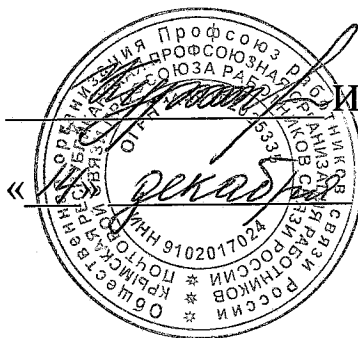


От Работодателя:
Директор
ФГУП «Почта Крыма»

От Работников:
Председатель Крымской
Республиканской профсоюзной
организации работников почтовой
связи Профсоюза работников связи
России



Е.Г. Принь
Е.Г. Принь
20 декабря 20 *22* г.



И.П. Куроедова
И.П. Куроедова
«*20 декабря*» 20 *22* г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Федерального государственного унитарного предприятия
«Почта Крыма»**

01.01.2023-31.12.2025

Вступает в силу 01.01.2023 г.

г. Симферополь
2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Термины, определения и сокращения.....	3
2. Общие положения	4
3. Срок и сфера действия Договора.....	5
4. Взаимодействие сторон в социально-трудовых отношениях и социальном партнерстве.....	6
5. Рабочее время и время отдыха.....	8
6. Оплата и нормирование труда	11
7. Гарантии и компенсации, связанные с трудовой деятельностью.	16
8. Стимулирование и поощрение Работников.....	17
9. Гарантии занятости Работников	18
10. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	18
11. Развитие кадрового потенциала.....	20
12. Охрана труда.....	21
13. Пожарная безопасность	28
14. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников ...	28
15. Контроль за выполнением Договора.....	30
16. Ответственность за нарушение и невыполнение Договора.....	30

ПРИЛОЖЕНИЕ:

1. Приложение № 1 к Коллективному договору ФГУП «Почта Крыма» на 2023-2025 годы «Соглашение по охране труда (Акт проверки выполнения соглашения по охране труда) ФГУП «Почта Крыма».

1. Термины, определения и сокращения

Предприятие или Работодатель - федеральное государственное унитарное предприятие «Почта Крыма» (ФГУП «Почта Крыма»).

Работник - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Предприятием и выполняющее должностные обязанности (трудовую функцию) в соответствии с заключенным с ним трудовым договором и должностной инструкцией.

Крымская Республиканская профсоюзная организация работников почтовой связи Профсоюза работников связи России (Профсоюз)- добровольная некоммерческая общественная профсоюзная организация, объединяющая членов Профсоюза - работников Предприятия.

Первичная профсоюзная организация - первичная профсоюзная организация (объединенная первичная профсоюзная организация) ОСП/АУП Предприятия, входящая в состав Профсоюза работников связи России.

Гарантия - совокупность средств, способов и условий, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам Предприятия прав в области социально-трудовых отношений.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Комиссия по ведению коллективных переговоров (Комиссия) - двусторонняя комиссия из числа представителей Работников и Работодателя, имеющая право на ведение коллективных переговоров, подготовку проекта, заключение коллективного договора, постоянный контроль за его выполнением.

Аппарат управления предприятия (АУП) - совокупность структурных подразделений Предприятия, находящихся в прямом подчинении директора, директоров департаментов, с входящими в них подчиненными подразделениями, за исключением производственных структурных подразделений и обособленных структурных подразделений Предприятия.

ОСП - обособленное структурное подразделение, расположенное вне места нахождения юридического лица и осуществляющее в рамках имеющихся полномочий предоставленные ему функции.

Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаемые Работодателем по согласованию с Профсоюзом в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, установленный штатным расписанием Предприятия и указанный в трудовом договоре работника.

Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) - комплекс мер по идентификации состояния условий труда на рабочих местах с целью выявления на них вредных и (или) опасных производственных факторов, оценки уровня их воздействия на работника и определения степени отклонения полученных значений от установленных нормативов, а также с целью оценки эффективности применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Юбилейная дата - годовщина жизни работника, начиная с пятидесятилетия, соответствующая количеству лет, кратному десяти (исключение составляет 55-летие женщины).

Малообеспеченная семья - семья, среднедушевой доход которой не превышает установленный субъектом Российской Федерации прожиточный минимум.

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации.

2. Общие положения

2.1. Настоящий Коллективный договор между Крымской Республиканской профсоюзной организацией работников почтовой связи Профсоюза работников связи России и федеральным государственным унитарным предприятием «Почта Крыма» (далее по тексту - Договор) заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального отраслевого соглашения по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации.

2.2. Стороны Договора:

Работники ФГУП «Почта Крыма», именуемые в дальнейшем «Работники», представляемые единым представительным органом территориальных профсоюзных организаций ФГУП «Почта Крыма», в лице Председателя Крымской Республиканской профсоюзной организации работников почтовой связи Профсоюза работников связи России Куроедовой Ирины Павловны, действующей на основании Устава Профсоюза (далее по тексту - Профсоюз).

Работодатель - федеральное государственное унитарное предприятие «Почта Крыма» (далее по тексту - Предприятие), в лице директора Принь Елены Геннадьевны, действующей на основании Устава ФГУП «Почта Крыма» и приказа Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации от 24.06.2022 № 256-К.

2.3. Настоящий Коллективный договор, заключённый между Работниками и Работодателем в лице их представителей, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в соответствии с принципами социального партнерства в целях сохранения человеческого капитала, роста уровня доходов работников и повышения эффективности деятельности организации.

2.4. Подготовка и заключение Договора, организация контроля за выполнением Договора, внесение изменений и дополнений производятся по взаимному согласию сторон Комиссией по ведению коллективных переговоров. Достиженные договоренности о внесении изменений оформляются дополнительным соглашением к Коллективному договору.

2.5. Работодатель принимает локальные нормативные акты, затрагивающие социально - трудовые права работников, права по обеспечению условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, по согласованию с выборным профсоюзным органом соответствующего уровня в случаях, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

3. Срок и сфера действия Договора

3.1. Настоящий Договор действует с 1 января 2023 года по 31 декабря 2025 года.

3.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Настоящий Договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Предприятия, реорганизации Предприятия в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Предприятия.

