



Администрация города Ульяновска  
УЛЬЯНОВСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ  
водопроводно-канализационного хозяйства  
«УЛЬЯНОВСКВОДОКАНАЛ»  
(УМУП «УЛЬЯНОВСКВОДОКАНАЛ»)

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

01.10.2021- 30.09.2024

г. Ульяновск  
2021

Коллективный договор  
защиты трудовых интересов  
различных категорий  
и трудовых ресурсов  
области

8 ноября 2021 558  
депутат Д.П. Ананьев



Администрация города Ульяновска

**УЛЬЯНОВСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ  
водопроводно-канализационного хозяйства  
«УЛЬЯНОВСКВОДОКАНАЛ»  
(УМУП «УЛЬЯНОВСКВОДОКАНАЛ»)**

Россия, 432011, г. Ульяновск, ул. Островского, 6, тел. (8422) 27-33-42, факс (8422) 27-30-37

E-mail: mail@uvk.ru ИНН 7303005240

От РАБОТОДАТЕЛЯ  
Директор



С.П. Савельев

От РАБОТНИКОВ  
Председатель профкома ППО



Т.Г. Мельникова

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период  
с 1 октября 2021  
по 30 сентября 2024

Одобен на конференции  
работников предприятия  
30 сентября 2021 года

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ  
к Коллективному договору**

Наименование документа		страница
Коллективный договор		1-23
<b>Положения об оплате труда</b>		
Приложение № 1	Положение об оплате труда работников предприятия	24-27
Приложение № 2	Положение об оплате труда работников автотранспортного управления	28-40
Приложение № 3	Положение об оплате труда работников службы подводно-технических работ	41-44
Приложение № 4	Положение о премировании руководящих работников, специалистов и служащих за выполнение технико-экономических показателей по итогам работы за месяц	45-77
Приложение № 5	Положение о премировании рабочих-повременщиков по итогам работы за месяц	78-116
Приложение № 6	Положение о выплате надбавки за выслугу лет	117-119
Приложение № 7	Положение об установлении доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера	120-125
Приложение № 8	Порядок определения продолжительности и оплаты сверхурочной работы	126-129
Приложение № 9	Положение об оплате нерабочих праздничных дней	130-131
Приложение №10	Положение о производственном соревновании	132-136
Приложение №11	Положение о порядке выплаты заработной платы работникам	137-138
<b>Положения о выплатах социального характера</b>		
Приложение №12	Положение о Фонде потребления	139-140
Приложение №13	Положение об оказании материальной помощи	141-142
Приложение №14	Положение «О присвоении Почетного звания «Ветеран труда УМУП «Ульяновскводоканал»	143-144
Приложение №15	Положение о Доске почета	145-147

Приложение №16	Положение о выплате единовременного вознаграждения работникам, в связи со срочной службой в Российской Армии	148-149
Приложение №17	Положение о ежемесячном пособии матерям-работникам предприятия, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет	149-150
<b>Положения общие</b>		
Приложение №18	Этический кодекс	151-157
Приложение № 19	Положение об обработке и защите персональных данных	158-165
Приложение № 20	Положение о кадровом резерве	166-173
Приложение № 21	Положение о комиссии по работе с персоналом и социальным вопросам	174-176
Приложение № 22	Положение о комиссии по трудовым спорам	177-180
Приложение № 23	Положение о конкурсе профессионального мастерства	181-184
Приложение № 24	Положение о смотре-конкурсе по благоустройству	185-187
Приложение № 25	Правила внутреннего трудового распорядка	188-205
Приложение № 26	Положение о конкурсе художественной самодеятельности	206-209
Приложение № 27	Положение о совете молодежи	210-215
Приложение № 28	Положение о первичной организации ветеранов (ПОВ).	216-219
Приложение № 29	Положение о наставничестве	220-225
<b>Положения о производственных гарантиях и компенсациях</b>		
Приложение № 30	Положение о порядке обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами	226-303
Приложение № 31	Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, занятость в которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии	304-305
Приложение № 32	Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, занятость в которых дает право на дополнительный отпуск	306-307
Приложение № 33	Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, занятость	308-313

