

№ п/п	Профессия	Размер доплаты к тарифной ставке (оклад) в %
1	Аккумуляторщик	4%
2	Маляр	4%
3	Кузнец ручной ковки	4%
4	Электрогазосварщик (кроме УГМ)	4%
5	Водитель троллейбуса	4%
6	Машинист экскаватора	4 %
7	Водитель автомобиля: ЗИЛ 431412 автовышка, гос. № Е 668 КО74 УРАЛ-4320, гос. № Е 743 КО74 ЗИЛ 431412 автовышка, гос. № Е 744 КО74 ГАЗ-3307, электролаборатория, гос. № Е 642КО74 ПАЗ-4234 гос. № В352НЕ 174 ГАЗ -3110, легковой гос. № Н504ОС 174 Шевроле Нива, легковой гос. № Г086УК 74 ГАЗ 3302 гос. № К358НЕ174 ГАЗ 32213 гос. № Е270 ТМ74	4 %

На основании аттестации рабочих мест, проведённой специальной оценке условий труда на рабочих местах и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны договорились, что данное Приложение вступает в силу с 01.01.2019 года.

Главный инженер



А.В. Буров

Специалист по ОТ



А.Н. Поленок

Приложение № 3
к коллективному договору
МУП УПП "МГО"

Согласовано:


Председатель профсоюзного комитета

 Е.В. Матвеева

« 24 » 12 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МУП «УПП МГО»

 О.В. Морозова

« 24 » 12 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, получающих бесплатно спецодежду, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий	Виды положенной спецодежды, спец. обуви и др. ср-в защиты, исходя из соответствующих норм	Количество на год
1.	Водитель троллейбуса	Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Сигнальный жилет 2-го класса защиты	6 пар Д до износа 1
2.	Водитель-перегонщик № 68 п.3	Сигнальный жилет Костюм х/б Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Плащ непромокаемый Перчатки диэлектрические Куртка х/б Брюки на утепл. прокл. Валенки	до износа 1 шт. 6 пар 1 пара на 2 года Д до износа 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2,5 года
3.	Малар по покраске подвижного состава при выполнении работ с пульверизатором № 68 п. 7	Фартук клеенчатый Куртка х/б на утепл. прокл. Ботинки кожаные Костюм х / б Рукавицы комбинированные Очки защитные Респиратор	1 1 на 2 года 1 пара 1 2 пары до износа до износа
4.	Мойщик-уборщик ПС № 68 п. 11	Костюм х/б Сапоги резиновые Перчатки х/б Перчатки резиновые Фартук прорезиненный Куртка х/б утеп. Сапоги утеп.	1 1 на 2 года 12 до износа до износа 1 на 2 года 1 на 2 года
5.	Водитель автомобиля: тех. помощи Урал 4320 гос. № ЕТ43КО74; ЗИЛ 431412 гос. № 0861МЕТ74; ЗИЛ431412 автовышка гос. № Е668КО74; ЗИЛ431412 автовышка гос. № ЕТ44КО74; ГАЗ-33074 электроработник гос. № 642 КО74	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производ. загрязнений и механич. воздействий. Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги кожаные с жестким подноском. Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или рукавицы комбин. двупальные. Костюм на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	1 пара 1 пара 12 пар 2,5

	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами. Жилет сигнальный 2-го класса защиты	1 пара 1 1
Слесарь по ремонту ПС Слесарь-электрик по ремонту эл. оборудован. депо Для слесаря – электрика по ремонту эл. оборудован дополнительно № 68 п. 22	Сапоги кирзовые Костюм х/б Рукавицы комбинированные Очки защитные Защитная каска Куртка на утепл. прокл. Диэлектрические перчатки	1 пара 1 12 пар до износа до износа 1 на 2 года Д
Уборщик производственных помещений. при выполнении работ по уборке канав, гаража № 68 п. 24	Костюм х/б Сапоги кирзовые(ботинки) Рукавицы комбинированные Жилет сигнальный Куртка на утепл. прокл.	1 1 пара 6 пар до износа 1 на 2 года
Уборщик санузлов № 69 п. 85	Перчатки резиновые Костюм х/б Перчатки х/б Сапоги резиновые	до износа 1 6 пар 1 на 2 года
Уборщик служебных помещений № 69 п. 85	Халат х/б Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара до износа
Аккумуляторщик № 69 п. 1	Костюм х/б КЗП Сапоги резиновые Перчатки резиновые Фартук резиновый Очки защитные	1 1 пара Д Д до износа
Вулканизаторщик, изготовление РТИ, монтировщик шин № 63	Ботинки кожаные Костюм х/б Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные Куртка на утепл. прокл.	1 1 2 на год 6 пар 1 на 2 года
Электрогазосварщик	Костюм с огнезащитной пропиткой или костюм сварщика Ботинки кожаные с защитным подноском Рукавицы брезентовые или краги сварщика Перчатки диэлектрические Очки защитные или щиток защитный Каска защитная Подшлемник под каску	1 1 пара до износа Д До износа до износа до износа

