

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ  
«Сочитеплоэнерго»**

**Дополнительное соглашение  
о продлении срока действия на 2026-2028 годы  
коллективного договора от 01.01.2017 года  
Муниципального унитарного предприятия города Сочи  
«Сочитеплоэнерго»  
и внесении в него изменений**

уведомительная регистрация № 30-Ц от 10.05. 2017 г.  
проведена в ГКУ КК «Центр занятости населения города Сочи»

Филиал государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Краснодарского края» в городе Сочи
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>30.09.2025 г.</u> № <u>30-Ц</u>
<u>Нач. отд. В.В. Горбушина В.В.</u> наименование должности, подпись, Ф.И.О.

город Сочи  
2025г.

Муниципальное унитарное предприятие города Сочи «Сочитеплоэнерго», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице генерального директора Кузнецова Романа Алексеевича, действующего на основании Устава, с одной стороны и

Работники Муниципального унитарного предприятия города Сочи «Сочитеплоэнерго», в лице начальника хозяйственной службы Виноградской Инны Владимировны, действующей на основании Протокола подведения итогов общего собрания (конференции) работников Предприятия, проводимого в заочной форме от 16.07.2025 года,

в соответствии со ст.ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и гл. 8 Коллективного договора Муниципального унитарного предприятия города Сочи «Сочитеплоэнерго» на 2017-2019 годы (далее - Коллективный договор) решили внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения:

1. Стороны пришли к соглашению:

1.1. В связи с истечением 31 декабря 2025 г. срока действия Коллективного договора от 01.01.2017г. продлить его действие на срок до 31 декабря 2028г.

1.2. Изменить абзац 2 пункта 8.2. Коллективного договора и изложить в следующей редакции:

«Изменения в приложения коллективного договора вносятся по приказу Работодателя. Приказ направляется на согласование представителю работников и является неотъемлемой частью приложения Коллективного договора, в которое вносится изменение.»

1.3. Приложение 2 к Коллективному договору изменить и изложить в редакции Приложения №1 к настоящему соглашению.

2. Настоящее соглашение вступает в силу с даты подписания Сторонами, является неотъемлемой частью Коллективного договора Муниципального унитарного предприятия города Сочи «Сочитеплоэнерго» от 01.01.2017г.

В части приложения № 2 к Коллективному договору, изложенного в новой редакции, настоящее соглашение распространяет свое действие на правоотношения сторон, возникшие с 01 сентября 2025 года.

3. Во всем остальном, что не оговорено настоящим соглашением, Стороны руководствуются положениями Коллективного договора Муниципального унитарного предприятия города Сочи «Сочитеплоэнерго» от 01.01.2017г.

4. Настоящее соглашение составлено в трех идентичных экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и один для ГКУ «Центр занятости населения»

5. Настоящее соглашение подлежит направлению работодателем на уведомительную регистрацию в государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Сочи» в семидневный срок с даты подписания.

6. Приложениями к настоящему соглашению является:

6.1. Приложение № 1 - Приложение 2 к коллективному договору «Положение о премировании работников».

**Работодатель:**

Муниципальное унитарное предприятие города  
Сочи «Сочитеплоэнерго»

**Работники:**

Представитель работников, избранный  
общим собранием (конференцией)  
работников

Генеральный директор

Р.А. Кузнецов

«30» 09 2025г.

М.П.

Начальник хозяйственной службы

И.В. Виноградская

«30» 09 2025г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о премировании работников за основные результаты хозяйственной деятельности**

1. Положение вводится в целях повышения заинтересованности работников в повышении надежности работы оборудования, улучшения качества эксплуатационных работ, выполнения в срок и соблюдения технических условий ремонтных работ в соответствии с заданием, бесперебойного теплоснабжения предприятий и населения г. Сочи, повышения рентабельности и улучшения заданных технико-экономических и финансовых показателей, повышения эффективности производства, увеличения доходов, экономии затрат (издержек), снижения дебиторской и кредиторской задолженности, выполнения утвержденного плана реализации.

2. Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности производится в пределах фонда оплаты труда, включенного департаментом государственного регулирования тарифов Краснодарского края в тарифы на тепловую энергию и ее передачу.

3. Условием премирования за основные результаты хозяйственной деятельности является отсутствие перерасхода фонда оплаты труда.

4. Премия за основные результаты хозяйственной деятельности начисляется и выплачивается ежемесячно на основании приказа руководителя предприятия. Размер премии может достигать до 80% от размера оклада (часовой тарифной ставки) работника. Премия начисляется за фактически отработанное время.

5. Премия за основные результаты хозяйственной деятельности начисляется на следующие выплаты:

- оклад (должностной оклад) или часовую тарифную ставку за фактически отработанное время;
- доплату за работу с вредными условиями труда;
- доплату за работу в ночное время;
- оплату за работу в выходные и в нерабочие праздничные дни;
- оплату за сверхурочную работу;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;
- надбавку за разъездной характер работ;
- доплату за ответственность по безопасной эксплуатации оборудования котельной;
- надбавку за классность;
- доплату водителям за ненормированный рабочий день.

6. Решение о начислении премии за основные результаты хозяйственной деятельности принимается по результатам работы работников за месяц.