При смене формы собственности Предприятия настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Предприятия в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет своё действие в

течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации Предприятия настоящий Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Действие настоящего Договора распространяется на Работников Предприятия, Работодателя и их представителей.

3.3. Подготовка проекта Договора и заключение Договора, организация контроля за выполнением Договора, внесение изменений и дополнений производятся по взаимному согласию сторон на заседании Комиссии.

4. Взаимодействие сторон в социально-трудовых отношениях и социальном партнерстве

4.1. Стороны Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, безусловного выполнения положений настоящего Договора.

4.2. В целях выполнения настоящего Договора, обеспечения социальных гарантий Работников, снижения уровня и смягчения остроты социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем Стороны обязуются:

4.2.1. совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения Предприятия, проводя мероприятия, направленные на:

- создание условий для развития производства, новых технологий и услуг;

- повышение производительности труда, в том числе цифровизации производственных процессов;

- повышение эффективности управления на Предприятии, в том числе цифровизации управления, а также повышение степени информированности Работников;

- обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников Предприятия, их социальных и трудовых гарантий.

4.2.2. Создавать позитивные трудовые мотивации Работников, направленные на повышение эффективности труда.

4.2.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, других организациях.

4.2.4. Вносить в законодательные и исполнительные органы власти совместные предложения по вопросам повышения социальной защищенности работников Предприятия.

4.2.5. Проводить работу по организации производственных соревнований и конкурсов, осуществлять другие мероприятия по повышению профессионального мастерства Работников, культуры производства, качества предоставляемых услуг.

4.2.6. Содействовать в решении вопросов:

- оплаты, стимулирования и нормирования труда;
- повышения заработной платы и доходов Работников;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий и охраны труда Работников;
- улучшения социальных гарантий Работников;
- выполнению включённых в Договор обязательств, разрешению проблем и конфликтов, возникающих при выполнении договора, в порядке, определённом действующим законодательством, и на принципах социального партнерства и взаимных договорённостей;
- поощрения и награждения Работников за успехи и особые заслуги в работе.

4.2.7. Решать иные вопросы, связанные с социально-трудовыми отношениями и реализацией норм трудового законодательства Российской Федерации.

Участвовать в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров.

Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав Работников.

Стороны договорились проводить предварительные консультации, рассматривать и принимать согласованные решения по проблемам социально-трудового характера, неурегулированным настоящим Коллективным договором.

4.3. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

4.3.1. Работодатель:

- предусматривает в период формирования и утверждения бюджета Предприятия обеспечение договорённостей, достигнутых в настоящем Договоре;
- предоставляет право выборному профсоюзному органу участвовать в управлении Предприятием в соответствии с ТК РФ;
- организует и обеспечивает работу комиссий по социальным выплатам в АУП и ОСП с участием представителей выборного профсоюзного органа;
- организует и обеспечивает работу комиссий по трудовым спорам в АУП и ОСП с участием представителей выборного профсоюзного органа;
- иные обязательства, определённые Коллективным договором.

4.3.2. Работники:

- способствуют выполнению условий Коллективного договора;
- способствуют внедрению инноваций, новых форм организации производства;
- отказываются от проведения забастовок при выполнении

условий Коллективного договора (условий и оплаты труда, охраны труда);

- участвуют в управлении Предприятием;

- вносят предложения по улучшению эффективности управления и организации производства;

- содействуют повышению имиджа Предприятия;

- содействуют осуществлению мероприятий антикоррупционной направленности.

4.3.3. Профсоюз:

- обязуется в период действия настоящего Договора не проводить мероприятия, направленные на приостановку работ, и предотвращать любые действия, отрицательно влияющие на производственную деятельность Предприятия, при выполнении условий настоящего Договора и при условии соблюдения ограничений, предусмотренных законодательством;

- разъясняет работникам Предприятия положения коллективного договора, содействует реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- защищает права и интересы членов Профсоюза, оказывает бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению норм трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

- может быть уполномочен Работниками, не являющимися членами профсоюза, представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией;

- способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах Предприятия, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, развитию производственного соревнования, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников Предприятия.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ФГУП «Почта Крыма» (далее - ПВТР) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.3. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными, шестидневная с одним выходным, сменная работа, рабочая неделя, с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются ПВТР, настоящим договором на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации.

5.4. В соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации Работодатель:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, устанавливает сокращённую продолжительность рабочего времени, а также устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю;

- устанавливает иные режимы рабочего времени, предусмотренные статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 ТК РФ;

- регулирует режимы рабочего времени и времени отдыха работников, непосредственно связанных с движением автомашин, в соответствии с «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», утвержденного Приказом Министерства Транспорта Российской Федерации от 16 октября 2020 г. № 424, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также ПВТР.

5.5. Работодатель осуществляет суммированный учет рабочего времени для работающих в сменном режиме по графику сменности согласно Правилам внутреннего трудового распорядка ФГУП «Почта Крыма», Положению об оплате труда работников ФГУП «Почта Крыма и табеля учета рабочего времени.

Сменная работа - работа в две, три, четыре смены, вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение соответствующей первичной профсоюзной организации (АУП, ОСП).

В иных случаях режим работы устанавливается как рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику. График работы доводится до Работника не позднее, чем за 10 рабочих дней до начала календарного месяца. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается ПВТР.

5.6. Изменение режима рабочего времени возможно при наличии у Работника уважительных причин, по его просьбе и не должно влиять на

продолжительность ежедневной работы.

5.7. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Такая работа допускается только в порядке и случаях, установленных статьёй 99 ТК РФ, и не должна превышать для Работника четырех часов в течение двух суток подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «Почта Крыма».

5.8. По инициативе Работодателя Работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в ПВТР.

5.9. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- продолжительностью 28 календарных дней Работникам в соответствии с графиком отпусков (статьи 114, 115, 120, 121, 122, 123 ТК РФ);

- продолжительностью 31 календарный день Работникам в возрасте до 18 лет (статья 267 ТК РФ);

- продолжительностью не менее 30 календарных дней Работникам-инвалидам (статья 23 Федерального закона Российской Федерации от 19.11.1995 №181-ФЗ).