<p>Обойщик № 68 п. 13</p>	<p>Фартук х/б Халат х/б</p>	<p>1 1</p>
<p>Слесарь-ремонтник (УГМ)</p>	<p>Костюм х/б или смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Рукавицы комбин. или перчатки с полимерным покрытием. Ботинки кожаные Очки защитные</p>	<p>1 12 пар 1 пара до износа</p>
<p>Слесарь-инструментальщик, слесарь МСР, обмотчик элементов № 69 п. 70</p>	<p>Костюм х/б Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные Куртка на утепл., прокл.</p>	<p>1 6 пар 1 1 на 2 года</p>
<p>Контролер ОТК № 68 п. 22</p>	<p>Халат х/б, Костюм х/б Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Куртка на утепл. прокл. Каска защитная</p>	<p>1 1 6 пар 1 на 2 года до износа</p>
<p>Электромонтер станционного оборудования телефонной связи</p>	<p>Костюм х/б или смешанных тканей д/защиты от общих производ. загрязнений и механ. воздействий. Туфли кожаные или тапочки кожаные. Галоши или боты диэлектрические. Перчатки диэлектрические. Перчатки трикотажные с точечным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Очки защитные. Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное.</p>	<p>1 1 пара Д Д 6 пар 6 пар до износа до износа</p>
<p>Подсобный рабочий № 66 п. 65</p>	<p>Ботинки кожаные Куртка на утепл. прокл. Костюм х/б Рукавицы комбинированные</p>	<p>1 1 на 2 года 1 12 пар</p>
<p>Кузнец Термист № 61 № 465</p>	<p>Костюм х/б ОЗП Ботинки кожаные Рукавицы брезентовые Фартук брезентовый Очки защитные</p>	<p>1 1 12 пар 1 до износа</p>
<p>Токари, фрезеровщики, шлифовщики № 63 п. 91</p>	<p>Костюм х/б Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Очки защитные</p>	<p>1 1 1 до износа</p>
<p>Водитель автомобиля, автобус; легковой ГАЗ-3110 гос. № Н504ОС174; Газель гос. № С331СК74;</p>	<p>Костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производств. загрязнений и механических воздействий. Перчатки трикотажные с полимерным</p>	<p>1</p>

Газель гос. № К356.АТ74; Легковой Нива гос. № Т086УК74	покрытием. Жилет сигнальный 2-го класса защиты	12 пар 1
Уборщик территории № 69 п. 19	Костюм х/б Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Куртка на утепл. прокл.	1 1 на 2 года 6 пар 1 на 2 года
Плотник № 66 п. 64	Костюм х/б Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Куртка на утепл. прокл.	1 1 6 пар 1 на 2 года
Гардеробщик № 69 п. 16	Халат х/б Перчатки резиновые Галоши резиновые	1 до износа 1
Мастер СПС, инженер по ТБ, рисовальщик эмальями № 69 п. 63	Халат х/б Куртка на утепл. прокл. Рукавицы	1 1 на 2 года до износа
Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	Костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производств. загрязнений и механических воздействий. Рукавицы комб. или перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные Куртка на утепляющей прокладке	1 12 1 1 на 2 года
Водитель погрузчика, машинист экскаватора	Костюм х/б или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производств. загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги кожаные с жестким подноском Перчатки трикотажные с полимерным покрытием Каска защитная Подшлемник под каску Очки защитные Вкладыши противозумные Жилет сигнальный 2-го класса защиты Костюм на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепл. с жестким подноском Подшлемник утепленный (с 1 или 3-х слойным утеплителем) Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	1 1 12 пар 1 на 3 года 1 до износа до износа 1 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года 1 1
Электромонтер контактной сети	Костюм х/б сигнальный 3-го класса плащ непромокаемый защитный Перчатки диэлектрические	1 Д Д