	в которых дает право на получение бесплатно молока или компенсационные выплаты на молоко. Условия выдачи	
Приложение № 34	Перечень профессий и должностей с особо вредными условиями труда, занятость в которых дает право на получение бесплатно лечебно-профилактического питания	314-315

# СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

РАЗДЕЛ I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.....	
РАЗДЕЛ II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.....	
РАЗДЕЛ III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	
РАЗДЕЛ IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	
РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	
РАЗДЕЛ VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	
РАЗДЕЛ VII. ОПЛАТА ТРУДА.....	
РАЗДЕЛ VIII. ОХРАНА ТРУДА.....	
РАЗДЕЛ IX. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ и КОМПЕНСАЦИИ.....	
РАЗДЕЛ X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ.....	

## РАЗДЕЛ I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на УМУП «Ульяновскводоканал» и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, законами Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами.
2. Сторонами Коллективного договора являются:  
Представитель РАБОТОДАТЕЛЯ – директор **Савельев Сергей Петрович**, именуемый в дальнейшем **РАБОТОДАТЕЛЬ**.  
Представитель РАБОТНИКОВ – Председатель профкома Первичной профсоюзной организации (ППО) **Мельникова Татьяна Геннадьевна**, именуемая в дальнейшем **РАБОТНИКИ**.
3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между РАБОТОДАТЕЛЕМ и РАБОТНИКАМИ на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.
4. Действие Коллективного договора распространяется на всех РАБОТНИКОВ предприятия, в том числе не являющихся членами Первичной профсоюзной организации (ППО).
5. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.
6. РАБОТОДАТЕЛЬ признает ППО единственным (коллегиальным) представительным органом РАБОТНИКОВ предприятия, который уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора.
7. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками предприятия, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий РАБОТНИКОВ, установленный трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.
8. Во исполнение Коллективного договора на предприятии могут быть приняты локальные нормативные акты (положения, перечни и др.) по согласованию с представительным органом работников, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка.
9. Принимаемые локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.
10. При реорганизации предприятия Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.
11. При смене собственника действие Коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый Коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий, что фиксируется в отдельном соглашении, принятом в порядке, установленном для заключения коллективных договоров с обязательной регистрацией в органе по труду.
12. При ликвидации предприятия в порядке и на условиях, установленных законодательством, Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива к

коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством.



## **РАЗДЕЛ II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

1. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.
2. В данном Коллективном ДОГОВОРЕ воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников организации.

## **РАЗДЕЛ III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

1. Трудовые отношения между РАБОТОДАТЕЛЕМ и РАБОТНИКОМ при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. Срочные трудовые договоры заключаются с принимаемыми вновь работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
2. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется ознакомить с ПРАВИЛАМИ внутреннего трудового распорядка, Коллективным ДОГОВОРОМ каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним Трудового ДОГОВОРА.
3. РАБОТОДАТЕЛЬ в течение 2-х недель с момента приема на работу РАБОТНИКА, не зарегистрированного в системе государственного пенсионного страхования, представляет в территориальный орган ОПФ заполненную анкету и получает страховое свидетельство на застрахованное лицо – документ, подтверждающий регистрацию РАБОТНИКА в системе государственного пенсионного страхования.
4. РАБОТОДАТЕЛЬ не вправе требовать от РАБОТНИКА выполнения работы, не обусловленной Трудовым ДОГОВОРОМ и Должностной ИНСТРУКЦИЕЙ. Перевод на другую работу без согласия РАБОТНИКА допускается лишь в случаях, и в порядке, предусмотренными законодательством РФ.
5. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется обеспечить:
  - Соблюдение законов, других нормативно-правовых актов Российской Федерации, Ульяновской области. Своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством.
  - Стабильную деятельность организации, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.
  - Создание условий для обеспечения полной занятости Работников.
  - Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
  - Техническое перевооружение производства с целью повышения его эффективности.
  - Содействие Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