5.10. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- продолжительностью 3 календарных дня Работникам с ненормированным рабочим днем.

5.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям 2, 3 или 4 степени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков по согласованию с соответствующей первичной профсоюзной организацией (АУП, ОСП) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.13. По соглашению между Работодателем и Работником (при наличии письменного заявления последнего) отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей ежегодного основного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

5.14. Работодатель может предоставлять Работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению Работника (статья 128 ТК РФ).

5.15. Работодатель предоставляет Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами дополнительные оплачиваемые выходные дни, и женщинам, работающим в сельской местности дополнительные неоплачиваемые выходные дни. Количество выходных дней и порядок их предоставления определяется действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Правительством Российской Федерации.

5.16. Работодатель предоставляет Работникам один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, Работодатель предоставляет два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации.

Порядок освобождения от работы согласовывается с Работодателем и определяется действующим законодательством Российской Федерации.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны согласились, что уровень оплаты труда на Предприятии зависит от эффективности деятельности Предприятия в целом, а также от производительности труда каждого Работника. В целях проведения согласованной политики по обеспечению роста реальной заработной платы Работников, усиления её роли в достижении высокопроизводительного труда и формирования доходов работающих, стороны договорились о следующем:

6.1. В области оплаты труда:

6.1.1. При наличии финансовых возможностей и выполнении утверждённых ключевых показателей эффективности деятельности Предприятия Работодатель рассматривает возможность обеспечения роста средней заработной платы.

Работодатель по соглашению с Профсоюзом определяет механизмы и принципы индексации заработной платы.

6.1.2. Оплата труда работников Предприятия производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «Почта Крыма», а также другими локальными нормативными актами Предприятия, утверждёнными с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

6.1.3. Проводить постоянную работу по повышению производительности труда, нормированию и организации труда Работников.

6.1.4. Выплату заработной платы производить два раза в месяц путем перечисления денежных средств на банковскую карту, оформленную Работником самостоятельно в банке либо непосредственно Работнику в кассе Предприятия, ОСП. Сроки выплаты заработной платы Работникам определены ПВТР ФГУП «Почта Крыма», а также трудовым договором Работника.

6.1.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня в соответствии с графиком работы АУП.

6.1.6. Перенос сроков выплаты заработной платы работникам устанавливается приказом Работодателя по согласованию с Профсоюзом.

6.1.7. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, если иное не предусмотрено трудовым законодательством Российской Федерации.

6.1.8. Назначение пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком производится Работодателем в сроки, установленные федеральным законом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами РФ в сфере регулирования социального страхования.

6.1.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчёте. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (статья 140 ТК РФ).

6.1.10. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов (статья 141 ТК РФ) не позднее четырёх месяцев со дня смерти Работника, согласно действующему законодательству Российской Федерации.

6.1.11. Размеры доплат за работу во вредных условиях труда устанавливаются при выявлении вредных факторов по результатам проведения работ по специальной оценке условий труда и составляют 4%.

6.1.12. Для Работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с «Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны» (далее - Правила), утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях.

В случае если размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (тарифной ставке), предусмотренной пунктом 1 Правил, оказывается ниже размера ранее установленной надбавки, получаемой работниками, допущенными к государственной тайне на постоянной основе, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, им сохраняется ранее установленная надбавка до истечения срока договора, которым она установлена.

В соответствии с пунктом 3 Правил для работников структурных подразделений по защите государственной тайны Предприятия дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу (тарифной ставке), предусмотренной пунктом 1 Правил, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы в указанных структурных подразделениях в размерах, установленных в локальных нормативных актах Предприятия.

В стаж работы работников структурных подразделений по защите государственной тайны Предприятия, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

6.1.13. Производить оплату при выполнении работ различной квалификации в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «Почта Крыма».

6.1.14. Производить доплату за совмещение профессий (должностей), увеличение объёма работ (расширение зоны обслуживания) и исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника, без освобождения от работы определенной трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «Почта Крыма».

6.1.15. Производить оплату труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «Почта Крыма» и статьёй 152 ТК РФ.

6.1.16. Производить оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «Почта Крыма» и статьёй 153 ТК РФ.

6.1.17. Производить оплату труда в ночное время в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГУП «Почта Крыма» и статьёй 154 ТК РФ.

6.1.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Предприятия либо сокращением численности или штата работников Предприятия увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном статьями 178, 181, 318 ТК РФ.

6.1.19. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере $2/3$ средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере $2/3$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается. Стороны стремятся не допускать простоев на производстве.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя (статья 157 ТК РФ).

6.1.20. Удержания из заработной платы Работника производятся

только в случаях, предусмотренных статьёй 137 ТК РФ и иными федеральными законами.

6.1.21. Удержания из заработной платы по инициативе Работника производятся на основании личного заявления:

- по алиментным обязательствам;
- по соглашению о возмещении ущерба Работодателю;
- по уплате профсоюзных взносов;
- и другим основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

Удержания по исполнительным документам производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.1.22. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счёт заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращённого аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счётных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда;

- при увольнении Работника до окончания рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

6.1.23. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы, причитающейся Работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником должно быть сохранено 50% заработной платы. В отдельных случаях, установленных статьёй 138 ТК РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

6.1.24. Работодатель несёт ответственность за несоблюдение сроков выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.25. Работодатель обеспечивает сохранение фиксированного размера оплаты труда, установленного трудовым договором, за исключением случаев, когда Работник и Работодатель пришли к обоюдному соглашению об изменении, определённых сторонами условий трудового договора, или если изменился объём работ по определённому виду работ (что подтверждается организационными и технологическими изменениями условий труда), а также в случаях, предусмотренных статьёй 74 ТК РФ.

6.2. В области нормирования труда:

6.2.1. Нормы труда (нормы выработки, времени), нормативы численности и другие нормы устанавливаются для Работников в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Предприятия, в соответствии с установленным регламентом согласования и с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

6.2.2. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

6.2.3. Замена и пересмотр норм труда (норм выработки, времени, обслуживания) и нормативов численности Работников производится Работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца (статья 162 ТК РФ).

