

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР АО «ПОЧТА РОССИИ» НА 2025-2027 ГОДЫ

От имени Работников
АО «Почта России»

Председатель Общественной
организации Профсоюз
работников связи России

А.Г. Назейкин

« 28 » _____ 2024



От имени Работодателя
АО «Почта России»

Генеральный директор
АО «Почта России»

М.Ю. Волков

« 28 » _____ 2024

Москва, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Термины, определения и сокращения	3
3. Срок Договора.....	6
4. Обязательства сторон	6
5. Рабочее время и время отдыха	10
6. Оплата и нормирование труда.....	12
7. Гарантии, льготы и компенсации.....	17
8. Стимулирование и поощрение Работников	21
9. Развитие кадрового потенциала и занятость Работников	22
10. Охрана труда и пожарная безопасность.....	24
11. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников	31
12. Контроль за выполнением Договора	34
13. Ответственность за нарушение и невыполнение Договора	35

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Приложение 1 Соглашение по охране труда (Акт проверки выполнения соглашения по охране труда) АО «Почта России».

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) между Общественной организацией Профсоюз работников связи России и акционерным обществом «Почта России» (далее по тексту – АО «Почта России») заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным отраслевым соглашением по организациям связи и информационных технологий Российской Федерации.

1.2. Стороны Договора:

Работники АО «Почта России», представляемые единым представительным органом первичных профсоюзных организаций АО «Почта России», в лице Председателя Общественной организации Профсоюз работников связи России, действующего на основании Устава Профсоюза работников связи России.

Работодатель – АО «Почта России» в лице генерального директора, действующего на основании Устава АО «Почта России».

1.3. Настоящий Коллективный договор, заключенный 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.

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

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

1.6. 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, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

2. Термины, определения и сокращения

Аппарат управления Обществом (АУО) – совокупность структурных подразделений АО «Почта России» (с учетом подчиненных им подразделений и должностей), находящихся в прямом подчинении генерального директора, за исключением филиалов и обособленных

структурных подразделений Общества.

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам Организации прав в области социально-трудовых отношений.

Дорогостоящее лечение – сумма, потраченная на медицинские услуги какого-либо вида, включая, но не ограничиваясь: оперативное, медикаментозное лечение – заболевания, значительно нарушающие 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.

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, включающая представителей Работников и Работодателя, имеющая право на ведение коллективных переговоров, подготовку проекта, заключение Коллективного договора, постоянный контроль за его выполнением.

Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа ППО – подготовка, организация и проведение культурных и спортивных мероприятий для Работников Организации и членов их семей.

Культурно-массовая работа – подготовка, организация и проведение мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала Работников и членов их семей в целях интеллектуального, культурного, нравственного развития, повышения уровня компетенций (знаний, умений, навыков) коммуникативного взаимодействия в рамках корпоративной культуры организации средствами проектной (программной), конкурсной, информационно-просветительской, социально-ориентированной, досуговой деятельности, экскурсии, коллективные посещения театров, концертных залов, выставок.

Малоимущая/малообеспеченная семья – семья, среднедушевой доход которой не превышает установленный субъектом Российской Федерации прожиточный минимум.

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.

Общественная организация Профсоюз работников связи России (Профсоюз) – добровольная некоммерческая корпоративная общественная профсоюзная организация, объединяющая членов Профсоюза – Работников Организации.

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, устанавливается штатным расписанием Организации и указывается в трудовом договоре работника¹.

Организация/Работодатель – акционерное общество «Почта России» (далее по тексту – Организация).

ОСП – обособленное структурное подразделение, создаваемое в порядке, установленном законодательством, уставом Организации.

Первичная профсоюзная организация (ППО) – первичная профсоюзная организация (объединенная первичная профсоюзная организация) Филиала/ОСП/АУО Организации, являющаяся структурным подразделением Общественной организации Профсоюз работников связи России.

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

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.

¹ При сдельной оплате труда работникам должностной оклад не устанавливается, заработная плата начисляется за фактически выполненный объем работ по утвержденным сдельным расценкам на оплату труда, с учетом межразрядного коэффициента, часовой тарифной ставки, фактически отработанного работником времени.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) – единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Физкультурно-оздоровительная работа – организация мероприятий, направленных на повышение функционального состояния Работников, на их оздоровление, поддержание и укрепление здоровья средствами физической культуры и спорта, отдыха и оздоровительного лечения (занятия физической культурой и спортом, туризмом; спортивные соревнования, участие коллектива в отраслевых и территориальных спартакиадах; оздоровление и отдых работников и их детей, проведение коллективных выездов в зоны отдыха в выходные и праздничные дни, соревнований на спортивных площадках и в залах и пр.).

Для целей настоящего документа **Филиал** – обособленное подразделение Организации (включая структурные подразделения ЦАИТС, Пансионат «Почтовик» и Стадион «Связист»), расположенное вне места нахождения Организации и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства, а также действующее на основании положения о филиале.