	<p>Галоши диэлектрические Каска защитная Пояс предохранительный Сапоги резиновые Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Подшлемник под каску утеплен. Сапоги кожаные утепленные Костюм сигнальный х/б на утепляющей прокладке 3-го класса защиты Перчатки зимние двупалые</p>	<p>Д До износа Д 1 пара 1 пара 12 пар до износа 1 пара на 2,5 года 1 на 2 года 2 пары</p>
<p>Слесари аварийно-восстановительных работ</p>	<p>Комбинезон или костюм сигнальный с водоотталкивающей пропиткой 3-го класса защиты Плащ непромокаемый с капюшоном сигнальный 3-го класса защиты Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Сапоги резиновые Рукавицы комб. или перчатки с полимерным покрытием Каска защитная Подшлемник под каску Пояс предохранительный со страховочной веревкой Очки защитные Противогаз Комбинезон или костюм сигнальный с водоотталкивающей пропиткой на утепляющей прокладке 3-го класса защиты Валенки с резиновым низом или сапоги кожаные утепленные Рукавицы утепленные</p>	<p>1 Д 1 пара 1 пара 12 пар до износа 1 на 2 года до износа до износа Д 2 1 пара на 2,5 года 6 пар</p>
<p>Электромонтер по ремонту электрооборудования (УГМ)</p>	<p>Полукомбинезон х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механич. воздействий или полукомбинезон из смешанных тканей Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические</p>	<p>1 Д Д</p>
<p>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (ст. дежурный)</p>	<p>Полукомбинезон х/б или смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механич. воздействий Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические</p>	<p>1 Д Д</p>

<p>Электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий п. 27. № 543 27.310.08</p>	<p>Костюм х/б для защиты от общих производств. загрязнений и механических воздействий Плащ непромокаемый Жилет х/б сигнальный 2-го класса защиты Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Пояс предохранительный ляпочный Каска защитная Подшлемник под каску Костюм х/б на утепелен. прокладке Валенки с резиновым низом или сапоги кожаные утепленные</p>	<p>1 Д 1 1 пара 1 пара 12 пар до износа Д Д Д До износа 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года</p>
<p>Слесарь по ремонту автомобилей</p>	<p>Костюм х/б или смешанных тканей для защиты об общих производств. загрязнений и механич. воздействий Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги кожаные с жестким подноском Перчатки трикотажные с полимерным покрытием Очки защитные Вкладыши противощумные</p>	<p>1 1 пара 6 пар до износа до износа</p>
<p>Кладовщик № 69 п. 29</p>	<p>Халат х/б Рукавицы х/б комбинированные</p>	<p>1 6 пар</p>
<p>Смазчик № 68 п. 20</p>	<p>Куртка х/б на утепл. прокл Костюм х/б Ботинки кожаные Комбинированные рукавицы Фартук резиновый Куртка х/б на утепл. прокл.</p>	<p>1 на 2 года 1 1 6 пар до износа 1 на 2 года</p>
<p>Грузчик № 69 п. 18</p>	<p>Костюм х/б Рукавицы х/б комбинированные Куртка х/б на утепл. прокл. Ботинки кожаные Сапоги резиновые</p>	<p>1 6 1 на 2,5 года 1 1</p>
<p>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (дежурный)</p>	<p>Костюм х/б сигнальный 3-го класса Плащ непромокаемый Ботинки кожаные Сапоги резиновые Рукавицы комбин. или перчатки с полимерным покрытием Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Пояс предохранительный Каска защитная Костюм сигнальный х/б на утепляющей прокладке 3-го класса защиты</p>	<p>1 1 1 пара 1 12 пар Д Д Д До износа 1 на 2 года</p>