6.2.4. Пересмотр норм труда может производиться в соответствии со статьёй 160 ТК РФ. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными Работниками за счёт применения по их инициативе новых приёмов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

6.2.5. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за Работником сохраняется две трети тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанные пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы (статья ТК РФ).

6.2.6. Наименование профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливается согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), принятому постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 № 367. Тарификация работ и присвоение разрядов рабочим, категорий специалистам производится с учетом объёма и сложности выполняемых работ на основании действующих тарифно-квалификационных справочников (отраслевых и межотраслевых) и решения квалификационной комиссии, профстандарта. При этом Предприятие может вводить наименование должностей, отличные от вышеуказанных, если трудовая функция, закреплённая за данной должностью, не подходит под установленные вышеуказанными документами рамки и это не влияет на льготы и компенсации, установленные трудовым законодательством.

7. Гарантии и компенсации, связанные с трудовой деятельностью

7.1. Стороны договорились, что при направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (статья 167 ТК РФ), предусмотренных локальными нормативными актами Предприятия.

Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, Работодатель возмещает связанные со служебными поездками, в соответствии со статьей 168.1 ТК РФ:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома Работодателя.

Перечень работ, профессий, должностей Работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, устанавливается приказом Предприятия по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.2. Компенсация проезда на общественном (городском или ином, кроме приравненного к такси) транспорте почтальонов, осуществляющих доставку почты на участках большой протяженности (не менее 20 минут пешей ходьбы от почтового отделения до начальной точки доставочного маршрута). Перечень доставочных участков утверждается приказом по ОСП.

Перечень профессий (кроме почтальонов), пользующихся общественным (городским или иным, кроме приравненного к такси) транспортом по производственной необходимости, утверждается приказом ОСП после предварительного согласования с Департаментом по управлению персоналом ФГУП «Почта Крыма».

7.3. Работодатель организует доставку Работников к месту работы и обратно, в случае, если перерыв в работе общественного транспорта совпадает с началом (окончанием) ночной рабочей смены.

7.4. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения (при получении образования впервые), имеющие государственную аккредитацию, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173-177 ТК РФ) и оплачивается проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения (ст. 173, 174 ТК РФ).

Порядок оплаты и перечень документов, необходимых для оплаты проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно утверждается Работодателем в отдельном локальном нормативном акте.

7.5. При направлении Работника на обучение за счёт средств Работодателя с первым заключается договор на обучение в соответствии с локальным нормативным актом Предприятия.

8. Стимулирование и поощрение Работников

Нематериальное стимулирование является важным фактором мотивации персонала к достижению максимального производственного результата и проявлению творческих способностей.

8.1. Функционирование и дальнейшее развитие системы нематериального поощрения Предприятия базируется на следующих принципах:

- соответствие поощрения результату деятельности Работника;
- гласность и учёт мнения выборного профсоюзного органа при выдвижении кандидатуры Работника для поощрения;
- оповещение трудового коллектива и общественности о награждённых Работниках и их производственных достижениях;
- распространение положительного опыта производственной деятельности награждённых Работников, воспитание на их примере молодых работников.

8.2. Система нематериального стимулирования Предприятия обеспечивает:

- стимулирование и поощрение Работников за достижение наивысших показателей текущей производственной деятельности;
- поощрение и стимулирование Работников за многолетний, добросовестный и плодотворный труд;
- стимулирование и поощрение творческой инициативы Работников за разработку и внедрение инноваций, обеспечивающих получение экономического или социального эффекта;
- награждение Работников за решительные действия, смелость и мужество, проявленные в экстремальных условиях.

8.3. Для поощрения Работников и трудовых коллективов Работодатель использует различные виды корпоративных наград (которые могут предполагать материальное поощрение Работников), также может инициировать награждение государственными, ведомственными, другими наградами.

8.3.1. Порядок представления работников к награждению государственными и ведомственными наградами, а также основания и порядок награждения работников корпоративными наградами Предприятия определяются действующими локальными нормативными актами по согласованию с Профсоюзом.

8.4. Награждение оформляется приказом Предприятия. В приказе указывается мотив, а также конкретная форма (вид) поощрения.

8.5. В целях стимулирования и мотивации персонала Работодатель с финансовым участием соответствующей профсоюзной организации проводит конкурсы профессионального мастерства Работников, спартакиады, организует праздничные мероприятия, посвященные 9 мая, Дню российской почты, чествованию бывших работников ко Дню пожилых людей (1 октября), Новому году и другим совместным мероприятиям.

9. Гарантии занятости Работников

9.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости Работников. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель действует в соответствии со статьёй 82 ТК РФ с обязательным уведомлением выборного профсоюзного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

9.2. Работодатель самостоятельно определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению производства, перечня оказываемых услуг почтовой связи и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

9.3. Критерием массового увольнения считается увольнение в связи с сокращением численности или штата более 5 % Работников от общей численности, работающих на Предприятии в течение 90 календарных дней в соответствии с Федеральным отраслевым соглашением по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации на 2021-2023 годы.

Работодатель не менее чем за три месяца должен представить в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях Работников, их числе и категориях, о сроке, в течение которого намечено проведение увольнения («Положение по организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», утверждённое Постановлением Совмина - Правительства РФ от 05.02.1993 № 99).

9.4. При реорганизации или ликвидации Предприятия Работодатель предоставляет Работникам, подлежащим увольнению, по их письменному заявлению, время (не более 4 часов в неделю) для трудоустройства, с сохранением средней заработной платы в течение двухмесячного срока со дня предупреждения об увольнении.

9.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся Работникам, в соответствии со статьёй 179 ТК РФ и иными законами, а также Работникам с большим стажем работы на предприятиях почтовой связи, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее трёх лет.

9.6. Работодатель по согласованию с Профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых Работников при массовом увольнении.

10. Социальные гарантии, льготы и компенсации

10.1. В целях повышения социальной защищённости Работников Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом

предоставляет Работникам, оформленным по основному месту работы, следующие социальные гарантии и льготы в соответствии с Положением о предоставлении социальных выплат и иных локальных нормативных актов ФГУП «Почта Крыма» в пределах средств, утверждённых годовой программой деятельности Предприятия в части расходов социальной сферы.

