Министерство здравоохранения и
социального развития Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
(РОСТРУД)

Биржевая пл., д.1, Москва, 109012
Тел.: 698-84-14 Факс 628-74-14

05-1-967 № 3586-ТЗ-3

На № _____ от _____

Руководителю
Федерального агентства по
строительству и жилищно-
коммунальному хозяйству

С.И. Круглику

ул. Строителей,
дом 8, корпус 2,
Москва, 119991

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2008-2010 годы

Роструд сообщает, что Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2008-2010 годы. зарегистрировано 5 сентября 2007 года.

Регистрационный номер № 71 /08-10.

Условия соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Руководитель М.А. Топилин

gost.e-ecolog.ru

Руководитель федерального агентства
по строительству и жилищно-
коммунальному хозяйству

_____С.И.Круглик

02.07.2007г.

Президент Общероссийского
отраслевого объединения
работодателей «Союз
коммунальных предприятий»

_____С.Н. Агапитов

_____ июня 2007 г.

Председатель
Общероссийского профсоюза
работников жизнеобеспечения

_____А.Д. Василевский

«27» июня 2007 г.

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2008-2010 годы

Соглашение зарегистрировано
Федеральной службой по труду
и занятости
Регистрационный № 77/С8-10
5 сентября 2007 года.

г. Москва
2007 год

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ В ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ на 2008-2010 годы

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации (далее - Соглашение) заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Соглашение, направлено на регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в жилищной и коммунальной сферах, на повышение эффективности работы организаций жилищно-коммунального хозяйства (далее – Организаций), а также на реализацию трудовых прав и законных интересов работников данной отрасли. Под Организацией понимается юридическое лицо, осуществляющее свою деятельность в жилищно-коммунальном хозяйстве и включенное в Перечень организаций, осуществляющих деятельность в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации, прилагаемый к настоящему Соглашению (Приложение N1).

1.2. Цели Соглашения:

- содействие реформированию жилищно-коммунального хозяйства страны, поддержание социальной стабильности в Организациях отрасли;
- развитие социального партнерства, инициативы и соревнования в трудовых коллективах Организаций;
- установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам Организаций; создание условий и механизмов, способствующих реализации в Организациях норм трудового законодательства Российской Федерации;
- повышение конкурентоспособности Организаций, привлечение и закрепление квалифицированной рабочей силы;
- обеспечение интересов сторон социального партнерства в отрасли при формировании тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также на услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность;

1.3. Настоящее Соглашение заключено между работодателями и работниками жилищно-коммунальной отрасли в лице их полномочных представителей (сторон):

- от работодателей - Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз коммунальных предприятий» (далее – Союз коммунальных предприятий), действующее на основании Федерального закона от 27.11.2002 N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей", Устава Союза коммунальных предприятий (зарегистрирован 22.10.2003 №1037739924375 в межрайонной инспекции МНС России № 46 по г. Москве);
- от работников – Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения (далее – Профсоюз жизнеобеспечения), действующий на основании Федерального закона от 12.01.1996 N10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Устава Профсоюза жизнеобеспечения (зарегистрирован 11.08.2005 в Минюсте

России, свидетельство №278, государственный регистр № 1037739338450 от 31.01.2003);

- от федеральных государственных учреждений, финансируемых из соответствующего бюджета, -

Федеральное агентство по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству (Росстрой).

1.4. Профсоюз жизнеобеспечения представляет интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших его заключать соглашения и договоры от их имени на условиях, предусмотренных пунктом 7.3.2. настоящего Соглашения.

1.5 Настоящее Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями Организаций всех форм собственности жилищно-коммунальной отрасли, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющий права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

1.6. Действие Соглашения распространяется на работодателей Организаций (Приложение №1 к настоящему Соглашению) и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном настоящим Соглашением.

Соглашение также распространяется на органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, которые уполномочили участников Соглашения разработать и заключить его от их имени.

1.7. Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров (соглашений) и индивидуальных трудовых договоров для предприятий, на которые оно распространяется. Коллективные договоры в Организациях не могут включать в себя условия, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными настоящим Соглашением. Настоящее Соглашение не ограничивает права Организаций в расширении социальных гарантий работникам за счет собственных средств.