		Сапоги кожаные утепленные Перчатки зимние двупалые Подшлемник под каску утепл.	1 пара на 2,5 года 2 пары до износа
38.	Зав. здравпунктом, медсестра № 68 п. 1	Халат белый х/б или костюм Перчатки резиновые	1 до износа
39	Начальник СПС, № 68 п. 22	Куртка х/б на утепл. прокл. Халат х/б	1 на 3 года 1
40.	Мастер производственного обучения, инженер- конструктор-технолог № 69 п. 5	Халат х/б	1 на 2 года

Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"

Главный инженер



А.В. Буров

Специалист по ОТ



А.Н. Поленок

Приложение № 4
к коллективному договору
МУП УПП "МГО"

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

 Е.В. Матвеева

« 24 » 12 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МУП «УПП МГО»

 О.В. Морозова

« 24 » 12 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (должностей) и норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

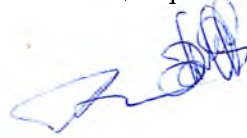
Профессии (должности)	Защитные средства (средства для защиты кожи при негативном влиянии)	Очищающие средства		Регенерирующие, восстанавливающие средства (кремы, эмульсии)
		Мыло туалетное (твердое)	Очищающие крема, гели и пасты	
Аккумуляторщик		300 гр.	200 мл	
Водитель автомобиля		300 гр.	200 мл	
Водитель погрузчика		300 гр.	200 мл	
Водитель троллейбуса		200 гр.		
Водитель троллейбуса (перегонщик)		200 гр.		
Кондуктор		200 гр.		
Кузнец ручной ковки		300 гр.	200 мл	
Маляр		300 гр.	200 мл	100 мл
Машинист экскаватора		300 гр.	200 мл	
Мойщик-уборщик подвижного состава		200 гр.		100 мл
Обмотчик элементов электрических машин		300 гр.	200 мл	
Обойщик		200 гр.		
Резчик на пилах, ножовках и станках		200 гр.		
Ремонтировщик резиновых изделий		300 гр.	200 мл	
Слесарь механосборочных работ		300 гр.	200 мл	
Слесарь по ремонту автомобилей		300 гр.	200 мл	
Слесарь по ремонту подвижного состава		300 гр.	200 мл	
Слесарь-инструментальщик		300 гр.	200 мл	
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования		300 гр.	200 мл	
Смазчик		300 гр.	200 мл	
Термист		200 гр.		
Токарь		300 гр.	200 мл	
Фрезеровщик		300 гр.	200 мл	

Шлифовщик		300 гр.	200 мл	
Электровибронаплавщик		300 гр.	200 мл	
Электрогазосварщик		300 гр.	200 мл	
Электромонтер контактной сети		200 гр.		
Электромонтер станционного оборудования телефонной связи		200 гр.		
Электромонтер станционного оборудования радиофикации		200 гр.		
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (дежурный)		200 гр.		
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (старший дежурный)		200 гр.		
Электромонтер по испытаниям и измерениям		200 гр.		
Электромонтер тяговой подстанции		200 гр.		
Электромонтер диспетчерского оборудования телеавтоматики		200 гр.		
Электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий		200 гр.		
Слесарь аварийно-восстановительных работ		300 гр.		
Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования		300 гр.	200 мл	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		200 гр.		
Слесарь – ремонтник		300 гр.	200 мл	
Уборщик производственных помещений		200 гр.		
Уборщик служебных помещений		200 гр.		
Гардеробщик		200 гр.		
Рисовальщик эмалями		200 гр.		

Уборщик территории		200 гр.		
Столяр		200 гр.		
Подсобный рабочий		200 гр.		
Штукатур		200 гр.		100 мл
Контролер технического состояния автомобилотранспортных средств		200 гр.		
Грузчик		200 гр.		
Повар		200 гр.		
Мойщик посуды		200 гр.		100 мл
Кухонный рабочий		200 гр.		

На основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122Н и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

Главный инженер
Специалист по ОТ



А.В. Буров
А.Н. Поленок

пронумеровано 30 (тридцать) листов.

