



ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ – ОБЩЕРОССИЙСКИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ

**КРАСНОЯРСКАЯ КРАЕВАЯ (ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ) ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФСОЮЗА ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ**

ПРЕЗИДИУМ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 24 сентября 2025 г.

№ 11-2

*О соблюдении трудового законодательства
и усилении правозащитной роли первичной
профсоюзной организации при принятии и выполнении
коллективного договора в МУП "ШТЭС"*

Президиум отмечает, что работодателем - МУП Шушенского района "Тепловые и электрические сети" (директор А.П. Щербаков) и профсоюзным комитетом (председатель В.В. Шевелев) проводится системная работа по заключению, контролю и выполнению условий коллективного договора, заключенного на предприятии, что способствует защите законных прав и интересов работников.

МУП "ШТЭС" создано в 1993 году. Все эти годы члены профсоюза находятся под надежной защитой своей организации, где охват профчленством составляет 88%. Рассмотрение, согласование и участие в принятии решений по различным вопросам, в том числе с учетом мнения профсоюзного комитета при утверждении работодателем локальных нормативных актов, коллективного договора; консультирование членов профсоюза по правовым вопросам, связанным с трудовым законодательством и пенсионным обеспечением при разрешении возникающих вопросов между представителями работодателя и работников через переговорные механизмы для урегулирования спорных вопросов во многом делают работу предприятия и коллектива стабильной. В 2025 году коллектив МУП "ШТЭС" пополнился 150 работниками водоканала и все они были приняты на учет и профсоюзное обслуживание в первичную профсоюзную организацию.

В целом, профсоюзная организация целенаправленно продолжает деятельность по защите социально-трудовых прав членов профсоюза, придерживаясь конструктивного диалога с социально-ответственным работодателем и совместно реализуя социально-трудовые гарантии работников.

Администрация и профсоюзный комитет уделяют большое внимание вопросам закрепления кадров, патриотическому и нравственному воспитанию работников, в том числе молодежи как важнейшего инструмента популяризации и продвижения ценностей социального партнерства.

Важной составляющей гарантий достойного труда для молодежи, обеспечивающей их адаптацию на рабочем месте и сохранения практического опыта, накопленного в трудовом коллективе МУП "ШТЭС" является развитие наставничества. Первичная профсоюзная организация вносит большой вклад в организацию досуга работников и их семей, пропагандируя идеи достойного труда и уважения к человеку труда.

Коллективный договор заключен в организации 02.07.2023 года со сроком действия 3 года, зарегистрирован в органе по труду под регистрационным № 743 от 29.05.2023 г

Базовая тарифная ставка рабочих 1 разряда с 01.07.2025 г. составляет 22 440 рублей. Средняя заработка — 63 844 руб.; минимальная зарплата — 35 904 руб. Задолженности по заработной плате нет.

В коллективном договоре предусмотрены социальные гарантии, льготы и компенсации дополнительно к установленным действующим законодательством РФ, что имеет важное значение как для мотивации профсоюзного членства, так и для развития трудовой и творческой активности работников, привлечения работников к участию в общественной жизни предприятия, укреплению трудовой и производственной дисциплины.

Вместе с тем, необходимо отметить, что в соответствии с п.5.2.. Коллективного договора работодатель обязуется производить индексацию оплаты труда работникам, однако ни в самом колдоговоре, ни в положении об оплате труда, в соответствии со ст.134 ТК РФ не определен конкретный порядок проведения индексации с указанием периодичности, сроков и размеров индексации.

В положении о премировании работников МУП "ШТЭС" предусмотрено, что премия за месяц (квартал) не начисляется работникам, принятым с испытательным сроком. Данный пункт положения о премировании нарушает ст.70 ТК РФ, предусматривающей, что в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и локальных нормативных актов. Формулировка данного пункта коллективного договора не соответствует положениям ст. ст. 9, 50 ТК РФ, в соответствии с которыми коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Принять к сведению информацию "О соблюдении трудового законодательства и усилении правозащитной роли первичной профсоюзной организации при принятии и выполнении коллективного договора в МУП Шушенского района "Тепловые и электрические сети" (прилагается). Отметить

положительную работу по взаимодействию работодателя и профсоюзного комитета по выполнению коллективного договора.

2. Рекомендовать первичным профсоюзов организациям использовать опыт работы профсоюзной организации МУП "ШТЭС" в своей практической деятельности.