7. Основанием для выплаты премии за основные результаты хозяйственной деятельности являются данные статистической, бухгалтерской отчетности, данные управленческого учета, а именно: о расходе энергоресурсов, об объеме реализации товаров, работ, услуг (в т.ч. тепловой энергии), о собираемости платежей, об эффективности претензионно-исковой работы, о нарушениях в сфере охраны труда, об аварийных ситуациях и т.п. Ответственность за достоверность данных несут руководители соответствующих структурных подразделений.

8. Руководители структурных подразделений в срок до 1 числа месяца, следующего за отчетным, предоставляют в планово-экономическое управление Предприятия сведения о выполнении работниками показателей премирования по следующей форме:

Согласовано: Заместитель генерального директора  _____ Ф.И.О.	Утверждаю: Генеральный директор МУП «СТЭ»  _____ Ф.И.О.				
Подразделение: _____					
Установить размер премии за _____ 20__ года (месяц)					
№ п/п	Должность	Ф.И.О.	Таб. номер	Размер премии, %	
				Руководитель подразделения	Генеральный директор
1					
2					
Руководитель подразделения _____ (подпись)				_____ (ФИО)	

9. Руководители структурных подразделений и генеральный директор предприятия вправе дифференцировать размер премии работников за основные результаты хозяйственной деятельности с учетом сроков и качества выполненной работы (задания), личного вклада работника в общие результаты работы, нагрузки, выполнения внеочередного задания, выполнения планов работ, выполнения технико-экономических показателей, соблюдения должностных обязанностей, внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, правил технической эксплуатации, пропускного режима предприятия и пр.

10. При необходимости назначения дифференцированной премии за основные результаты хозяйственной деятельности руководители структурных подразделений составляют служебную записку на имя генерального директора с подробным изложением оснований для назначения премии.

11. При этом работодатель вправе (но не обязан) потребовать от работника письменные объяснения о причинах несоблюдения работником плана работ, технико-экономических показателей, должностных обязанностей, внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, правил технической эксплуатации, пропускного режима предприятия и пр.

12. Отсутствие письменных объяснений работника не является основанием для изменения размера премии, указанной в служебной записке руководителя структурного подразделения.

13. Перечень производственных упущений, влияющих на размер устанавливаемой премии:

№ п/п	Наименование производственного упущения
1	Несоблюдение (превышение) норм расхода топлива, электроэнергии, воды
2	Наличие аварий по вине персонала

3	Нарушение требований технической эксплуатации, охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, допущенные подчиненным персоналом
4	Действия (бездействие), повлекшие за собой отключение либо сбой в работе оборудования
5	Действия (бездействие), повлекшие за собой отключение работающего оборудования, допущенные подчиненным персоналом
6	Наличие в текущем периоде несчастного случая (только для руководителей)
7	Невыполнение плана мероприятий по предписаниям органов государственного надзора, а также мероприятий, определяемых по результатам обследования органов государственного надзора
8	Невыполнение, некачественное, несвоевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями
9	Невыполнение или несвоевременное выполнение производственного задания, приказов, распоряжений, указаний непосредственного и вышестоящего руководителя
10	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка
11	Не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей
12	Иных случаях, зафиксированных в трудовом договоре, прочих локальных нормативных актах предприятия и действующем законодательстве РФ
13	Наличие примененного дисциплинарного взыскания


13.1. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

14. Учитывая нормы Федерального закона от 20.06.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», приказа Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 15.12.2020 № 536 «Об утверждении федеральных норм и правил в области промышленной безопасности «Правила промышленной безопасности при использовании оборудования, работающего под избыточным давлением», ГОСТа 12.0.004-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда.», а также повышенные требования к профессиональным знаниям обслуживающего персонала, премия за основные результаты хозяйственной деятельности выплачивается при условии получения рабочими при проверке знаний оценок «хорошо» или «отлично».


15. Рабочим, не прошедшим проверку знаний, или не допущенным по этой причине к работе, премия не устанавливается.

ПОДПИСИ СТОРОН:

РАБОТНИКИ:

 /И.В.Виноградская /

РАБОТОДАТЕЛЬ:

 /Р.А.Кузнецов/



Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 5 (пять) листа

Генеральный директор МУП «СТЭ»  
Р.А.Кузнецов





МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
ФИЛИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОГО  
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ»  
В ГОРОДЕ СОЧИ  
(филиал ГКУ КК ЦЗН  
Краснодарского края в г. Сочи)  
Островского ул., д. 37, г. Сочи,  
Краснодарский край, 354000  
Тел. (862) 264-27-56  
E-mail: sochi@czn.krasnodar.ru  
ИНН/КПП 2308076609/232001001  
ОКПО 03490329, ОГРН 1022301195290

30.09.2025 № 412-У  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Генеральному директору

МУП города Сочи  
"Сочитеплоэнерго"

Р.А.Кузнецову

### УВЕДОМЛЕНИЕ

о предоставлении филиалом государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Краснодарского края» в городе Сочи государственной услуги «Обеспечение уведомительной регистрации коллективных договоров, региональных, территориальных и иных соглашений в сфере социального партнерства»

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации и положениями административного регламента предоставления государственной услуги «Обеспечение уведомительной регистрации коллективных договоров, региональных, территориальных и иных соглашений в сфере социального партнерства», утвержденного приказом министерства труда и социального развития Краснодарского края от 17 декабря 2024 г. № 2093, регистрации изменений коллективного договора зарегистрированные 30 сентября 2025 г., регистрационный номер № 30-Ц от 10.05.2017 г.

Начальник отдела  
трудовых отношений, охраны труда  
и взаимодействия с работодателями

В.Г.Горбуненко