Директор МУП «ММТ МГО»

О.В. Морозова

24.12.2018



2-47

**Дополнительное соглашение № 1
об изменении и продлении срока действия Коллективного договора
Муниципального унитарного предприятия «Управление пассажирских перевозок Миасского
городского округа» на 2018-2021 годы**

г. Миасс

23 декабря 2021 год

Представители сторон

от Работодателя: Муниципальное унитарное предприятие «Управление пассажирских перевозок Миасского городского округа», именуемое в коллективном договоре «Работодатель» в лице директора Морозовой Ольги Владимировны, действующей на основании Устава,

от Работников: профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Муниципального унитарного предприятия «Управление пассажирских перевозок Миасского городского округа» профсоюза работников жизнеобеспечения, именуемый в коллективном договоре «профсоюзный комитет», в лице исполняющего обязанности председателя Бурова Александра Владимировича, действующего на основании Устава Профсоюза жизнеобеспечения, на основании Итогового протокола заседаний Комиссии по ведению коллективных переговоров от 22.12.2021 достигли соглашения о следующем:

1. Внести в Коллективный договор МУП «УПП МГО» на 2018-2021 годы следующие изменения*:

- ввести в раздел 6 пункт 6.5. следующего содержания: «6.5. За счёт собственных средств проводить мероприятия по специальной оценке условий труда на рабочих местах»; и пункт 6.6. следующего содержания «6.6. В период распространения заболеваний (инфекций), вызванных болезнетворными вирусами и (или) бактериями производить санитарную обработку рабочих мест, мест массового пребывания на территории предприятия, обеспечить принятие и выполнение иных мер, снижающих распространения заболеваний (инфекций)»;

- пункт 10.7.1. изложить в редакции: «При бракосочетании работника и предоставлении свидетельства о заключении брака Работодатель оказывает материальную помощь в размере 3 000 рублей»;

- в п. 10.7.2. числовое значение «2 000» заменить на «3 000»;

- на основании результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах исключить из Приложений № 1 и № 2 все профессии за исключением водителя троллейбуса.

2. Продлить срок действия Коллективного договора МУП «УПП МГО» на 2018-2021 годы на период 2021-2024 годы.

3. Настоящее дополнительно соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу 24.12.2021 и является неотъемлемой частью Коллективного договора МУП «УПП МГО» на 2018-2021 годы.

Работодатель:
МУП «УПП МГО»
Директор



О.В. Морозова

Профсоюзный комитет:
И.о. председателя



А.В. Буров

*Приняты двухсторонней Комиссией по ведению коллективных переговоров 22.12.2021.

**Дополнительное соглашение № 3
к Коллективному договору
Муниципального унитарного предприятия
«Управление пассажирских перевозок Миасского городского округа»**

г. Миасс

25 декабря 2024 год

Представители сторон

от Работодателя: Муниципальное унитарное предприятие «Управление пассажирских перевозок Миасского городского округа», именуемое в коллективном договоре «Работодатель» в лице директора Морозовой Ольги Владимировны, действующей на основании Устава,

от Работников: профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Муниципального унитарного предприятия «Управление пассажирских перевозок Миасского городского округа» профсоюза работников жизнеобеспечения, именуемый в коллективном договоре «профсоюзный комитет», в лице исполняющей обязанности председателя Былининой Надежды Константиновны, действующей на основании Устава Профсоюза жизнеобеспечения,

в соответствии с Итоговым протоколом Комиссии по ведению коллективных переговоров от 25.12.2024 достигли соглашения о следующем:

1. Изменить приложения к Коллективному договору (Приложения № 1, № 2, № 3, № 4 – прилагаются), предусматривающие выдачу средств индивидуальной защиты, повышенные денежные выплаты и дополнительные отпуска по результатам проведённой специальной оценки условий труда на конкретных рабочих местах.

2. Согласно абз. 2 ст. 43 Трудового кодекса РФ продлить срок действия Коллективному договору Муниципального унитарного предприятия «Управление пассажирских перевозок Миасского городского округа» на период с 01.01.2025 по 31.12.2027.

Приложения:

1. Перечень профессий, по которым предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.
2. Перечень профессий, которым установлена доплата за условия труда.
3. Перечень профессий и должностей, получающих бесплатно спецодежду, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты.
4. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений.

Работодатель:

МУП «УПП МГО»

Директор



О.В. Морозова

Профсоюзный комитет:

И.о. председателя

Н.К. Былина