

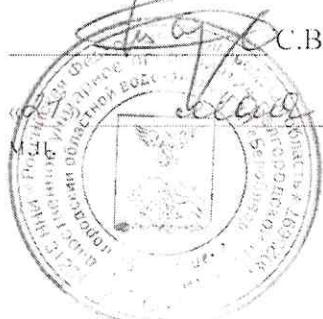
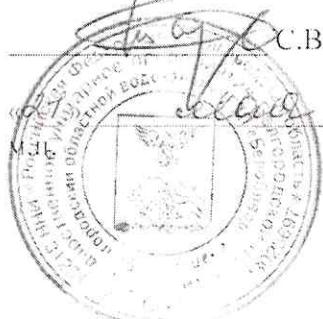


Российская Федерация

БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
«БЕЛГОРОДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ВОДОКАНАЛ»  
ГУП «Белоблводоканал»

Утвержден на конференции  
работников ГУП «Белоблводоканал»  
«21» мая 2020 года  
вступает в силу с 01 июня 2020 года

От работодателя:  
Генеральный директор  
ГУП «Белоблводоканал»

  
С.В. Тараканов  
2020 г.  


От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации ГУП «Белоблводоканал»

  
О.И. Дюмина  
2020 г.  


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГУП «Белоблводоканал»  
на 2020-2023 годы  
(редакция 1)



Белгород 2020



## Содержание

1. Общие положения .....	3
2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации .....	3
3. Режим труда и время отдыха.....	5
4. Охрана труда.....	7
5. Содействие занятости работников.....	10
6. Социальные гарантии и компенсации.....	12
7. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств .....	14
8. Порядок внесения в договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации .....	14



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном унитарном предприятии Белгородской области «Белгородский областной водоканал» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами Договора являются: Государственное унитарное предприятие Белгородской области «Белгородский областной водоканал» (ГУП «Белобводоканал») именуемое далее - работодатель, в лице генерального директора ГУП «Белобводоканал» Тараканова Сергея Владимировича, действующего на основании Устава и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации ГУП «Белобводоканал» Дюминой Ольги Ивановны, действующей на основании Устава.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Работник, изъявивший желание вступить в профсоюз ГУП «Белобводоканал», обязан ежемесячно уплачивать членский взнос в размере 1% от начисленной заработной платы.

1.5. ГУП «Белобводоканал» обязуется ежемесячно перечислять 25% от суммы собранных членских взносов в Белгородскую областную организацию Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения.

1.6. При составлении настоящего Договора стороны руководствуются положениями действующего постановления Правительства Белгородской области от 23.12.2019 № 575-пп «О реализации трехстороннего соглашения между Правительством Белгородской области, областным объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей на 2020 - 2022 годы».

## 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

По письменному заявлению работника возможна иная форма оплаты труда (натуальная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80 процентов от общей суммы заработной платы.

2.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

2.1.3. На период один календарный месяц освоения нового производства (услуг, продукции) за работником сохранять его прежнюю заработную плату.



2.1.4. Юбилярам производить единовременную выплату в соответствии с локальными нормативными актами, действующими у Работодателя.

2.2. С 1 января 2020 года минимальная заработка плата устанавливается в сумме 12 130 рублей в месяц.

Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года, ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

2.3. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников, в которой учитывается:

- а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;
- б) снижение травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;
- в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
- г) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

2.4. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2.5. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

2.6. Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок и кратностью должностного оклада, установленной трудовым договором.

2.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и локальными нормативными актами (25 и 10 числа).

2.8. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами,



содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

2.10. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.11. Гарантии и компенсации.

2.11.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, определенных в локальных нормативных актах работодателя.

2.11.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) работодателя либо сокращением численности или штата работниковувольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.11.3. Стороны договорились, что работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда установлена повышенная оплата труда. Порядок предоставления повышенной оплаты труда, предусмотренной настоящим пунктом, устанавливается локальным нормативным актом работодателя по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.11.4. Стороны договорились, что работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, установлена бесплатная выдача молока или компенсационная выплата в размере, эквивалентном стоимости молока. Порядок предоставления бесплатной выдачи молока или компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, предусмотренной настоящим пунктом, устанавливается локальным нормативным актом работодателя по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

### 3. Режим труда и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работодателя.

Работодатель может обеспечивать доставку на работу и с работы работников в отдаленные и труднодоступные районы, а также при условии позднего окончания работы служебным транспортом, либо обеспечивать им возможность нормального отдыха.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня.