В случае отсутствия в Организации коллективного договора, настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.8. В соответствии с законодательством Российской Федерации расходы работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением, учитываются федеральными органами исполнительной власти Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе органами в области государственного регулирования тарифов на газ, электро- и теплоэнергию, органами местного самоуправления при установлении тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность.

1.9. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, дополняют действие соответствующих положений Соглашения с момента вступления их в силу. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько Соглашений, применяются условия Соглашений, наиболее благоприятные для работников.

1 10. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2008 года и действует по 31 декабря 2010 года включительно.

2. Оплата труда.

2.1. Система оплаты и стимулирования труда, доплаты и надбавки компенсационного характера (за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях), устанавливается непосредственно в Организациях согласно соглашениям, коллективным договорам, локальным нормативным актам.

2.2. Работодатели обеспечивают:

а) оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;

б)тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в жилищно-коммунальном хозяйстве и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, по согласованию с профсоюзными комитетами Организаций, а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

г)своевременное заключение коллективных договоров, совершенствование нормирования и условий труда.

2 3 С 1 января 2008 года базовая месячная тарифная ставка рабочего первого разряда устанавливается в размере не менее **2550 рублей**. В зависимости от финансового и экономического состояния Организации, социальных, экономических и производственных факторов работодатель вправе устанавливать в Организации тарифную ставку рабочих первого разряда, превышающую базовый размер.

В соответствии с действующим законодательством минимальная заработная плата работников не должна быть менее установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда) устанавливается в размере равном произведению базовой месячной тарифной ставки рабочего первого разряда на коэффициент особенностей работ Организации. Коэффициенты особенностей работ приведены в Приложении №2 к данному Соглашению.

Работодатель обеспечивает размер базовой месячной тарифной ставки рабочих первого разряда не ниже прожиточного минимума трудоспособного

населения, установленного в субъектах Российской Федерации, при наличии у него финансовых возможностей. Сроки приближения размера базовой месячной тарифной ставки рабочих первого разряда до уровня не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения определяются коллективными договорами.

Размер минимальной месячной тарифной ставки, определенный данным Соглашением, региональными или территориальными отраслевыми соглашениями, коллективными договорами, является основой для дифференциации всех профессионально-квалификационных групп работников с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

Для многоотраслевых предприятий ЖКХ при расчете минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда производственного подразделения применяется коэффициент особенностей работ, соответствующий основной деятельности данного подразделения. При расчете оплаты труда руководителей, специалистов и служащих многоотраслевых предприятий применяется средний дифференцирующий коэффициент, определяемый частным от приведенной численности работников (сумма произведений штатного списочного состава работников подразделений на соответствующий коэффициент особенностей работ) и штатной численности работников этих предприятий.

2.4. Базовый размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда увеличивается в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики. Размер этой ставки устанавливается ежегодно Союзом коммунальных предприятий, Профсоюзом жизнеобеспечения и доводится до Организаций, указанных в Приложении № 1 к настоящему Соглашению.

2.5. Организации самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой учитывается:

а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;

б) отсутствие аварий и роста инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

в) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

г) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

е) своевременное получение паспорта готовности Организации к осенне-зимнему периоду;

ж) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

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

При наличии финансовых возможностей в Организации может быть предусмотрена оплата времени простоев не по вине работника в размере его среднемесячной заработной платы.

2 7. Расходы работодателей на оплату труда работников и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями, для включения в тарифы, формируются с учетом:

а) расходов (средств) на оплату труда;

б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг;

в) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения;

г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками.

2.8. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются, исходя из нормативной численности работников, с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты, и включают в себя:

2.8.1. Тарифную составляющую расходов (средств), направляемых на оплату труда, которая рассчитывается исходя из минимальной месячной тарифной ставки и среднего разряда работ по Организации.