Фиксированные выплаты:

10.1.1. единовременную материальную помощь Работнику в случае смерти его близких родственников (супруги, родители, дети, опекуны, попечители);

10.1.2. единовременную материальную помощь лицу, осуществляющему организацию похорон в случае смерти Работника в результате несчастного случая со смертельным исходом при исполнении им служебных обязанностей (за исключением суицида, нахождения погибшего Работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения);

10.1.3. единовременную материальную помощь лицу, осуществляющему организацию похорон Работника (за исключением случаев, указанных в п. 10.1.2.);

10.1.4. единовременную материальную помощь лицу, взявшему на себя обязанности по организации похорон одинокого пенсионера - бывшего работника, уволившегося из Предприятия в связи с выходом на пенсию;

10.1.5. подарок в денежном выражении участникам Великой Отечественной Войны, трудового фронта и узникам концентрационных лагерей (Работникам и бывшим работникам организаций почтовой связи) к 9 Мая;

10.1.6. выплату ежемесячного пособия несовершеннолетним детям, состоявшим на иждивении кормильца - Работника организаций почтовой связи и потерявшим его в результате несчастного случая со смертельным исходом при исполнении им служебных обязанностей в размере одного МРОТ, установленного федеральным законом, ежемесячно;

10.1.7. выплату материальной помощи малообеспеченным семьям, имеющим одного кормильца - Работника Предприятия, имеющего непрерывный стаж работы на Предприятии не менее одного года, в размере одного оклада один раз в год.

Нефиксированные выплаты:

10.1.8. частичную оплату стоимости путёвки в детский оздоровительный лагерь, детский санаторно-оздоровительный лагерь или детский санаторий детям Работника в возрасте от 6 до 16 лет включительно, расположенный на территории Российской Федерации, помимо средств, выделяемых профсоюзом;

10.1.9. частичную оплату стоимости санаторно - курортной путёвки Работнику в санаторий, расположенный на территории Российской Федерации;

10.1.10. предоставление средств для оплаты медицинских услуг Работнику в случае дорогостоящего лечения в размере, рекомендованном

Комиссией по социальным выплатам ОСП/АУП.

Дорогостоящее лечение - сумма, потраченная на медицинские услуги какого-либо вида, включая, но не ограничиваясь: оперативное, медикаментозное лечение - заболевания, значительно нарушающего жизнедеятельность больного, приводящего к инвалидности и характеризующегося чрезвычайно высоким уровнем смертности в Российской Федерации – сердечно-сосудистые заболевания (инфаркт, ишемия, инсульт и пр.), онкология и другие критические заболевания, при условии, что лечение предоставлялось со стороны медицинского учреждения, имеющего лицензию, выданную уполномоченным государственным органом Российской Федерации;

10.1.11. Работникам, имеющим стаж работы в организациях почтовой связи не менее 12 лет, может предоставляться подарок к юбилейным датам в денежном выражении, в размере не более одного оклада, исходя из финансовых возможностей Предприятия по решению Комиссии по социальным выплатам ОСП/АУП.

Подарок не предоставляется Работникам, к юбилею которых приурочено представление к корпоративным, государственным и ведомственным наградам, к которым полагаются премиальные выплаты, согласно действующему на Предприятии Положению о поощрениях и наградах в ФГУП «Почта Крыма»;

10.1.12. Работникам, имеющим стаж работы в организациях почтовой связи не менее 12 лет, может предоставляться подарок в связи с выходом на пенсию в денежном выражении, в размере не более двух должностных окладов, исходя из финансовых возможностей Предприятия по решению Комиссии по социальным выплатам ОСП/АУП.

Иные льготы:

10.1.13. корпоративные новогодние подарки для детей Работников Предприятия в возрасте от одного года до 14 лет включительно. В случае если оба родителя (опекуна, попечителя) ребёнка - Работники Предприятия, указанная гарантия предоставляется одному из них;

10.1.14. Перечень социальных гарантий и льгот может быть расширен, исходя из финансовых возможностей Предприятия, путём внесения изменений в Коллективный договор по решению Комиссии по ведению коллективных переговоров ФГУП «Почта Крыма».

11. Развитие кадрового потенциала

11.1. Одним из основных направлений деятельности Предприятия в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников Предприятия. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

11.2. Для обеспечения занятости и повышения квалификации Работников Работодатель обеспечивает их своевременную профессиональную подготовку в соответствии с локальными нормативными актами Предприятия.

11.3. Работодатель создает условия и предоставляет возможность

для повышения квалификации, обучения и стажировки Работников в интересах и за счёт средств Работодателя на условиях соответствующего договора.

11.4. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Предприятия создает Работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением.

11.5. Принципы организации обучения на Предприятии:

11.5.1. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами Предприятия, с учётом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции Работников ежеквартально, ежегодно и на среднесрочную перспективу (сроком до 3-х лет). При существенном изменении внутренних или внешних условий деятельности Предприятия вносятся коррективы в учебные планы и программы.

11.5.2. Обучение персонала на Предприятии является системным и периодичным. Периодичность и длительность обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории персонала индивидуально.

11.5.3. Работодатель информирует о программах обучения и внесении корректировок в ранее утвержденные программы.

11.6. Для сохранения кадрового потенциала, обеспечения непрерывности в решении функциональных задач Работодатель формирует резерв руководящих кадров и организует работу с ним.

11.7. Кадровый резерв на замещение руководящих позиций формируется по результатам оценки персонала. Каждый Работник, включённый в кадровый резерв, получает индивидуальные рекомендации по развитию управленческих навыков и повышению профессионального уровня. На основании этих рекомендаций разрабатывается персональная программа развития и обучения для Работников, включённых в кадровый резерв. После завершения программы проводится анализ результатов обучения, оценка уровня подготовленности специалиста, на основании которых принимается решение о целесообразности нахождения его в кадровом резерве, выдвижении его на руководящую должность, либо разрабатывается следующий этап программы обучения.

11.8. Формирование резерва осуществляется с учётом качественного состава кадров и потребности в замещении соответствующих должностей на основании локальных нормативных актов Предприятия.