- Создание и сохранение благоприятной трудовой атмосферы в коллективе, уважение прав работников.
6. РАБОТНИКИ обязуются обеспечить выполнение:
- Производственных задач.
  - Трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины.
  - Соблюдения требований по охране труда и обеспечения безопасности труда.
  - Бережного отношения к имуществу РАБОТОДАТЕЛЯ (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других РАБОТНИКОВ.
  - Повышения профессионального уровня.
  - Укрепления здоровья.
7. РАБОТОДАТЕЛЬ имеет право:
- Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.
  - Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.
  - Принимать локальные нормативные акты.
  - Создавать объединения работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.
  - Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.
8. РАБОТНИКИ имеют право на:
- Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.
  - Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
  - Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.
  - Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.
  - Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий РАБОТНИКОВ), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.
  - Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.
  - На подготовку и дополнительное профессиональное образование.
  - Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.
  - Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.
  - Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
  - Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом.

- Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и её конкурентоспособности.
- Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## РАЗДЕЛ IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

1. РАБОТОДАТЕЛЬ признает, что гарантированная занятость — важное условие благополучия РАБОТНИКОВ.
2. При снижении объемов производства, изменении технических и технологических процессов РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает:
  - временную приостановку найма новых РАБОТНИКОВ на вакантные места;
  - перевод РАБОТНИКОВ на режим неполного рабочего времени, с их письменного согласия, с учетом мнения профсоюзного органа и соблюдения норм трудового законодательства;
  - сокращение управленческих расходов;
  - другие меры, направленные на сокращение издержек.
3. Все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматриваются в соответствии с действующим УСТАВОМ предприятия при участии ППО с предоставлением обоснования изменений.
4. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется предварительно не менее, чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее, чем за 3 месяца, в письменной форме уведомлять ППО о сокращении численности и штатов, предоставлять планы-графики высвобождения РАБОТНИКОВ с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов РАБОТНИКОВ.
5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда РАБОТОДАТЕЛЕМ исчерпаны все возможные меры его недопущения:
  - временное ограничение приема персонала;
  - перемещение РАБОТНИКОВ внутри организации на освободившиеся рабочие места;
  - ограничение числа совместителей, временных и сезонных РАБОТНИКОВ.
6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух РАБОТНИКОВ из одной семьи.
7. При сокращении численности (штата) при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют РАБОТНИКИ:
  - семейные – при наличии не менее двух иждивенцев;
  - в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
  - получившим в период работы трудовое увечье или профессиональное заболевание.
  - работникам, направленным работодателем на курсы повышения квалификации без отрыва от работы.

## РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. В соответствии со ст.91 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. С учетом специфики работы в УМУП «УЛЬЯНОВСКВОДОКАНАЛ» введен суммированный учет рабочего времени (ст.104 ТК РФ). Учетный период составляет один календарный год.

2. Ежегодно разрабатывается и утверждается производственный календарь, с учетом особенностей и индивидуальных режимов работы подразделений и оборудования.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Руководство предприятия организывает учет явки на работу и ухода с работы всех работников.

3. На основании производственного календаря разрабатываются и утверждаются графики сменности, которые доводятся до сведения РАБОТНИКОВ не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4. Время начала и окончания работы, перерывы для отдыха и питания отражены в регламентах рабочего времени подразделений и Правилах внутреннего трудового распорядка.

5. В случае возникновения необходимости работы в выходные и праздничные дни, РАБОТОДАТЕЛЬ может привлечь отдельных РАБОТНИКОВ к ее выполнению. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия РАБОТНИКА и с учетом мнения первичного профсоюзного органа по письменному распоряжению РАБОТОДАТЕЛЯ (ст.113 ТК РФ).

6. Согласно действующему ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ, сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях, при этом продолжительность таких работ не должна превышать 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. РАБОТОДАТЕЛЬ обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия РАБОТНИКА и с учетом мнения выборного профсоюзного органа по письменному распоряжению РАБОТОДАТЕЛЯ (ст.99 ТК РФ).

7. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего РАБОТНИКА. В случае неявки сменщика, РАБОТНИК заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим РАБОТНИКОМ.

8. Сокращенная продолжительность рабочего времени применяется согласно ст.92 ТК РФ.