2.8.2. Средства, направляемые на премирование работников, доплаты, надбавки и другие выплаты в составе средств на оплату труда, которые формируются на договорной основе. Эти средства включают в себя:

- доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда, - в размере не менее 12,5 процента тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки):

а) за работу в ночное время устанавливаются в размере 40 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы;

б) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - устанавливается организациями по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них;

в) за разъездной характер работы;

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы – устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, но не ниже 20 процентов тарифной ставки (оклада) по основной работе;

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу – не менее чем в двойном размере (за сверхурочную работу возможна компенсация дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

е) за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы – устанавливается доплата в размере не менее 10 процентов тарифной ставки (или фиксированный размер);

ж) доплата за работу по графику с разделением смены на части – устанавливается в размере не менее 30 процентов тарифной ставки за отработанное в смене время;

з) при суммированном учете рабочего времени оплата труда за работу в выходной день сверх графика работы конкретного работника производится в двойном размере по итогам работы за месяц или по его желанию предоставляется другой день отдыха. При этом продолжительность рабочего времени по графику за учетный период не должна превышать нормального

числа рабочих часов. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие;

и) время для приемки смены работниками Организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается; конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты устанавливаются непосредственно в Организациях;

к) иные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации;

- доплаты (надбавки) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в Организации, в том числе:

а) персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство и высокие достижения в труде;

б) персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим (техническим исполнителям) за высокий уровень квалификации;

в) иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации;

- **премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности** - в размере не менее 50% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. Премия начисляется на оклад с учетом доплат и надбавок, в соответствии с действующим законодательством;

- **вознаграждения по итогам работы за год** - в размере не менее 33 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (что составляет не менее 3,96 должностного оклада за полный год;

- ежемесячные вознаграждения за выслугу лет (за стаж работы) - в размере не менее 15 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (что составляет не менее 1,8 должностного оклада за полный год);

- иные виды премирования работников, в том числе по показателям, предусмотренным пунктом 2.5 настоящего Соглашения.

- выплаты компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями, осуществляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации:

а) надбавки за вахтовый метод работы (в Организациях, где он применяется);

б) выплаты, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе:

- выплаты по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

- надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

- расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на содержании, к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- иные компенсационные выплаты, связанные с работой в особых климатических условиях и предусмотренные законодательством Российской Федерации.

2.9. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника в пределах части фонда оплаты труда, определенной коллективным договором для оплаты труда этой категории работников.

Оплата труда руководителей унитарных предприятий производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)", а оплата труда руководителей иных организаций, в зависимости от величины тарифной ставки 1-го разряда рабочего основной профессии с учетом положений по оплате труда, определенных коллективным договором в данной организации.

Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок на предприятии, определенных отраслевым Соглашением и кратностью должностного оклада, установленной трудовым договором. Премирование руководителей предприятий жилищно-коммунального хозяйства (за исключением унитарных предприятий) по объективным причинам не имеющим прибыли, производится за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость работ (услуг), по показателям, определенным коллективным договором.

2.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, коллективным договором, трудовым договором.

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

2.12. Не допускается приостановление работы работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение), а также обслуживающих оборудование, остановка которого представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

2.13. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом Организации в сроки, предусмотренные законодательством о труде. Работники должны быть предупреждены об изменениях не позднее чем за два месяца.

3. Рабочее время и время отдыха.

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

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

3.2. При составлении графиков сменности работодатель согласовывает их с профсоюзным комитетом Организации. Графики сменности являются приложением к коллективному договору. Работа в течение двух смен подряд запрещается

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого по согласованию с профкомом Организации.

3 3. На Предприятиях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей жилищно-коммунальных услуг, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом Организации.

3 4 Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

а) рождение ребенка;

б) собственная свадьба, свадьба детей;

в) смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер).

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются непосредственно в Организациях.

3.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с действующим перечнем производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22.

Решение о предоставлении и продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается на основе результатов аттестации рабочих мест с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

В Организациях, где не проведена (просрочена очередная) обязательная аттестация рабочих мест или она проведена методом экспресс-оценки (без инструментальных замеров вредных факторов), дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в полном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с вышеуказанным Списком.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается непосредственно в Организациях.