3. Рекомендовать руководителю предприятия (директор Щербаков А.П.) принять меры по устранению выявленных несоответствий в сфере законодательства о труде, в том числе:

- привести в соответствие со ст.134 ТК РФ текст Положения об оплате труда в части проведения индексации заработной платы, определив конкретный порядок ее проведения;

- в соответствии со ст.ст. 9, 50, 70 ТК РФ в тексте Положения о премировании исключить пункт, предусматривающий неначисление премии работникам, принятым с испытательным сроком.

4. Профсоюзному комитету МУП "ШТЭС" (председатель Шевелев В.В):

- активизировать производственно-массовую, организационную, информационную, культурно-массовую и спортивную работу, оздоровление работников и членов их семей;

- регулярно обновлять информацию на профсоюзном стенде о деятельности ППО и вышестоящих профсоюзных органов, в том числе освещать вопросы, касающиеся заработной платы, охраны труда и здоровья работников, обучения и повышения квалификации;

- при необходимости провести переговоры с работодателем о внесении дополнений в коллективный договор по вопросам развития наставничества, а также норм о размерах и условиях выплат наставникам, других сопутствующих гарантий;

- активизировать работу молодежного Совета предприятия, как важной составляющей в сфере труда и роли профсоюзов в этом процессе.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заведующего отделом социально-экономической и правовой работы (М.А. Котова).

Председатель

Т.А. Игнатова

**ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ – ОБЩЕРОССИЙСКИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ
ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ**

**КРАСНОЯРСКАЯ КРАЕВАЯ (ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ) ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФСОЮЗА ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ**

**СПРАВКА
о соблюдении трудового законодательства и усилении
правозащитной роли ППО при принятии и выполнении
коллективного договора в МУП "ШТЭС"**

03 сентября 2025 года

В соответствии с планом работы на 2025 год Красноярской краевой (территориальной) организации Профсоюза жизнеобеспечения, на основании ст. 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) с 27 по 29 августа 2025 г. в Муниципальном унитарном предприятии Шушенского района "Тепловые и электрические сети" (МУП "ШТЭС") была проведена проверка с целью подготовки вопроса на Президиум "О соблюдении трудового законодательства и усилении правозащитной роли ППО при принятии и выполнении коллективного договора в МУП "ШТЭС".

В состав комиссии входили: Игнатова Татьяна Александровна - председатель Красноярской краевой (территориальной) организации Профсоюза жизнеобеспечения, Котова Марина Александровна - заведующая отделом социально-экономической и правовой работы, правовой инспектор труда, Школьная Ирина Александровна - старший бухгалтер, от ППО - председатель ППО МУП "ШТЭС" Шевелев Владимир Владимирович, заместитель руководителя Ермолаев Василий Владимирович.

При проведении мероприятия были изучены: коллективный договор с приложениями, трудовые договоры и доп. соглашения к ним (выборочно), локальные нормативные акты, приказы по кадровой и производственной деятельности, протоколы заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации предприятия..

Численность работников предприятия составляет 375 чел., из них членов профсоюза 330 чел. (88%).

Базовая тарифная ставка рабочих 1 разряда с 01.07.2025 г. составляет 22 440 рублей. Средняя заработка платы — 63 844 руб.; минимальная зарплата — 35 904 руб. Задолженности по заработной плате нет.

Коллективный договор заключен в организации 02.07.2023 года со сроком действия 3 года, зарегистрирован в органе по труду под регистрационным № 743 от 29.05.2023 г

В коллективном договоре предусмотрены социальные гарантии, льготы и компенсации дополнительно к установленным действующим законодательством РФ, в том числе работодатель:

- оказывает разовую материальную помощь семьям работников, погибшим вследствие несчастного случая на производстве, ставших инвалидами вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством РФ, а также материальную помощь семье работника в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту в размере не менее 5000 рублей
- оказывает разовую материальную помощь при рождении ребенка в семьях работников предприятия в размере не менее 5000 рублей;
- приобретает работникам предприятия на основании медицинского заключения путевки на санаторно-курортное лечение без компенсации либо с частичной компенсацией их стоимости работнику;
- компенсирует оплату занятий в спортивных сооружениях (физкультурно-оздоровительные комплексы, стадионы, бассейны, спортивные залы) по фактически предъявленным фискальным документам в размере 50 %, от стоимости абонемента/разового посещения на имя работника, но не более 800 рублей 00 копеек в календарный месяц на работника.
- предоставляет три оплачиваемых дня работникам при рождении ребенка, собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры, бабушки и дедушки).
- предоставляет однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября или другое число первого дня учебного года) одному из родителей первоклассника, либо другим лицам (опекунам, попечителям), воспитывающим ребенка;
- предоставляет работникам возможность пользоваться транспортом предприятия с оплатой стоимости прямых затрат;
- предоставляет работникам возможность пользоваться платными услугами предприятия с оплатой стоимости прямых затрат; затрат;
- оказывает материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.
- компенсирует работникам расходы на оплату услуг, оказанных учреждениями здравоохранения (операции, обследования и т. п.).