12. Охрана труда

Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обеспечивает:

12.1. Безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

12.2. Создание и функционирование системы управления охраной

труда, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

12.3. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда для определенных категорий работников, включая уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, применяя как очную, так и дистанционную форму обучения.

12.4. Недопущение определенных категорий работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

12.5. Организацию проведения с участием представителя(ей) Профсоюза специальной оценки условий труда и информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в сроки, определённые законодательством Российской Федерации, настоящим Договором.

12.6. Санитарно-бытовое обеспечение Работников в соответствии с санитарными нормами и правилами СНиП 2.09.04-87 «Административные и бытовые здания»:

12.6.1. туалетов и умывальников санитарно-гигиеническими расходными средствами (мылом, туалетной бумагой, полотенцами, электросушилками для рук и др.);

12.6.2. помещений для приёма пищи (площадь - не менее 12 кв. м), оборудованных умывальником, электрочайником, микроволновой печью, холодильником;

12.6.3. гардеробных, комнат отдыха.

12.7. Включение в составы комиссий по приёмке вновь вводимых или отремонтированных отделений почтовой связи и других производственных помещений, новых машин, механизмов, технологий представителей служб охраны труда и Профсоюза. Комиссиям при проведении приёмки объектов руководствоваться ВНТП 311-98 «Объекты почтовой связи».

12.8. Оборудование и работу кабинетов, уголков (стендов) охраны труда, а также приобретение наглядной агитации по охране труда.

12.9. Разработку соглашений (планов мероприятий) улучшения условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза (Приложение № 1 к Коллективному договору).

Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

12.10. Информирование Работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях,

режиме труда и отдыха при заключении трудового договора, переводе Работника на другое место работы.

12.11. Проведение расследования и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.12. Перевозку в медицинские организации или к месту жительства Работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств Работодателя.

12.13. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве.

12.14. Проведение работ по специальной оценке условий труда с участием представителя выборного органа первичной профсоюзной организации с измерением физических, химических и биологических факторов.

12.15. По результатам СОУТ Работодатель обязуется:

12.15.1. Установить гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ.

12.15.2. Разработать с участием Профсоюза Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работников, на рабочих местах которых установлены вредные и (или) опасные условия труда.

12.15.3. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников Предприятия, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинских осмотров, в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н и обязательные психиатрические освидетельствования Работников в соответствии с приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н.

При уклонении Работника от прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний Работодатель не допускает Работника к выполнению им трудовых обязанностей вплоть до увольнения.

Списки Работников, подлежащих прохождению обязательного предварительного и периодического медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования ежегодно формируются и утверждаются в каждом ОСП в соответствии с утвержденным в ОСП Перечнем профессий и должностей, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования.

12.15.4. Обеспечить выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов (в т.ч. киселя) Работникам по установленным нормам в рабочие дни (смены), занятым на работах с вредными производственными факторами, независимо от их продолжительности.

Работодатель имеет право принять решение о прекращении

бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов (в т.ч. киселя) Работникам, если по результатам СОУТ не были выявлены (или были устранены) вредные производственные факторы, что подтверждено протоколами замеров факторов.

По решению руководства ОСП с учетом мнения первичной профсоюзной организации допускается замена молока или других равноценных пищевых продуктов (в т.ч. киселя) Работникам по их личному заявлению компенсационными выплатами в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения Работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения Работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

12.15.5. Бесперебойное снабжение смывающими и обезвреживающими средствами помещений, оборудованных умывальниками или душевыми, расположенными на территории рабочей зоны Работников в соответствии с Едиными Типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н.

В случае отсутствия указанных помещений Работодатель осуществляет бесплатную (за счет собственных средств) выдачу Работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств по установленным нормам, в соответствии с Едиными Типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н.

Перечень профессий (должностей), работникам которых необходима бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств, ежегодно разрабатывается и утверждается в ОСП/АУП и согласовывается с профсоюзной организацией.

12.15.6. Приобретение и выдачу Работникам Предприятия за счёт средств Работодателя средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее - СИЗ) в соответствии с Едиными Типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н и разработанными на их основании с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утвержденными Нормами бесплатной выдачи СИЗ и смывающими средствами.

Обеспечение работников СИЗ должно осуществляться в соответствии с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденными приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н.

По истечении сроков носки, если СИЗ пригодны для дальнейшей эксплуатации, то сроки носки продлеваются. Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, а также процент износа СИЗ устанавливаются комиссией по СИЗ и фиксируются в Личной карточке учета выдачи СИЗ.

При отсутствии централизованной стирки спецодежды Работнику должен выдаваться стиральный порошок из расчета 450 грамм (1 пачка) на год.

Замена выдаваемых бесплатно (за счёт средств Работодателя) сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты денежной компенсацией Работникам запрещается.

Контроль за сроками носки, качеством выдаваемых СИЗ, списание пришедших в негодность до установленного срока носки в ОСП/АУП осуществляют комиссии по СИЗ.

При формировании тендерных (котировочных, закупочных и иных) комиссий по закупкам СИЗ включать специалистов по охране труда и представителей Профсоюза.

Перечень должностей и профессий, которым необходима бесплатная выдача СИЗ, а также их нормы выдачи отражены в утверждённом и согласованном с профсоюзной организацией локальном нормативном акте Предприятия.

Полученные СИЗ работник Предприятия в случае расторжения с ним трудового договора должен вернуть как собственность, принадлежащую Предприятию. В случае невозврата, утери, порчи СИЗ Предприятие вправе требовать возмещения стоимости СИЗ с учётом степени износа согласно статье 246 ТК РФ. Согласно статье 238 ТК РФ работник обязан возместить Предприятию причиненный ему прямой действительный ущерб.

При работах, выполнение которых связано с опасностью нападения собак, Работникам дополнительно выдаются устройства для отпугивания собак.

12.16. Наличие во всех производственных подразделениях аптечек для оказания первой помощи в соответствии с требованиями ст.216.3 ТК РФ.

12.17. Полноправное участие Профсоюза, технической инспекции труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) по охране труда, членов комиссий по охране труда в расследовании всех несчастных случаев на производстве и финансирование их работы за счёт Работодателя.