9. В соответствии со ст.95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Для РАБОТНИКОВ с суммированным учетом рабочего времени, занятых в круглосуточном режиме работы, невозможность уменьшения смены на один час, компенсируется в учетном периоде.

## РАЗДЕЛ VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется РАБОТНИКАМ продолжительностью 28 календарных дней.
2. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется ГРАФИКОМ, утвержденным РАБОТОДАТЕЛЕМ с учетом мнения ППО не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.
3. Отдельным категориям РАБОТНИКОВ, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в удобное для них время:
  - женам военнослужащих;
  - донорам;
  - РАБОТНИКАМ, имеющим ребенка-инвалида;
  - РАБОТНИКАМ с тремя и более детьми в возрасте до 12 лет.
4. Супругам – РАБОТНИКАМ предприятия предоставляется право одновременного ухода в отпуск.
5. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Приложением к Коллективному договору «Перечень профессий и должностей УМУП «Ульяновскводоканал» с вредными и (или) опасными условиями труда, занятость в которых дает право на дополнительный отпуск».
6. Для решения неотложных социально- бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам, по личному письменному заявлению, и по согласованию с РАБОТОДАТЕЛЕМ, РАБОТНИКАМ предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом (в календарных днях):
  - РАБОТНИКУ, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет - 14 дней;
  - РАБОТНИКУ, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет, (сверх установленных законодательством (ст.262 Трудового Кодекса) дополнительных оплачиваемых выходных дней) – 14 дней;
  - одинокой матери (отцу), имеющей ребенка до четырнадцати лет - 14 дней.
  - мужчинам, в связи с рождением ребенка в семье - 3 дня,
  - родственникам для ухода за заболевшим членом семьи - на срок по заключению органов здравоохранения,
  - в связи с юбилеем - 1 день,
  - в связи с бракосочетанием РАБОТНИКА или его детей - 3 дня,
  - в связи с похоронами родственника или близкого человека - 3 дня,
  - родителям, в связи с призывом сына на военную службу - 1 день,
  - родителям детей - первоклассников - 1 день (1 сентября).

## РАЗДЕЛ VII. ОПЛАТА ТРУДА

1. На предприятии применяется повременно – премиальная система оплаты труда, направленная на обеспечение связи оплаты труда с его результатами.

2. Оплата труда производится в соответствии с профессиональной квалификацией, сложностью выполняемой работы по часовым тарифным ставкам или месячным окладам (для рабочих) и должностным окладам (для руководителей, специалистов и служащих) согласно штатному расписанию за фактически отработанное время.

3. По подразделениям предприятия, имеющим особую специфику производства (автотранспортное управление, служба подводно-технических работ) оплата труда производится на основании специальных положений.

4. Месячная заработная плата работника (с учетом установленных премии, доплат и надбавок), полностью отработавших за данный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше установленного минимального размера оплаты труда.

5. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает возможность начисления:

5.1. Премии за выполнение показателей премирования при отсутствии нарушений производственной и трудовой дисциплины на основании Положений:

- «О премировании руководящих работников, специалистов и служащих УМУП «Ульяновскводоканал» за выполнение технико-экономических показателей по итогам работы за месяц»;
- «О премировании рабочих-повременщиков по итогам работы за месяц»

5.2. Компенсационных доплат за:

- работу в ночное время - в размере 40% от тарифной ставки (оклада) за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (ст.154 ТК РФ);
- работу в сверхурочное время - в двойном размере от тарифной ставки (оклада) (ст. 99, 152 ТК РФ).
- работу в выходной и нерабочий праздничный день – в порядке, установленном ст. 153 ТК РФ;
- работу в тяжелых и вредных условиях труда – на основании специальной оценки рабочих мест по условиям труда, в размерах от 4% до 8% тарифной ставки (оклада);
- работу в неблагоприятных условиях труда – в размере 4% тарифной ставки (оклада);
- уборку санитарных узлов - в размере 10% от оклада (тарифной ставки) работникам, выполняющим данный вид работы;
- разъездной характер работы.