Юбилейная дата – годовщина жизни работника, начиная с пятидесятилетия, соответствующая количеству лет, кратному десяти, кроме того для женщин юбилейной датой является 55-летие.

3. Срок Договора

3.1. Настоящий Договор действует с 01 января 2025 года по 31 декабря 2027 года.

3.2. Решение о продлении срока действия Коллективного договора принимается Комиссией с заключением дополнительного соглашения.

4. Обязательства сторон

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

4.2. Совместные обязательства Сторон:

4.2.1. Добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения Организации, проводить согласованные

мероприятия, направленные на:

- создание условий для развития производства, новых технологий и новых услуг;
- повышение производительности труда, в том числе цифровизации производственных процессов;
- повышение эффективности управления в Организации, в том числе цифровизации управления, а также повышение степени информированности Работников;
- обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников Организации, их социальных и трудовых гарантий;
- укрепление имиджа Организации как социально-ориентированной компании.

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 Организации.

4.2.5. Проводить работу по организации производственных соревнований и конкурсов, осуществлять другие мероприятия по обмену опытом, повышению профессионального мастерства Работников и 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 включенных в Договор обязательств, разрешению проблем и конфликтов, возникающих при выполнении Договора, в порядке, определенном действующим законодательством, и на принципах социального партнерства и взаимных договоренностей;
- поощрения и награждения Работников за успехи и особые заслуги в работе и общественной деятельности, в том числе профсоюзными наградами.

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

- участвовать в досудебном и внесудебном разрешениях трудовых споров;
- проводить предварительные консультации по вопросам, неурегулированным настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя;
- в ходе совместных переговоров Сторон принимать решения по

проблемам социально-трудового характера.

4.3. Работодатель:

- предусматривает в период формирования и утверждения бюджета Организации обеспечение договоренностей, достигнутых в настоящем Договоре;

- рассматривает предложения Профсоюза по включению в бюджет затрат социальной направленности;

- организует и обеспечивает работу комиссий по социальному страхованию с участием представителей выборного профсоюзного органа;

- организует и обеспечивает работу комиссий по трудовым спорам с участием представителей выборного профсоюзного органа;

- формирует в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже (далее – сведения о трудовой деятельности) Работников и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (СФР). В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация;

- не оформляет трудовые книжки для лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года;

- выдает трудовую книжку на руки Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в течение 10 (десяти) рабочих дней с даты поступления заявления. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

- по письменному заявлению Работника, в случае выявления им неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, исправляет или дополняет эти сведения, и представляет их для хранения в информационных ресурсах СФР в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном

(персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования;

- в день прекращения трудового договора выдает Работнику трудовую книжку или предоставляет сведения о трудовой деятельности.

- при приеме на работу знакомит работников с Коллективным договором под роспись либо иным способом, предусмотренным трудовым законодательством и локальными нормативными актами Работодателя, извещает работников о наличии в соответствующем структурном подразделении АО «Почта России» профсоюзной организации.

- исполняет иные обязательства, определенные Коллективным договором.

4.4. 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);

- обязуются проходить аттестацию в порядке, установленном Положением об аттестации работников АО «Почта России»;

- участвуют в управлении Организацией;

- вносят предложения по улучшению эффективности управления и организации производства;

- содействуют повышению имиджа Организации как социально-ориентированной компании;

- содействуют осуществлению мероприятий антикоррупционной направленности.

4.5. Профсоюз:

- разъясняет работникам Организации положения Коллективного договора, содействует реализации их прав, основанных на Коллективном договоре;

- защищает права и интересы членов Профсоюза, оказывает бесплатную консультационную и юридическую поддержку по защите прав работников, в том числе в переговорном порядке с представителями Работодателя;

- представляет интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае наделения полномочиями, во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией;

- способствует созданию благоприятных условий в коллективах Организации, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, развитию производственного соревнования, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства Работников

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка АО «Почта России» (далее – ПВТР) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами 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 днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, длительность работы Работников, труд которых связан с движением почтовых вагонов (далее – работа по маршруту), неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, смены, в том числе неполного рабочего дня, смены, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, – трудовым договором.

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

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

- устанавливает иные режимы рабочего времени, предусмотренные главой 16 ТК РФ;

- регулирует режимы рабочего времени и времени отдыха работников, непосредственно связанных с движением автомашин, в соответствии с «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей», утвержденными Приказом Министерства Транспорта Российской Федерации от 16 октября 2020 г. № 424 с учетом

дополнений и изменений, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, ПВТР;

- при рабочей неделе с предоставлением выходных дней по скользящему графику доводит до Работника графики работы не позднее, чем за три рабочих дня до ввода графика в действие. Графики работы могут утверждаться сроком на один месяц/одну неделю/две недели. При работе в режиме гибкого рабочего времени, в том числе по скользящему графику, графики работы доводятся до работника и (или) согласовываются с работником в порядке, определенном трудовым договором с работником;

- учитывает мнение соответствующей первичной профсоюзной организации (АУО, Филиала, ОСП Организации) при составлении графиков сменности; осуществляет суммированный учет рабочего времени Работников, согласно ПВТР, графикам работы/сменности и табелям учета рабочего времени.