Наличие и реализация перечисленных выше мер социальной поддержки работников имеет важное значение как для мотивации профсоюзного членства, так и для развития трудовой и творческой активности работников, привлечения работников к участию в общественной жизни предприятия, укреплению трудовой и производственной дисциплины.

В целях повышения результативности данной работы рекомендуем рассмотреть возможность в соответствии с ч.10 ст.45 Трудового Кодекса РФ заключить Соглашение о социальном партнерстве и взаимодействии между работодателем и первичной профсоюзной организацией предприятия, в котором можно установить дополнительные социальные гарантии, льготы и компенсации для работников – членов профсоюза, особенно для тех, которые

занимают активную жизненную позицию, принимают участие в общественной жизни предприятия, выполняют общественные поручения, в том числе и в производственной сфере (профсоюзный контроль за вопросами охраны труда, соблюдения трудового законодательства, при проведении конкурсов профессионального мастерства и др.) в свободное от работы время.

Вместе с тем, в соответствии с п.5.2. Коллективного договора предприятия работодатель обязуется производить индексацию оплаты труда работникам, однако ни в самом коллективном договоре, ни в положении об оплате труда, являющимся приложением № 1 к коллективному договору, в соответствии со ст.134 ТК РФ не определен конкретный порядок проведения индексации с указанием периодичности, сроков и размеров индексации.

В положении о премировании работников МУП "ШТЭС" предусмотрено, что премия за месяц (квартал) не начисляется работникам, принятым с испытательным сроком. Данный пункт положения о премировании нарушает ст.70 ТК РФ, предусматривающей, что в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и локальных нормативных актов. Поскольку на предприятии в соответствии с Положением об оплате установлена повременно-премиальная система оплаты труда, то премия является составной частью заработной платы по результатам выполняемой работы и не должна зависеть от условия об испытании, поскольку это ухудшает положение работника по сравнению с действующим законодательством. Формулировка данного пункта коллективного договора не соответствует положениям ст. ст. 9, 50 ТК РФ, в соответствии с которыми коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

На предприятии имеется профсоюзный информационный стенд, на котором размещается информация о профсоюзной деятельности.

По итогам проверки комиссия рекомендует Президиуму принять постановление:

1. Отметить положительную работу по взаимодействию работодателя и профсоюзного комитета по выполнению коллективного договора.

Первичной профсоюзной организации МУП "ШТЭС" (председатель Шевелев В.В.) продолжить работу по защите социально-трудовых прав работников и выполнению коллективного договора, считая ее приоритетным направлением деятельности;

2. Рекомендовать руководителю предприятия (директор Щербаков А.П.) принять меры по устранению выявленных несоответствий в сфере законодательства о труде, в том числе:

- привести в соответствие со ст.134 ТК РФ текст Положения об оплате труда в части проведения индексации заработной платы, определив конкретный порядок ее проведения;

- в соответствии со ст. 9, 50, 70 ТК РФ в тексте Положения о премировании исключить пункт, предусматривающий неначисление премии работникам, принятым с испытательным сроком.

3. Профсоюзному комитету МУП "ШТЭС" (председатель Шевелев В.В):

- активизировать производственно-массовую, организационную, информационную, культурно-массовую и спортивную работу, оздоровление работников и членов их семей;

- регулярно обновлять информацию на профсоюзном стенде о деятельности первичной профсоюзной организации и вышестоящих профсоюзных органов, в том числе освещать вопросы, касающиеся заработной платы, охраны труда и здоровья работников, обучения и повышения квалификации.

Председатель краевой
организации Профсоюза

Т.А. Игнатова

Заведующая отделом социально-экономической
и правовой работы, правовой инспектор труда

М.А. Котова

Старший бухгалтер

И.А. Школьная