5.3. Стимулирующих доплат за:

- совмещение профессий;
- расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации;
- профессиональное мастерство рабочим;
- классность водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств (за 1 класс – 25% от тарифной ставки, за 2 класс – 10% от тарифной ставки (оклада));

- классность водолазам (за 1 класс – 25% от тарифной ставки, за 2 класс – 15%, за 3 класс – 10% от тарифной ставки (оклада));
- руководство бригадой рабочим, не освобожденным от основной работы;
- напряженный характер работы и некомфортные условия труда;
- работу с секретными материалами.

Размеры доплат и надбавок, порядок их установления, период действия регламентируются Положениями, принимаемыми работодателем по согласованию с ППО.

5.4. Надбавки за выслугу лет согласно Положению «О выплате надбавки за выслугу лет»:

6. Ежегодно в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (статья 134 Трудового кодекса РФ) в отношении всех сотрудников предприятия, работающих по трудовому договору, проводится индексация заработной платы.

7. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ):

- аванс выплачивается 30 числа текущего месяца;
- окончательный расчет 15 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Порядок выплаты заработной платы работникам предприятия регулируется соответствующим положением.

8. В случае задержки выплаты заработной платы по вине работодателя последний обязуется выплачивать денежную компенсацию в размере и в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

9. Расчет среднего заработка РАБОТНИКА независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за РАБОТНИКОМ сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

10. РАБОТНИКАМ, уходящим в ежегодный оплачиваемый отпуск (ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск), оплата отпуска(ов) производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случаях, если администрация необоснованно не произвела своевременную оплату отпуска, отпуск по требованию РАБОТНИКА должен быть перенесен.

11. Выплата вознаграждения по итогам работы за год РАБОТНИКАМ УМУП «УЛЬЯНОВСКВОДОКАНАЛ» производится по решению Экономического совета с учетом финансовых возможностей предприятия.



## РАЗДЕЛ VIII. ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ, № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. «Трудовой Кодекс Российской Федерации»

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

1. Расходовать на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), в целях предупреждения несчастных случаев и профзаболеваний на объектах предприятия.

Проводить инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве рабочих, руководящих и инженерно-технических РАБОТНИКОВ предприятия в порядке и в сроки, установленные Постановлением Минтруда и социального развития РФ и Министерства образования РФ № 1/29 от 13 января 2003г., Приказом МЧС РФ № 645 от 12.12.2007г. НПБ «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Федеральным законом от 21 июля 1997 года N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов", Постановлением Правительства РФ от 25.10.2019г. №1365 «О подготовке и об аттестации в области промышленной безопасности, по вопросам безопасности гидротехнических сооружений, безопасности в сфере электроэнергетики».

3. Организовать проведение в установленные сроки обязательного предварительного и периодического медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования РАБОТНИКОВ предприятия. Предварительный медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование при поступлении на работу производить за счет средств самого работника, с последующей компенсацией по истечении 3 месяцев работы на предприятии.

4. Обеспечить:

своевременную выдачу РАБОТНИКАМ сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами;

ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви на рабочих местах с учетом производственных условий.

5. Предоставить РАБОТНИКАМ, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

право на досрочное назначение трудовой пенсии в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с местными органами государственной экспертизы условий труда, Пенсионного фонда России и Министерства социальной защиты Российской Федерации;

дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей;

доплату не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

молоко или другие равноценные пищевые продукты или компенсационную выплату за молоко в размере, эквивалентном стоимости молока и других пищевых продуктов, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009г. № 45н, по перечню профессий и должностей;

лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей.

6. Информировать РАБОТНИКОВ о состоянии условий труда на рабочих местах, о полагающихся им гарантиях и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средствах.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (ст.219 Трудового Кодекса РФ).

7. Обеспечить за счет средств РАБОТОДАТЕЛЯ обязательное медицинское страхование РАБОТНИКОВ, а также страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний», утвержденным Государственной Думой 24.07.1998г. № 125-ФЗ.

Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивать в соответствии с Федеральным законом № 255-ФЗ от 29.12.2006г. «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний).

8. Обеспечить профессиональную переподготовку РАБОТНИКОВ за счет средств РАБОТОДАТЕЛЯ в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием.