3.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков определяется коллективным договором или локальным нормативным актом с учетом Перечня, утвержденного Приказом Минжилкомхоза РСФСР от 26.03.1986г. №154 и принимается по согласованию с представительным органом первичной организации профсоюза.

3.7. В Организациях жилищно-коммунального хозяйства отмечаются профессиональные дни и праздники, установленные законодательством Российской Федерации.

4. Охрана труда.

4.1. Работодатели обеспечивают в области охраны труда:

4.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий в сфере охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами в ЖКХ Российской Федерации по охране труда.

4.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Организации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.3. Своевременное проведение периодической аттестации рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработка мероприятий и принятие мер по снижению параметров до нормативных значений.

4.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

4.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

4.1.6. Работодатели обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи фиксируются в коллективном договоре. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

4.1.7. Обеспечивают работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 31.03.2003г. №13 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных ему продуктов, работникам занятым на работах с вредными условиями труда».

4.1.8. Обеспечивают проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

4.1.9. Проведение анализа причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

4.1.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и своевременное доведение информации о несчастных случаях в территориальные организации Профсоюза.

4.1.11. Работодатели осуществляют обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.1.12. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля по соблюдению требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.1.15. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, обеспечение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.1.16. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения

законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине.

4.1.17. Совместно с первичными профсоюзными организациями проведение конкурсов на звание "Лучший по профессии" и "Лучший уполномоченный по охране труда".

4.2. Профсоюзные комитеты в области охраны труда:

4.2.1. Организуют на предприятиях общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда через соответствующие комиссии и уполномоченных по охране труда.

4.2.2. На каждом предприятии обеспечивают ежегодно контроль за разработкой и выполнением соглашений по охране труда.

4.2.3. Оказывают консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда, по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, а также при получении травм в результате несчастных случаев на производстве.

4.2.4. Способствуют осуществлению мер, направленных на улучшение условий охраны труда и снижение производственного травматизма.

4.3. Работодатели обеспечивают предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях:

4.3.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего;

б) установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания, в размерах:

- инвалидам 1 группы не менее 75 процентов годового заработка;
- инвалидам 2 группы не менее 50 процентов годового заработка;
- инвалидам 3 группы не менее 30 процентов годового заработка.

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

4.3.2. Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя, детям погибшего на производстве работника.

4.4. Работодатель в установленном порядке производит расходы на обеспечение нормальных условий труда, реализацию мер по охране труда и технике безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе:

4.4.1. Расходы, связанные с приобретением и бесплатной выдачей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации).

4.4.2. Расходы, связанные с приобретением и бесплатной выдачей молока и лечебно-профилактического питания (не менее чем в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации).

4.4.3. Расходы, связанные с проведением мероприятий по аттестации рабочих мест.

4.4.4. Расходы в размере не менее 0.2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), связанные с проведением мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

4.4.5. Расходы, связанные с проведением обязательных медицинских осмотров (обследований) работников.

4.4.6. Расходы на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда

4.4.7. Иные расходы, связанные с обеспечением безопасных условий труда работников.

5. Занятость.

5.1. Работодатели при участии первичных профсоюзных организаций проводят политику занятости на основе повышения трудовой мобильности внутри Организации (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников.

Работодатели не допускают необоснованного сокращения рабочих мест.

5.2. Работодатели обеспечивают:

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

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

5.2.3. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:

а) естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);

б) переподготовка кадров, их перемещение внутри организации.

5.2.4. Предоставление работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений Организации в связи с сокращением штата или численности работников, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях данной Организации.

5.2.5. Предоставление высвобождаемым работникам предприятий и организаций возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.2.6. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации организации, сокращением численности или штата, информации о направлении законодательно установленным порядком в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их

трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы в порядке, установленном непосредственно в организациях.

5.2.7. Предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.2.8. Сохранение за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в данной организации в течение трех месяцев после увольнения с военной службы права на поступление на работу в ту же организацию, а за проходившими военную службу по призыву (в том числе и за офицерами, призванными на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) – также права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу (п.5 ст.23 ФЗ «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. № 76).