5.5. 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 ст. 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 действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами Организации».

5.6. 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 локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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

- продолжительностью 28 календарных дней (большей продолжительности для отдельных категорий работников в соответствии с нормами законодательства);

- продолжительностью 31 календарный день Работникам в возрасте до 18 лет;

- продолжительностью не менее 30 календарных дней Работникам инвалидам (статья 23 Федерального закона Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

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

- продолжительностью не менее 3 календарных дней Работникам с

ненормированным рабочим днем в порядке, установленном ПВТР;

- продолжительностью 24 календарных дня Работникам, работающим в районах Крайнего Севера;

- продолжительностью 16 календарных дней Работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- продолжительностью 8 календарных дней Работникам, работающим в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

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

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков по согласованию с соответствующей первичной профсоюзной организацией (АУО, Филиала, ОСП Организации) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в установленном порядке.

5.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей ежегодного основного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.12. Работодатель может предоставлять Работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению Работника.

5.13. Работодатель предоставляет Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами дополнительные оплачиваемые выходные дни, и женщинам, работающим в сельской местности дополнительные неоплачиваемые выходные дни в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Оплата и нормирование труда

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

6.1. В области оплаты труда:

6.1.1. При выполнении ключевых показателей эффективности деятельности Организации с учетом финансовых возможностей одним из приоритетов является повышение заработной платы Работникам основного производства, при этом рост средней заработной платы к концу отчетного периода должен быть не ниже темпов инфляции.

Работодатель по соглашению с Профсоюзом определяет механизмы и

принципы индексации заработной платы. Работодатель принимает меры по поддержанию заработной платы на уровне не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного федеральным законом.

6.1.2. Оплата труда работников Организации производится в соответствии с локальными нормативными актами Организации, утвержденными 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. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств через кредитную организацию, либо в кассе Организации Филиала/ОСП. Дата выплаты заработной платы Работникам устанавливается приказом Филиала, в соответствии с ПВТР, а также трудовым договором Работника, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.1.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.1.6. 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.

6.1.7. 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 расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Локальными нормативными актами могут быть предусмотрены основания и порядок выплаты стимулирующих выплат после увольнения работника, если на момент увольнения невозможно произвести расчет и начисление соответствующей стимулирующей выплаты, в том числе в связи с подведением месячных/ квартальных/годовых итогов производственной/ финансовой деятельности Организации и уволившегося работника.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее трех рабочих дней со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

6.1.8. Работникам, работающим на условиях сдельной оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере дневной тарифной ставки за каждый день, рассчитанной исходя из минимального размера оплаты труда за месяц, установленного федеральным законом Российской

Федерации, локальными нормативными актами Организации. На дополнительное вознаграждение производится начисление установленных законодательством Российской Федерации коэффициентов и надбавок (районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; процентная надбавка, соответствующая максимальному размеру в этом регионе, без учета стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока; коэффициент за работу в высокогорных районах; коэффициент за работу в пустынных, безводных и отдаленных местностях с особыми климатическими условиями).

6.1.9. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается при выявлении вредных и (или) опасных факторов по результатам проведения работ по специальной оценке условий труда и составляет не менее 4% от тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Условия начисления и конкретные размеры доплаты за степень вредных и (или) опасных условий труда регулируются локальным нормативным актом Работодателя по согласованию с Профсоюзом.

6.1.10. 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), утверждёнными Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», 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 подтверждаемый 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 трудового договора, которым она установлена.

В соответствии с пунктом 3 Правил для работников структурных подразделений по защите государственной тайны Организации 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 локальными нормативными актами Организации.

В стаж работы работников структурных подразделений по защите

государственной тайны Организации, 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.

6.1.11. Производить доплату за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) и исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

6.1.12. Производить оплату труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя и статьей 152 ТК РФ.

6.1.13. Производить оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя и статьей 153 ТК РФ.

6.1.14. Производить оплату за работу в ночное время в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя.

6.1.15. Оплату труда осуществлять с применением коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) и процентных надбавок, соответствующих максимальному размеру в этом регионе, к заработной плате без учета стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока начисляются на оклад работника и персональную надбавку, а также на выплаты и премии (в т.ч. единовременные), связанные с производственными показателями. На выплаты, не входящие в систему оплаты труда и не связанные с оценкой выполнения работниками их трудовых обязанностей (например, выплаты социального характера), районный коэффициент и процентная надбавка не начисляются.

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

6.1.17. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя 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.

Оплата простоя может осуществляться в повышенных размерах в случаях и порядке, определенных локальными нормативными актами

Работодателя.

6.1.18. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных статьями 137 ТК РФ и иными федеральными законами.

6.1.19. 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.

Удержания по исполнительным документам производятся в порядке, установленном законодательством РФ.

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

– для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;

– для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного 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 счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

– при увольнении Работника до окончания рабочего года, в счет 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, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

6.1.21. 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 статьями 138 ТК РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

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

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 Организации, технологическими картами, требованиями безопасности, результатами

нормирования и с учетом 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, принимая во внимание мнение выборного профсоюзного органа.