9. Обеспечить условия труда лиц моложе 18 лет и, в том числе, исключить использование труда лиц моложе 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

10. Обеспечить структурные подразделения необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

11. Вести контроль за организацией работы совместного комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных по охране труда в структурных подразделениях в соответствии с Положением об организации работы уполномоченных лиц по охране труда. Организовать обучение по охране труда уполномоченных лиц и членов совместного комитета (комиссии) по охране труда.

12. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.).

13. Организовать проведение специальной оценки условий труда для определения рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда и установления классов условий труда, в соответствии с требованиями Федерального закона № 426-ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда».

14. При строительстве новых и реконструкции действующих зданий, сооружений, объектов производственного назначения проводить экспертизу условий труда в проектной и технологической документации.

**РАБОТНИКИ обязуются:**

1. Соблюдать требования охраны труда, устанавливающих правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях, строительных площадках, на рабочем месте.

2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3. Соблюдать трудовую и технологическую дисциплину.

4. Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательными и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7. Проходить, в соответствии со статьей 214 Трудового Кодекса РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование.

## РАЗДЕЛ IX. ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

### РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

1. Осуществлять государственное социальное страхование РАБОТНИКОВ в соответствии с действующим законодательством РФ.  
Для этого на предприятии создается Комиссия по работе с персоналом и социальным вопросам (КПСВ) из представителей РАБОТОДАТЕЛЯ и РАБОТНИКОВ, которые обязаны:
  - Рассматривать вопросы оздоровления РАБОТНИКОВ и членов их семей.
  - Осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по государственному социальному страхованию.
  - Готовить распределение средств социального страхования, выделяемых предприятию.
  - Готовить распределение путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление РАБОТНИКОВ и членов их семей.
2. Выплачивать, при наличии средств в Фонде потребления, материальную помощь в согласованном размере в соответствии с действующими положениями:
  - О Фонде потребления;
  - О выплате материальной помощи.
3. В соответствии со статьей 168 Трудового Кодекса и в целях упорядочения выплат, связанных со служебными командировками, размер командировочных расходов устанавливать локальным нормативным документом по предприятию, но не менее норм, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации.
4. В соответствии со статьёй 377 Трудового Кодекса РФ, на основании п.7.5.16 Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве РФ и приказа по предприятию, председателю первичной профсоюзной организации УМУП «Ульяновскводоканал» ежемесячно производится выплата вознаграждения за счет средств предприятия на основании приказа директора. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания оплаты труда в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, сумма ежемесячного вознаграждения председателю профкома подлежит индексации с даты индексации заработной платы работников предприятия и в том же размере.
5. Обеспечивать в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательством РФ, решениями Правительства Ульяновской области, иными подзаконными актами.
6. Обеспечивать финансирование мероприятий, предусмотренных действующими на предприятии социальными и культурно-массовыми программами планами.
7. Обеспечить выполнение корпоративных мероприятий.
8. Матерям - работникам предприятия - находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста, ежемесячно производить доплаты в размерах, установленных соответствующим положением, но не ниже, установленных действующим законодательством.
9. Выделять средства на приобретение и бесплатное обеспечение новогодними подарками детей РАБОТНИКОВ в возрасте до 14 лет включительно.
10. Выделять средства на выплату единовременных денежных вознаграждений в

размерах, установленных положениями, в связи с:

- присвоением Почетного звания «Ветеран труда УМУП «Ульяновскводоканал»;
- занесением на Доску Почета предприятия;
- срочной службой в Российской Армии.

11. Выплачивать РАБОТНИКУ выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом РАБОТНИКА от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствия соответствующей работы;
- призывом РАБОТНИКА на военную службу;
- признанием РАБОТНИКА полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- отказом РАБОТНИКА от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

12. При совпадении обстоятельств, являющихся основанием для разных выплат, вознаграждение производится по одному из положений по выбору РАБОТНИКА.

13. Пособие в размере трехмесячного среднего заработка выплачивается при расторжении трудового договора:

- с руководителем предприятия, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации;
- с руководителем предприятия в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества предприятия решения о прекращении трудового договора (при отсутствии виновных действий руководителя).