5.3. Первичные профсоюзные организации обязуются:

5.3.1.Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости.

5.3.2. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реформировании жилищно-коммунального хозяйства, по социальной и трудовой адаптации работников Организаций и оказанию им психологической поддержки.

5.4. Критерием массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации является увольнение свыше 5% работников Организации в год:

5.5. При реорганизации предприятий и организаций применяется процедура продолжения трудовых отношений, предусмотренная ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса Российской Федерации. При реорганизации предприятий или смене собственника имущества Организации трудовые отношения с согласия работника продолжаются, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе администрации возможно только согласно действующему законодательству.

5.6. Процедура продолжения трудовых отношений реализуется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7.Работодатели обязуются:

а) извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении по реорганизации, принятом собранием акционеров или органом государственной или муниципальной власти, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения, но не менее чем за 2 месяца до начала реорганизации;

б) представлять в профсоюзный комитет предприятия для согласования в письменной форме проекты приказов о сокращении численности или штатов не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Моментом начала проведения «соответствующих мероприятий» необходимо считать дату направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата (ч.2 ст.180 ТК РФ);

в) при сокращении штата предприятия не допускать без трудоустройства увольнения работников предпенсионного возраста (за 2 года до установления срока пенсии), матерей-одиночек, женщин имеющих детей до 8 лет, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, имеющих 3-х и более детей;

г) Расторжение трудового договора по инициативе администрации по ст. 81 ТК РФ по пунктам, предусмотренным коллективным договором в организации (п.2, п.3, п.5, подпункты «В», «д», п.6, п.10, п.13) с работником – членом профсоюза производить с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ, Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» п.4, ст.12).

5.8. Первичные профсоюзные организации обязуются:

а) разъяснять работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в рамках реформирования ЖКХ;

б) содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных Организациях;

в) содействовать принятию высвобождаемыми работниками предприятий и организаций решений о возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

5.9. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам Организации и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты на основе компенсационных соглашений в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях:

а) увольняемым работникам - не менее 3-кратного среднего месячного заработка;

в) работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, - выплата ежемесячного пособия в размере двукратной минимальной тарифной ставки, но не ниже прожиточного минимума в регионе до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;

г) работникам пенсионного возраста - в размере не менее 3-кратного среднего месячного заработка, а увольняемым из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - не менее 9-кратного среднего месячного заработка;

д) увольняемым работникам, имеющим двух и более иждивенцев, - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;

е) увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев, - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;

ж) работникам, увольняемым из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - в размере не менее 8-кратного среднего месячного заработка.

В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору работника.

5.10. По желанию работника выплаты могут быть заменены на оплату его переобучения, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

6. Социальная защита.

6.1. Организации, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривают предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно в Организации:

6.1.1. Частичную (но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения) или полную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

а) связанных с погребением умерших работников;

б) связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);

в) связанных с погребением ветеранов Организации (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно в Организациях).

6.1.2. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни работников.

6.1.3. Негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой в Организации.

6.1.4. Выплату материальной помощи:

а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере не менее минимальной месячной тарифной ставки. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год;

б) при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

в) при рождении ребенка - не менее минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда;

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - не менее минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда;

д) при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы, а также - для первоначального обзаведения хозяйством гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы.

6.1.5. Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:

а) на содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает прожиточного минимума;

б) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря;

в) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях семьям, имеющим троих и более детей.

6.1.6. Единовременную выплату сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в сумме не менее 7500 рублей.

6.1.7. Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

6.1.8. Увеличение ежемесячной компенсации работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

6.1.9. Участие в улучшении жилищных условий работников на условиях ипотечного кредитования.

6.1.10. Частичную компенсацию удорожания стоимости питания в рабочих столовых, а также стоимости проезда к месту работы.

6.1.11. Пятидесятипроцентную скидку работникам отрасли на установленную плату за жилищно-коммунальные услуги в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях.