6.2.3. Замена и пересмотр норм труда (норм выработки, времени, обслуживания) и нормативов численности Работников производится Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В том числе при пересмотре численности по целевой модели, принимается во внимание мнение выборного профсоюзного органа. О введении новых норм труда, новой численности по целевой модели, Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

6.2.4. Пересмотр норм труда может производиться в соответствии со статьей 160 ТК РФ. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов 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 объемом выполненной работы.

7. Гарантии, льготы и компенсации

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, предусмотренных локальными нормативными актами Организации.

Работникам, постоянная работа которых осуществляется по маршруту (постоянная работа 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 ПВТР, приказом Филиала по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном локальным нормативным актом Организации.

7.2. Работодатель организует бесплатный проезд на общественном (городском или ином, кроме приравненного к такси) транспорте следующим работникам:

- работникам-почтальонам, осуществляющим доставку почты на участках большой протяженности (не менее 20 минут пешей ходьбы от почтового отделения до начальной точки доставочного маршрута).

- работникам (кроме почтальонов) по производственному заданию согласно приказу Филиала при предварительном согласовании в установленном порядке.

Способы, порядок, условия организации бесплатного проезда определяются локальным нормативным актом и (или) приказом Филиала/Организации.

Все выплаты для организации проезда осуществляются при условии наличия запланированных средств в Филиале Организации.

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.

Способ и условия доставки определяются локальным нормативным актом и (или) приказом Филиала/Организации.

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 и оплачивается проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения. 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 счет средств Работодателя с первым заключается договор на обучение в соответствии с локальным нормативным актом Организации.

7.6. Работникам Организации возмещаются расходы за переезд в связи с переводом их на работу в другую местность в соответствии с условиями трудового договора.

7.7. Работникам Организации, труд которых осуществляется в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе:

- работникам Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, а также неработающим членам их семей, компенсируются расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно;

- работникам Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, а также членам их семей компенсируются расходы и стоимость провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия.

Размер, условия и порядок компенсации расходов в связи с отпуском, переездом к новому месту жительства, устанавливаются в локальном нормативном акте Организации, принимаемым с учетом мнения Профсоюза и (или) условиями трудового договора.

7.8. В целях повышения социальной защищенности Работников Работодатель по согласованию с Профсоюзом 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 АО «Почта России» в пределах средств, утвержденных годовой программой деятельности Организации в части расходов социальной сферы.

Фиксированные выплаты:

7.8.1. Единовременную материальную помощь Работнику в случае смерти его близких родственников (супруги, родители, дети, опекуны, попечители).

7.8.2. 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).

7.8.3. Единовременную материальную помощь лицу, осуществляющему организацию похорон Работника, в порядке и случаях, предусмотренных локальными нормативными актами Работодателя.

7.8.4. Единовременную материальную помощь лицу, взявшему на себя обязанности по организации похорон одинокого пенсионера – бывшего работника, уволившегося из Организации в связи с выходом на пенсию.

7.8.5. Подарок ветеранам Великой Отечественной войны (работникам и бывшим работникам организаций почтовой связи) к 9 мая в соответствии с законодательством.

7.8.6. Подарок к Дню российской почты неработающим пенсионерам с непрерывным стажем работы в организациях почтовой связи более 15 лет, которые уволились из организаций после достижения пенсионного возраста либо после наступления пенсионных оснований за исключением лиц, участвующих в программе негосударственного пенсионного обеспечения реализуемой за счет средств Работодателя.

7.8.7. Выплату ежемесячного пособия несовершеннолетним детям, состоявшим на иждивении кормильца – Работника Организации и потерявшим его в результате несчастного случая со смертельным исходом при исполнении им служебных обязанностей в размере одного МРОТ установленного федеральным законом.

7.8.8. Выплату материальной помощи малоимущим/малообеспеченным семьям, имеющим одного кормильца – работника Организации, имеющего стаж работы в Организации не менее одного года, в размере одного оклада один раз в год.

Нефиксированные выплаты:

7.8.9. Частичную оплату стоимости путевки в организации отдыха детей и их оздоровления детям Работника в возрасте от 6 до 16 лет включительно, помимо средств, выделяемых профсоюзом.

7.8.10. Частичную оплату стоимости путевки на отдых Работника в пансионат, находящийся на балансе Организации, а также санаторно-курортной путевки.

7.8.11. Предоставление средств для оплаты медицинских услуг Работнику в случае дорогостоящего лечения в размере, рекомендованном Комиссией по социальным выплатам Филиала Организации /АУО.

7.8.12. Работникам, имеющим стаж работы в организациях почтовой связи не менее 15 лет (включая стаж работы в Пенсионном Фонде Российской Федерации (по доставке пенсий)), может предоставляться подарок к юбилейным датам, в размере не более одного оклада, исходя из финансовых возможностей Организации по решению Комиссии по социальным выплатам Филиала /АУ.