14. Обеспечивать, по возможности, организацию занятости детей РАБОТНИКОВ в период летних каникул.

#### **РАБОТОДАТЕЛЬ содействует:**

1. РАБОТНИКАМ, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации предоставляются в порядке, определенном главой 26 Трудового Кодекса РФ.
2. РАБОТНИКАМ предприятия в деле добровольного их вступления или объединения в профсоюзы для защиты своих интересов.
3. Первичной профсоюзной организации (ППО), как правомочному представителю трудового коллектива, представляющему его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов.
4. ППО в осуществлении общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, исполнением настоящего Коллективного договора, расходованием средств социального страхования.
5. Включению представителей ППО в комиссии по:
  - приватизации, реорганизации, ликвидации предприятия;
  - аттестации работников;
  - проверке деятельности подразделений предприятия;
  - расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6. Участию (в необходимых случаях) председателя профсоюзного комитета ППО в производственных совещаниях (с правом совещательного голоса), руководителей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

**РАБОТОДАТЕЛЬ участвует в:**

1. Реализации, в полном объеме, предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами РФ, решениями Глав администрации Ульяновской области и иными подзаконными актами, ветеранам войн и труда, участникам ликвидации чрезвычайных ситуаций и катастроф.
2. Оказании (при наличии возможности) помощи детским дошкольным учреждениям, учреждениям образования.
3. Компенсации части затрат на приобретение для детей оздоровительных путевок.
4. Выделении средств на оздоровление РАБОТНИКОВ, проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий, в соответствии с планом культурно-массовых мероприятий.

**РАБОТОДАТЕЛЬ** создает необходимые условия для деятельности ППО, предусмотренные законодательством, в том числе:

1. Членам профкома, не освобожденным от производственной деятельности, предоставляется с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей 12 часов в месяц.
2. Гарантирует проведение в рабочее время не менее двух профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования профкомом времени их проведения.
3. На освобожденного председателя профсоюзного комитета ППО (в соответствии со статьей 377 Трудового Кодекса РФ) распространяется положение об оплате труда, действующее на предприятии.
4. Отчисляет денежные средства ППО на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работы с обязательным ежемесячным отчетом об их использовании.
5. По письменному заявлению РАБОТНИКОВ не препятствует безналичному удержанию из заработной платы членов профсоюза членских взносов и их перечислению в распоряжение ППО.
6. Работодатель участвует в обсуждении вопросов профсоюзной деятельности.

## РАЗДЕЛ X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и заключается на три года. Если по истечении установленного срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового Коллективного договора, то его действие продлевается на следующий трехлетний период автоматически.
2. По инициативе любой из сторон данного Коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке принятия решения согласительной комиссией, созданной по приказу-постановлению РАБОТОДАТЕЛЯ и представителя РАБОТНИКА.
3. Текст подписанного обеими сторонами Коллективного договора должен быть доведен РАБОТОДАТЕЛЕМ до каждого из РАБОТНИКОВ. Профсоюзный комитет ППО обязуется разъяснять РАБОТНИКАМ положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.
4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны самостоятельно.
5. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.
6. ПРОФКОМ имеет право:
  - Запрашивать у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получать ее.
  - При необходимости требовать от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией;
  - Заслушивать на совместных заседаниях специалистов предприятия, ответственных за исполнение статей Коллективного договора и принимать совместные решения.
7. За неисполнение данного Коллективного договора и нарушение его условий, а также за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
8. Данный Коллективный договор направляется РАБОТОДАТЕЛЕМ на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 30 дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

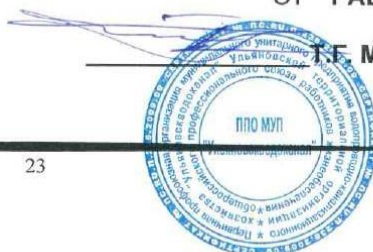
### ПОДПИСИ СТОРОН:

От РАБОТОДАТЕЛЯ



С.П. Савельев

От РАБОТНИКОВ



Г.Б. Мельникова