12.18. Незамедлительное выполнение требований Профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

12.19. Работодатель не применяет каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследует Работников, отказавшихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности оформляется актом произвольной формы комиссией по охране труда или предписанием уполномоченного лица по охране труда от Профсоюза.

Сохранение места работы и средней заработной платы на время

приостановки работ на рабочих местах вследствие нарушений нормативных правовых актов по охране труда не по его вине.

12.20. Рассмотрение на паритетных началах совместно с Профсоюзом споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат/гарантий и компенсаций за тяжелые, вредные и (или) опасные условия труда.

12.21. Предоставление уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза оплачиваемого в размере среднего заработка времени для выполнения возложенных на них функций продолжительностью не менее четырех рабочих часов в неделю.

Работодатель обеспечивает обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза не реже одного раза в три года или при внесении изменений в нормативные документы, включая Правила по охране труда в организациях связи, а также обеспечивает их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда за счёт средств Работодателя.

12.22. Создание комитетов (комиссий) по охране труда на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюза, финансирование работы комитетов (комиссий) по охране труда, выделение помещений, приобретение необходимой нормативно-технической документации, обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счёт средств Предприятия.

12.23. Сохранение средней заработной платы на период обучения уполномоченных по охране труда Профсоюза, членов профсоюзных комитетов и членов комиссий (комитетов) по охране труда Предприятия.

12.24. Профсоюз и уполномоченные им лица по охране труда в установленном порядке:

12.24.1. осуществляют проведение общественного контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и проверку выполнения обязательств Работодателя по охране труда, предусмотренных Договором;

12.24.2. участвуют в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

12.24.3. участвуют в проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности Работников;

12.24.4. принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на правах членов комиссий, а также осуществляют их самостоятельное расследование;

12.24.5. защищают права и интересы Работников по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве;

12.24.6. осуществляют выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда;

12.24.7. обращаются в соответствующие органы с требованиями о

привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

12.24.8. предъявляют Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

12.25. Работодатель в течение суток сообщает по установленной форме в Профсоюз о групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжёлом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом.

12.26. Представления технического инспектора труда Профсоюза и уполномоченного по охране труда Работодатель принимает к рассмотрению в обязательном порядке.

12.27. Работодатель совместно с Профсоюзом проводят «Дни охраны труда», смотры-конкурсы на звание «Лучшая организация по условиям и охране труда», «Лучший уполномоченный по охране труда» и др.

12.28. Увольнение утверждённого от первичной профсоюзной организации уполномоченного (доверенного) лица по охране труда возможно только с согласия Профсоюза.

12.29. Работы, связанные с ликвидацией аварии и проводимые в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни Работника, осуществляются Работниками в соответствии с законодательством.

Работодатель в случаях направления Работника на работы, связанные с ликвидацией аварии, проводимые в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни работника обязан:

- сократить нормальную продолжительность рабочей смены до 4-х часов, сохранив при этом все льготы и оплату труда за полную рабочую смену;

- оплатить рабочую смену с учётом риска в 2-х кратном размере;

- обеспечить доставку Работника из дома до места аварии и обратно;

- обеспечить бесплатным горячим питанием;

- провести медицинское обследование Работника после устранения аварии, оплатив проезд к месту консультации и обратно, в случае необходимости, оплатить все расходы, связанные с лечением, в том числе обеспечение лекарствами, и, в случае необходимости, продолжение лечения в санатории;

- с согласия Работника обучить его новой профессии, если он вследствие увечья не может выполнять прежнюю работу (во время учебы Работнику выплачивается заработная плата, Работодатель оплачивает обучение, если оно платное).

12.30. В случае нарушений нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, необеспечения необходимыми средствами индивидуальной защиты Работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работ в связи с необеспечением безопасных условий труда не может служить основанием для применения к Работнику

дисциплинарного взыскания.

13. Пожарная безопасность

13.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обеспечивает реализацию мероприятий по выполнению требований федерального законодательства в области пожарной безопасности, а именно:

13.1.1. поэтапно обеспечивает объекты почтовой инфраструктуры системами автоматической противопожарной защиты, первичными средствами пожаротушения в соответствии с нормативными требованиями по пожарной безопасности;

13.1.2. обеспечивает техническое обслуживание, планово-предупредительный ремонт систем автоматической противопожарной защиты, проверку и перезарядку первичных средств пожаротушения в соответствии с нормативными требованиями по пожарной безопасности;

13.1.3. разрабатывает организационно-технические мероприятия в области пожарной безопасности, планы по эвакуации людей в случае пожара, инструкции о мерах пожарной безопасности на объектах (помещениях), в подразделениях почтовой инфраструктуры;

13.1.4. организует проведение не реже одного раза в полугодие практических тренировок по отработке планов по эвакуации людей из зданий в случае пожара.

14. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников

14.1. Работодатель, должностные лица соблюдают права первичных профсоюзных организаций на Предприятии, всемерно содействуют их деятельности в соответствии с главой 58 ТК РФ, другими законодательными актами Российской Федерации.

14.2. Трудовые отношения, гарантии Работникам, избранным или входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов, обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа регулируются статьями 374 - 378 ТК РФ.

14.3. Профсоюз уведомляет Работодателя об избрании Председателя первичной профсоюзной организации.

14.4. Работодатель гарантирует Работникам, избранным в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов соблюдение их прав и создание условий для осуществления их общественной деятельности.

14.5. Работодатель осуществляет перечисления денежных средств:
- ежемесячно в размере 0,3% от фактического фонда оплаты труда представителям Работников в том числе для обеспечения эффективного функционирования профсоюзных организаций, проведения совместно с Предприятием конкурсов профессионального мастерства работников Предприятия, спартакиад, праздничных мероприятий, посвященных 9 мая, Дню российской почты, проведения других культурно – массовых и спортивно – оздоровительных мероприятий среди работников и членов их

семей, а также бывших работников, организации отдыха и лечения детей работников Предприятия;

- для обеспечения пункта 14.13. настоящего Договора и других расходов, в соответствии с письменными обращениями профсоюзных организаций с указанием сумм и целей, на которые необходимы дополнительные средства.