Иные льготы:

7.8.13. Корпоративные новогодние подарки для детей Работников Организации в возрасте от одного года до 14 лет включительно. В случае если оба родителя (опекуна, попечителя) ребенка – Работники Организации, указанная гарантия предоставляется одному из них. Корпоративные новогодние подарки для детей приобретаются Работодателем либо Профсоюзом при выделении Работодателем денежных средств.

7.8.14. Работодатель осуществляет добровольное медицинское страхование работников в соответствии с утвержденными в Положении о страховании работников должностями, а также освобожденных от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций, за счет средств Работодателя.

7.8.15. Страхование Работников от несчастных случаев во время исполнения ими трудовых обязанностей.

7.8.16. Негосударственное пенсионное обеспечение Работников за счет средств Работодателя.

7.8.17. Перечень социальных гарантий и льгот может быть расширен исходя из финансовых возможностей Организации путем издания Работодателем локальных нормативных актов.

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 Организации базируется на следующих принципах:

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

8.2. Система нематериального стимулирования Организации 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 Организации определяются действующим Положением о наградах по согласованию с Профсоюзом.

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

8.5. В целях стимулирования и мотивации персонала Работодатель с участием соответствующей профсоюзной организацией совместно проводит конкурсы профессионального мастерства Работников с поощрением победителей на филиальном, макрорегиональном и всероссийском этапах (в соответствии с действующим локальным нормативным актом Организации), проводит спартакиады, организует

праздничные мероприятия, посвященные 9 мая, Дню российской почты, Новому году, организует отдых и лечение детей Работников Организации, чествование бывших работников ко Дню пожилых людей (1 октября).

9. Развитие кадрового потенциала и занятость Работников

9.1. В области кадровой политики одним из основных направлений деятельности Организации является развитие трудового потенциала работников. Работодатель отводит главную роль плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

9.2. Для обеспечения занятости и повышения профессионального уровня Работников Работодатель обеспечивает:

- своевременное обучение (включая профессиональную переподготовку, повышение квалификации и другие виды обучения) Работников в соответствии с локальными нормативными актами Организации;

- создает условия и предоставляет возможность для обучения (включая профессиональную переподготовку, повышение квалификации и другие виды обучения) Работников в интересах и за счет средств Работодателя на условиях соответствующего договора;

- необходимые условия Работникам для совмещения работы с обучением (включая профессиональную переподготовку, повышение квалификации и другие виды обучения) в соответствии с ТК РФ, локальными нормативными актами Организации.

9.2.1. Для должностей, профессий, специальностей, в отношении которых нормативными правовыми актами установлено обязательное наличие подтверждения квалификации, реализованное в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», Работник обязан пройти соответствующее подтверждение квалификации в порядке, определенном действующим законодательством Российской Федерации.

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель. Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена. Оплата профессионального экзамена, который проводится по инициативе Работника, осуществляется за счет его средств и не компенсируется Работодателем.

При направлении Работника Работодателем на прохождение независимой оценки квалификации Работодатель предоставляет ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

9.3. 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.

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

9.5. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости Работников.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, программами занятости в субъектах Российской Федерации с обязательным уведомлением выборного профсоюзного органа соответствующей первичной организации.

9.6. Критерием массового увольнения считается увольнение в связи с сокращением численности или штата более пяти процентов от общей численности работников Организации в течение 90 календарных дней.

9.7. При реорганизации или ликвидации Организации 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.

9.8. 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 отдается Работникам, в соответствии со статьей 179 ТК РФ и иными законами, Работникам с большим стажем работы на предприятиях почтовой связи, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее пяти лет и Работникам, которые включены в кадровый резерв, утвержденный соответствующим организационно-распорядительным документом.

9.9. Принципы обучения в Организации:

9.9.1. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами Организации, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции Работников ежегодно. При существенном изменении внутренних или внешних условий деятельности Организации, вносятся коррективы в учебные планы и программы.

9.9.2. Обучение персонала Организации является системным и периодичным. Периодичность и длительность обучения (включая профессиональную переподготовку, повышение квалификации и другие

виды обучения) определяются для каждой категории персонала индивидуально.

9.9.3. Работодатель информирует Работников о программах обучения и внесении корректировок в ранее утвержденные программы по каналам внутренних коммуникаций.

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

9.9.5. Кадровый резерв на замещение руководящих позиций формируется по результатам оценки персонала. Каждый Работник, включенный в кадровый резерв, получает индивидуальные рекомендации по развитию личностно-деловых и/или управленческих компетенций и повышению профессионального уровня. На основании этих рекомендаций разрабатывается программа развития и обучения для Работников, включенных в кадровый резерв.

9.9.6. Формирование резерва осуществляется с учетом качественного состава кадров и потребности в замещении соответствующих должностей в соответствии с локальными нормативными актами Организации.

10. Охрана труда и пожарная безопасность

Охрана труда

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

10.1. Безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда.

Дополнительные (кроме предусмотренных статьей 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации) обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (на постоянной основе либо временно) могут определяться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

10.2. Созданию и функционированию системы управления охраной труда.