3.2. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня



(смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представителей работников.

3.3. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителей работников.

3.4. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше ста двадцати часов в год.

3.5. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель, при наличии финансовых возможностей, предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

а) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября). Дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск рассчитывается из часовой тарифной ставки или должностного оклада;

б) работникам, в случае регистрации собственного брака предоставляется три дополнительных дня оплачиваемого отпуска;

в) работнику, в случае смерти близких родственников предоставляется три дополнительных дня оплачиваемого отпуска.

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим перечнем рабочих мест, на которых установлены ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда, Трудовым кодексом Российской Федерации статье 117, Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ, Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22). Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается локальным нормативным актом работодателя по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации.



Продолжительность отпусков определяется локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

#### 4. Охрана труда

4.1. Работодатель обеспечивает:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Порядок и условия предоставления средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя по согласованию с первичной профсоюзной организацией;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;



- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального



государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные федеральными законами сроки;

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

– ознакомление работников с требованиями охраны труда;

– разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в установленном порядке для принятия локальных нормативных актов;

– наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

4.2. Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

4.2.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве в размере 40 % (сорок) процентов годового заработка погибшего, одному из членов семьи;

б) установления инвалидности в результатеувечья по вине работодателя или профзаболевания в размерах:

- инвалидам 1 группы не менее 30% процентов годового заработка;
- инвалидам 2 группы не менее 20% процентов годового заработка;
- инвалидам 3 группы не менее 10% процентов годового заработка.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенных решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда.



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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

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

## 5. Содействие занятости работников

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих



местах.

5.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

5.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

5.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

5.2.3. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя, либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 3 (трех) часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

5.2.4. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

5.3. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих ежемесячный, квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

5.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается



в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

## 6. Социальные гарантии и компенсации

6.1. Работодатель, при наличии финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций, перечисленных в разделе №6 Договора, в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также и другие социальные фонды (ст. 15 ФЗ от 15.12.2001 "Об обязательном пенсионном страховании в РФ"). Федерального закона от 15 декабря 2001 года N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации".

6.2.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в размере утвержденного годового бюджета предприятия.

6.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

6.2.6. Осуществлять разработку проектов на водоснабжение и водоотведение для индивидуального жилого дома на безвозмездной основе для работников предприятия, имеющих стаж работы в сфере жилищно-коммунального хозяйства не менее 1 года. Работникам, имеющим стаж работы на предприятии менее 1 года, по соглашению сторон осуществлять разработку проектов на водоснабжение и водоотведение для индивидуального жилого дома.

6.2.7. Осуществлять врезку в систему водоснабжения и водоотведения для индивидуального жилого дома на безвозмездной основе для работников предприятия, имеющих стаж работы в сфере жилищно-коммунального



хозяйства не менее 1 года. Работникам, имеющим стаж работы сфере жилищно-коммунального хозяйства менее 1 года, по соглашению сторон осуществлять врезку в систему водоснабжения и водоотведения для индивидуального жилого дома.

6.2.8. Предоставлять необходимый автотранспорт для организации похорон членам семьи умершего работника или работнику, стаж работы, которого в сфере жилищно-коммунального хозяйства не менее 1 года, в связи со смертью близкого родственника (супруги, дети, родители). Работникам, имеющим стаж работы на предприятии менее 1 года, по соглашению сторон предоставлять необходимый автотранспорт для организации похорон близкого родственника.

6.2.9. Обеспечивать финансирование мероприятий по оздоровлению детей работников, имеющих стаж работы сфере жилищно-коммунального хозяйства не менее 1 года, в загородных оздоровительных учреждениях оздоровительного типа в размере 40% от стоимости путевок, в размерах, установленных бюджетом предприятия.

6.3. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет включительно и лиц, воспитывающих детей до 14 лет включительно.

6.4. Молодыми работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 35 лет. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

а) выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин и подростков;

б) исключает применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

6.6. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, локальным нормативным актом по



согласованию с представителями работников могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.7. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

6.7.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

## **7. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств**

7.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

7.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

7.4. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

## **8. Порядок внесения в договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации**

8.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

8.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том



числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

8.7. Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.