14.6. Работодатель однократно в декабре месяце производит дополнительные отчисления в размере 0,8 % от фактического фонда оплаты труда ноября месяца для проведения мероприятий по организации празднования Нового года.

Распределение средств по ОСП производится на основании совместного решения Предприятия и профсоюзных организаций.

14.7. После утверждения Программы деятельности Предприятия департамент по управлению персоналом ежегодно предоставляет профсоюзной организации информацию о плановом фонде оплаты труда и средствах, запланированных на проведение мероприятий для формирования совместного плана.

Профсоюзные организации совместно с представителями направления по управлению персоналом ОСП/АУП Предприятия формируют совместный годовой план мероприятий по проведению конкурсов профессионального мастерства Работников Предприятия, спартакиад, праздничных мероприятий, посвященных 9 мая, Дню российской почты и Новому году, проведению других культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий среди Работников Предприятия и членов их семей; организации отдыха и лечения детей Работников Предприятия с указанием источников финансирования.

Ежеквартально департаментом по управлению персоналом проводится анализ перечисленных денежных средств в размере 0,3% от фактического фонда оплаты труда профсоюзным организациям и осуществляются корректировки совместного годового плана мероприятий.

14.8. Работодатель ежемесячно до 25 числа следующего месяца производит отчисления, предусмотренные п.14.5. Коллективного договора от фонда оплаты труда Предприятия на расчетный счёт представителям Работников.

14.9. Стороны договорились о порядке ежемесячной безналичной уплаты членских профсоюзных взносов путем удержания из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза.

14.10. Работодатель обеспечивает участие выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ним средний заработок на период участия в указанных мероприятиях.

Работодатель сохраняет профсоюзному активу средний заработок на период краткосрочной профсоюзной учебы.

14.11. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам в пользование без оплаты помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи, транспорт в разовое пользование, необходимые для их деятельности. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка и охрана осуществляется Работодателем.

14.12. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам в пользование помещения, принадлежащие Работодателю, для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

14.13. Работники профсоюзных организаций, освобождённые от основной работы в организациях отрасли почтовой связи в связи с избранием в выборные органы профсоюзных организаций, имеют все социальные льготы и гарантии, премирование, годовое премиальное вознаграждение, предусмотренные для Работников Предприятия за счёт средств Предприятия.

14.14. Не освобождённым от основной работы председателям первичных профсоюзных организаций за счёт Предприятия и его ОСП производится доплата к заработной плате в размере:

- при численности членов Профсоюза до 100 человек - 1000 рублей;
- при численности членов Профсоюза от 100 до 500 человек - 2000 рублей;
- при численности членов Профсоюза свыше 500 человек - 3000 рублей.

14.15. Работникам профсоюзных организаций, освобождённым от основной работы в организациях отрасли почтовой связи в связи с избранием их на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии с письменного согласия Работника другая равноценная работа (должность) на Предприятии в соответствии со статьёй 375 ТК РФ.

14.16. Должностные лица, виновные в нарушении прав выборного профсоюзного органа или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

15. Контроль за выполнением Договора

15.1. Контроль за выполнением Договора осуществляет Комиссия по ведению коллективных переговоров, состав которой утверждается Работодателем и Профсоюзом.

15.2. Итоги Коллективного договора подводятся один раз в год на заседании Комиссии по ведению коллективных переговоров по результатам работы за год в целом с отчётом представителей Работодателя и Работников о проделанной работе в т.ч. об исполнении мероприятий, указанных в п.14.5. Коллективного договора.

16. Ответственность за нарушение и невыполнение Договора

Каждая из Сторон, подписавшая Договор, признаёт ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в соответствии со статьями 54, 55 ТК РФ и Кодексом Российской Федерации «Об административных правонарушениях».

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда _____ **ФГУП «Почта Крыма» на 20** _____ **год**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Предполагаемые расходы, млн. рублей	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников, которым улучшены условия труда		Примечание
							Всего	в т.ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Приобретение спецодежды, спецобуви и др. СИЗ	Чел.							
2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	Чел.							
	Итого по п.п. 1-2	Х	Х		Х	Х			Х
3.	Проведение работ по специальной оценке условий труда	РМ							
4.	Обучение по охране труда с проверкой знаний требований охраны труда руководителей, специалистов, уполномоченных профсоюза по ОТ	Чел.							
5.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также психиатрическое освидетельствование	Чел.							
6.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда молоком, киселем, другими равноценными пищевыми продуктами	Чел.							
7.	Приобретение медицинских аптечек первой помощи	Ед.							
	Итого по п.п. 3-7	Х	Х		Х	Х			Х
	ВСЕГО	Х	Х		Х	Х			Х

Руководитель _____

Председатель профсоюзного комитета _____

Акт

проверки выполнения Соглашения по охране труда к Коллективному договору ФГУП «Почта Крыма» на _____ год ОСП

« ____ » _____ 20 ____ г.
 Мы, представитель профсоюзной организации _____ (Должность, Фамилия, Имя, Отчество) с одной стороны, и руководитель ОСП _____ (Фамилия, Имя, Отчество) с другой стороны, проверили выполнение Соглашения по охране труда за 20 ____ г.

№ п/п	Наименование мероприятия, предусмотренного соглашением	Количество работников, которым улучшили условия труда, чел.	В том числе, с вредными условиями труда, чел.	Плановая сумма по соглашению, тыс. рублей	Фактически израсходовано, тыс. рублей	Причина невыполнения мероприятия
1	2	3	4	5	6	7
1.	Приобретение спецодежды, спецобуви и др. СИЗ					
2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами					
	Итого по п.п. 1-2	X	X			X
3.	Проведение работ по специальной оценке условий труда, включая аналогичные РМ		X			
4.	Обучение по охране труда с проверкой знаний требований охраны труда руководителей, специалистов и уполномоченных по охране труда ОСП		X			
5.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников					
6.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда молоком, киселем, другими равноценными пищевыми продуктами					
7.	Приобретение медицинских аптечек первой помощи	X	X			
	Итого по п.п. 3-7	X	X			
	ВСЕГО	X	X			

Представитель профсоюзной организации

Руководитель

(Подпись) (И.О. Фамилия)

(Подпись) (И.О. Фамилия)