10.3. Обучению безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда всех Работников, включая уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, применяя как очную, так и дистанционную форму обучения. Обучения и инструктажи по охране труда проводятся по программам, согласованным с территориальной организацией общественной организации Профсоюза работников связи России.

10.4. Отстранение от работы (недопущение к работе) лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране

труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

10.5. 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, определенные законодательством Российской Федерации, настоящим Договором.

10.6. По установленным нормам санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, посты для оказания первой помощи; осуществляет другое санитарное обеспечение работников, предусмотренное действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

10.9. Разработку соглашений (планов мероприятий) по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков и согласовывает их с соответствующим выборным органом Профсоюза (Приложение 1).

Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в соответствии с требованиями статьи 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.10. 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 другую работу, перемещении на другое место работы.

10.10.1. Соблюдение режима труда Работников Организации в соответствии с Р.2.2.2006-05 «Руководством, по гигиенической оценке, факторов рабочей среды и трудового процесса. Критериям и классификации условий труда».

10.10.2. Обеспечение на рабочих местах работников Организации выполнения требований СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

10.10.3. Улучшение условий труда, в том числе приобретение средств малой механизации, в целях исключения превышений установленных норм при перемещении грузов Работниками.

10.11. Проведение расследования и учет несчастных случаев, происшедших с Работниками на производстве, а также профессиональных

заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.12. Перевозку в медицинские учреждения Работника, пострадавшего от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (в случае необходимости оказания неотложной медицинской помощи) транспортом Работодателя либо за его счет.

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

10.14. По результатам СОУТ Работодатель обязуется:

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

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

10.14.3. Проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников Организации, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинских осмотров, в соответствии с действующим законодательством и обязательные психиатрические освидетельствования Работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе связанные с источниками повышенной опасности, а также работающих в условиях повышенной опасности.

Список контингента Работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра ежегодно разрабатывается, утверждается в каждом Филиале по согласованию с профсоюзной организацией.

10.14.4. Выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов (в т.ч. киселя) Работникам по установленным нормам в рабочие дни (смены), на работах с вредными условиями труда, 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 Филиала и ОСП Организации с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации допускается замена молока или других равноценных пищевых продуктов (в т.ч. киселя) Работникам по их письменному личному заявлению компенсационными выплатами в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (в т.ч. киселя). Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц за те дни, когда работник

работал во вредных условиях труда не менее половины рабочего дня (смены). Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным 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.

10.14.5. Бесперебойное снабжение смывающими и обезвреживающими средствами помещений, оборудованных умывальниками или душевыми, расположенными на территории рабочей зоны Работников в соответствии с действующим законодательством.

В случае отсутствия указанных помещений Работодатель осуществляет бесплатную (за счет собственных средств) выдачу Работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств по установленным нормам с записью в Личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с действующим законодательством.

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

10.14.6. Приобретение и выдачу Работникам Организации за счет средств Работодателя сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам связи, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с действующим законодательством, а также иными типовыми нормами для работников.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты должно осуществляться в соответствии с действующим законодательством.

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 счет средств Работодателя) сертифицированных 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 или увеличение сроков носки СИЗ в Филиалах осуществляют комиссии по СИЗ.

При формировании тендерных (котиловочных, закупочных и иных) комиссий по закупкам СИЗ включать представителей служб охраны труда и Профсоюза.

Перечень должностей и профессий, которым необходима бесплатная выдача СИЗ, а также их нормы выдачи отражены в утвержденном и согласованном с Профсоюзом локальным нормативным актом Организации.

10.15. 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 счет Работодателя.

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

10.17. 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 представлением уполномоченного (доверенного) 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.

10.18. 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.

10.19. Предоставление уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза оплачиваемого в размере среднего заработка времени для исполнения возложенных на них функций, продолжительностью не менее двух 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, а также обеспечивает их нормативно-технической литературой правилами и инструкциями по охране труда с сохранением заработной платы, за счет средств Работодателя.

Количество уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза в каждом Филиале устанавливается по согласованию с Работодателем и Профсоюзом, но не менее одного уполномоченного в каждом ОСП Филиала.

10.20. 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 счет средств Организации.

10.21. Сохранение средней заработной платы на период обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, членов профсоюзных комитетов и членов комиссий (комитетов) по охране труда Организации.

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

10.22.1. 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.

10.22.2. Участвуют в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

10.22.3. Участвуют в проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности Работников.

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

10.22.5. Защищают права и интересы Работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве.

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

10.22.7. 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.

10.22.8. Предъявляют Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

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

10.24. Представления технического инспектора труда Профсоюза и уполномоченного (доверенного) по охране труда Работодатель принимает к рассмотрению в обязательном порядке.

10.25. 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.

10.26. Привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу и увольнение по инициативе работодателя, утвержденного от

ППО уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, допускаются только с предварительного согласия Профсоюза.

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 учетом 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).

10.27. 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.