6.1.12. Предоставление оплачиваемого отпуска, исходя из тарифной ставки (оклада) на оговариваемый в коллективном договоре срок, в случаях: в День знаний, при рождении ребенка, собственной свадьбы или свадьбы детей и других.

6.1.13. Предоставление автотранспорта за счет средств предприятия для организации отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия. Порядок и условия предоставления указанных выплат устанавливаются непосредственно в Организациях.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд.

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд, а также и другие социальные фонды (ст. 15 ФЗ от 15.12.2001 г «Об обязательном пенсионом страховании в РФ»).

6.2.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в размере не менее 1,5 процента от фонда оплаты труда, включая не менее 0,75 процента от фонда оплаты труда - на подготовку производственно-технического персонала.

6.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания (за исключением профессиональных заболеваний) за первые два дня нетрудоспособности работника.

6.2.6. Осуществлять иные расходы, связанные с производством и (или) реализацией продукции и услуг, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.3. Работодатель осуществляет расходы на совершенствование взаимоотношений в сфере социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, которые включают в себя перечисления

средств в виде сумм добровольных членских взносов (включая вступительные взносы), а также иные расходы, предусмотренные настоящим Соглашением, иными соглашениями в сфере социального партнерства, включая региональные отраслевые соглашения, коллективными договорами и локальными нормативными актами Организации, трудовыми договорами, заключенными с работниками, и превышающими уровень обязательств, установленных законодательством Российской Федерации.

6.4. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и материнства:

6.4.1. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять, по их желанию, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

6.4.2. В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года №298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» установить 36 – часовую рабочую неделю на предприятиях, находящихся в сельской местности. При этом заработную плату выплачивать в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов). При суммированном учете, оплату за эти часы производить по итогам работы за месяц.

6.4.3. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет. Оплату каждого дополнительного выходного дня производить в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ (ст. 262 ТК РФ).

6.4.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохранять средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК Российской Федерации).

6.4.5. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), в том числе, находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплату труда в этих случаях производить пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК Российской Федерации).

6.4.6. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

а) проводить первоочередную аттестацию рабочих мест женщин и подростков по условиям труда;

б) выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и подростков, установленных Постановлением Совмина – Правительства РФ от 6.02.1993 г. №105;

в) исключать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 253 ТК РФ, ст. 10 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»).

6.5. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

6.6. Работодатели обеспечивают социальную защиту молодежи: создают необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию. Работодатели обязуются:

6.6.1. Восстанавливать и совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых кадров, предусматривать в коллективных договорах выделение средств на эти цели.

6.6.2. Утверждать на предприятиях Положение о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивать наставникам надбавку к окладу не менее 10% размера оклада.

6.6.3. Предоставлять молодым работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования и работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантии и льготы в соответствии с действующим законодательством.

6.6.4. Производить несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

6.6.5. Способствовать созданию на предприятиях всех форм собственности молодежных организаций (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных организаций, другие формы молодежного самоуправления).

6.7.Организации, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривают предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно в Организации:

6.7.1. Предоставление молодым семьям из фонда Организации долгосрочных льготных или беспроцентных кредитов, ссуд на строительство и приобретение жилья, предметов длительного пользования для домашнего обихода, на обучение на платной основе в учебных заведениях.

6.7.2. Предоставление молодым родителям, воспитывающих двоих и более детей (по их заявлению), ежемесячно один свободный день от работы с оплатой из прибыли организации в размере тарифной ставки.

6.7.3. Обеспечение молодых рабочих и их семей необходимыми условиями для занятия физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью.

6.8. Профсоюзные комитеты обязуются:

6.8.1. Способствовать созданию в Организации надлежащих условий повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи

6.8.2. Содействовать созданию в Организациях молодежных организаций и молодежного фонда и привлечению в него средств.

6.8.3. Ходатайствовать о предоставлении дополнительных по сравнению с действующим законодательством норм, усиливающих гарантии закрепления на работе молодежи.

7. Социальное партнерство, гарантии и основы сотрудничества сторон.

7.1. Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз коммунальных предприятий» и Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения.

7.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также разработки последующих соглашений.