Пожарная безопасность

10.28. В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 №69-ФЗ "О пожарной безопасности", постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 N 1479 "Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации", другими нормативными правовыми актами ЕАЭС, Российской Федерации, федеральных органов исполнительной власти, а в отношении иностранных представительств – в соответствии с законодательством стран их расположения, Работодатель обеспечивает:

10.28.1. Соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны.

10.28.2. Разработку и реализацию комплекса организационных и практических мероприятий, направленных на дальнейшее укрепление

пожарной безопасности на объектах почтовой связи.

10.28.3. Проведение противопожарной пропаганды, обучение Работников мерам пожарной безопасности, в том числе:

- определяет порядок и сроки обучения мерам пожарной безопасности;

- организует обучение мерам пожарной безопасности лиц, осуществляющих трудовую деятельность, по программам противопожарного инструктажа, дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности;

- организует проведение не реже 1 раза в полугодие практических тренировок по эвакуации на объектах защиты с массовым пребыванием людей.

10.28.4. Содержание в исправном состоянии средств обеспечения пожарной безопасности и пожаротушения, включая первичные средства тушения пожаров, в том числе организует работы по их ремонту, техническому обслуживанию и эксплуатации.

10.28.5. Принятие мер к незамедлительному сообщению в пожарную охрану о возникших пожарах, в том числе создает условия:

- для возможности немедленного сообщения о пожаре по телефону в пожарную охрану;

- для принятия мер по эвакуации людей, мер по тушению пожара в начальной стадии.

10.28.6. Разработку и осуществление мер пожарной безопасности, в том числе:

- утверждает инструкции о мерах пожарной безопасности в отношении каждого здания, сооружения;

- организует разработку и размещение на видных местах планов эвакуации людей при пожаре.

11. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников

11.1. Работодатель соблюдает права первичных профсоюзных организаций, всемерно содействует их деятельности в соответствии с гл. 58 ТК РФ, другими законодательными актами РФ.

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

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

11.4. Для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей, а также на иные расходы, связанные с обеспечением выполнения настоящего Коллективного договора и мотивационной поддержки Работников, Работодатель ежемесячно осуществляет перечисления денежных средств в размере 0,45 % от фонда оплаты труда Организации в следующем порядке и размере:

– 0,15 % от фонда оплаты труда Филиала/ОСП/АУО Организации перечисляются непосредственно на счет Общественной организации Профсоюз работников связи России.

– 0,3 % от фонда оплаты труда Филиала/ОСП/АУО Организации в соответствующие Филиалу/ОСП/АУО Организации первичные профсоюзные организации на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу для Работников Организации и членов их семей, поддержку проектов корпоративного волонтерского движения Почты России по основным направлениям деятельности, включенным в план мероприятий на год по согласованию с соответствующими ППО, и для реализации прав профсоюзных организаций в целях обеспечения исполнения условий Коллективного договора.

11.4.1. Условия и порядок перечисления денежных средств первичным профсоюзным организациям Профсоюза на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и иную работу в Филиале/ОСП/АУО Организации:

- наличие утвержденного профсоюзными организациями совместно с представителями Работодателя плана мероприятий с указанием расходов и источников финансирования;

- Работодатель ежемесячно до 25 числа следующего месяца производит отчисления, предусмотренные п. 11.4. Коллективного договора, от фонда оплаты труда Филиала/АУО на расчетный счет ППО Филиала /АУО;

- ППО Филиала производит распределение средств между ППО соответствующего Филиала/ОСП/АУО пропорционально количеству Работников подразделения Филиала с учетом общих мероприятий Филиала;

- в случае наличия нескольких ППО в одном ОСП/АУО, распределение денежных средств между такими ППО производится пропорционально количеству членов ППО;

- при создании новой ППО в Филиале/ОСП/АУО стороны информируют Работодателя, ППО Филиала, определяющего порядок распределения денежных средств, установленных настоящим пунктом.

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

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

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

11.8. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам Организации в пользование 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.

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

11.10. На Работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборные органы первичных профсоюзных организаций распространяются все социальные льготы и гарантии, включая негосударственное пенсионное обеспечение, ДМС, предусмотренные для Работников Организации. Организация в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации в целях создания благоприятных условий в коллективе, повышения мотивации и укрепления трудовой дисциплины при выполнении за отчетный год КПЭ Организации и принятия решения уполномоченным органом о выплате годовой премии Работникам Организации за отчетный год перечисляет в соответствующую первичную организацию денежные средства в размере, определенном в соответствии с пп. 11.10.1 настоящего Коллективного договора. При этом денежные средства, указанные в настоящем пункте, перечисляются в случае направления профсоюзом в Организацию до 31 января года, следующего за отчетным, информации:

- о размере должностного оклада за отчетный год с учетом фактически отработанного времени;
- сведений о том, что указанный освобожденный работник отработал не менее 90 календарных дней в отчетном году в профсоюзной организации АО «Почта России»;
- состоит в штате профсоюзной организации АО «Почта России» на последний рабочий день отчетного года.

Профсоюзная организация обязуется обеспечить при исполнении настоящего пункта соблюдение требований действующего законодательства в области обработки персональных данных и направить денежные средства, предусмотренные настоящим пунктом Коллективного договора, на поощрение лиц, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборные органы первичных профсоюзных организаций АО «Почта России», ранее осуществлявших трудовую деятельность в АО «Почта России».

11.10.1 Размер денежных средств определяется следующим образом: 20% от суммы должностных окладов за отчетный год соответствующего лица, освобожденного от основной работы в связи с избранием в выборные органы первичных профсоюзных организаций, ранее осуществлявшего трудовую деятельность в АО «Почта России», рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени в профсоюзной организации.

11.11 Стороны договорились, что Организация (Филиал) за счет собственных средств может осуществлять перечисление денежных средств на счета профсоюзных организаций для оплаты труда руководителей

выборных органов профсоюзных организаций, освобожденных от основной работы, при наличии более 50% членов первичной профсоюзной организации от численности Работников соответствующих Филиалов/ОСП/АУО Организации и выделенного Организацией фонда. При определении численности членов Профсоюза в первичной профсоюзной организации учитываются члены Профсоюза работников связи России - Работники Организации.

Размер средств, перечисляемых для оплаты труда руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций, освобожденных от основной работы по согласованию с Профсоюзом, может составлять до двух МРОТ ежемесячно и зависит от численности Работников Филиала/ОСП/АУО.

Перечисление средств регулируется Соглашением, которое заключается на срок не более одного года уполномоченными лицами АУО Организации и первичной профсоюзной организацией, действующей в Филиале/ОСП/АУО.

11.12 Не освобожденным от основной работы председателям первичных профсоюзных организаций за счет Организации и ее Филиалов производится ежемесячная доплата за счет средств Работодателя (при условии наличия более 50% членов первичной профсоюзной организации от численности Работников соответствующих Филиалов/ОСП/АУО Организации) в размере:

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

11.13 Работникам, освобожденным от работы в связи с избранием их на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия Работника другая равноценная работа (должность) в Организации в соответствии со статьей 375 ТК РФ.

11.14 Работодатель обеспечивает доступ к локальным нормативным актам Организации выборного профсоюзного органа соответствующей ППО по письменному запросу.

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

12. Контроль за выполнением Договора

12.1. Контроль за выполнением Договора осуществляет Комиссия, состав которой утверждается Работодателем и Профсоюзом.

12.2. Итоги Коллективного договора по результатам работы за год подводятся Сторонами очно на заседании Комиссии с отчетом представителей Работодателя и Работников о проделанной работе, в том числе об исполнении мероприятий, указанных в п. 11.4. Коллективного договора. Обсуждение Сторонами промежуточных итогов выполнения Коллективного договора проводится в заочном порядке (с использованием современных технических средств связи) не реже одного раза в полугодие по запросу одной из Сторон.

13. Ответственность за нарушение и невыполнение Договора

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

СОГЛАШЕНИЕ

- филиал АО «Почта России» на 202 год

по охране труда в

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Предпола- гаемые расходы, млн. рублей	Срок выпол- нения	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	X	X		X				X
3.	Проведение работ по специальной оценке условий труда	PM ¹							
4.	Проведение работ по Программе производствен- ного контроля за соблю- дением санитарных правил и выполнением санитарно- противоэпидемиологически х (профилактических) мероприятий	СП ²							
5.	Обучение по охране труда с проверкой знаний требований охраны труда руководителей, специали- стов, уполномоченных профсоюза по ОТ	Чел.							

¹ PM – рабочее место

² СП – структурное подразделение

☐ Акт
 проверки выполнения Соглашения по охране труда
 к Коллективному договору АО «Почта России» на _____ годы
 филиала _____

«__» _____ 20__ г.

Мы, представитель профсоюзной организации _____,
 (Должность, Фамилия, Имя, Отчество)
 с одной стороны, и директор филиала _____, с другой
 (Фамилия, Имя, Отчество)
 стороны, проверили выполнение Соглашения по охране труда за 202__ 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 не выполнения 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		X			
4	Проведение работ по Программе производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемиологических (профилактических) мероприятий	X				
5	Обучение по охране труда с проверкой знаний требований охраны труда руководителей, специалистов и уполномоченных по охране труда филиала		X			
	Проведение предварительных,					

6	периодических, предрейсовых медицинских осмотров, а также психиатрическое освидетельствование Работников						
7	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда молоком, киселем, другими равноценными пищевыми продуктами						
8.	Приобретение нормативной литературы, наглядных пособий, уголков, стендов по охране труда	X	X				
9.	Приобретение медицинских аптечек первой помощи	X	X				
10.	Приобретение средств малой механизации на участках, где установлена тяжесть труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)						
	Итого по п.п. 3-10	X	X			X	
	ВСЕГО	X	X			X	

Представитель профсоюзной организации

Директор филиала
АО «Почта России»

(Подпись) (И.О. Фамилия)
МП

(Подпись) (И.О. Фамилия)
МП