7.1.3 Рассматривают вопросы, не включенные в настоящее Соглашение, проводят взаимные консультации.

7.1.4. Информируют друг друга о принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.1.5. Принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

7.1.6. Осуществляют на постоянной основе взаимодействие в рамках деятельности Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в жилищно-коммунальной сфере.

7.1.7. Принимают меры к введению договорных отношений на всех этапах производства и предоставления услуг предприятиями жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства (согласно приложению № 1) в соответствии с законодательством Российской Федерации, к выполнению установленных данным Соглашением минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

7.1.8. Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, награждению почетными грамотами федерального министерства, ЦК профсоюза.

7.1.9. Представляют в Правительство Российской Федерации предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда и быта работников соответствующих сфер деятельности.

7.1.10. Участвуют в установленном законом порядке в подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим

социально-трудовые и экономические интересы работников системы жизнеобеспечения населения.

7.1.11. Участвуют в разработке и содействуют реализации государственных программ и проектов социально-экономического развития и реформирования жилищно-коммунального хозяйства, привлечению инвестиций в эту сферу, укреплению ее материально-технической базы.

7.1.12. Прорабатывают в соответствующих органах власти вопросы по обеспечению своевременного финансирования жилищно-коммунального хозяйства.

7.1.13. В соответствии с пунктом 2.4. настоящего Соглашения устанавливают базовый размер месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, которая применяется в обязательном порядке во всех Организациях отрасли – участниках Соглашения.

7.2. Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз коммунальных предприятий»:

7.2.1. Получает от своих членов информацию о размере месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, установленной в Организации, иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения, анализирует полученные сведения.

7.2.2. Проводит среди своих членов работу, направленную на обеспечение невмешательства в деятельность профсоюзных организаций, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации, а также на соблюдение гарантий деятельности профсоюза, установленных законодательством Российской Федерации.

7.2.3. Оказывает работодателям консультационную помощь по вопросам реализации настоящего Соглашения.

7 2 4. Обобщает опыт реформирования Организаций, вырабатывает механизмы, направленные на оптимальное решение вопросов в сфере социально-трудовых отношений в период реформирования Организаций, принимает при необходимости участие в мероприятиях, проводимых в рамках реформирования отрасли.

7.2.5. Обеспечивает организацию обучающих семинаров, совещаний для целей выполнения настоящего Соглашения.

7 2.6. Оказывает работодателям консультационную помощь в организации переподготовки работников Организаций (по заявкам работодателей).

7.2.7. Содействует созданию организаций профсоюза жизнеобеспечения на предприятиях, где они еще не созданы, способствует развитию коллективно-договорных отношений с Профсоюзом жизнеобеспечения на всех уровнях социального партнерства, а также в пределах своей компетенции оказывает поддержку Профсоюзу в деятельности по реализации его основных уставных целей и задач.

7.2.8. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

7.3. Общероссийской профсоюз работников жизнеобеспечения:

7.3.1. Не вмешивается и обеспечивает невмешательство своих структурных подразделений в оперативно-хозяйственную деятельность

работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

7.3.2. Представляет индивидуальные интересы членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Общероссийского профсоюза жизнеобеспечения, но уполномочивших его выступать от их имени, в подписании и реализации настоящего Соглашения на условиях письменного уведомления и отчисления 1% от заработной платы работников, делегировавших свое право.

7.3.3. Содействует адаптации работников к работе в условиях реформирования, продолжению трудовых отношений работников в реорганизуемых организациях.

7.3.4. Предоставляет профсоюзным организациям консультационную и иную помощь по вопросам разработки и принятия коллективных договоров, вопросам социально-трудовых отношений и охраны труда, занятости и урегулирования коллективных трудовых споров.

7.3.5. Своими действиями отстаивает интересы работников в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, социального страхования.

7.3.6. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению устойчивости функционирования систем жизнеобеспечения населения, конкурентоспособности Организаций и производительности труда работников, проводит работу по защите правовых, социальных и профессиональных интересов работников.

7.3.7. Осуществляет постоянный контроль за соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации и выполнением положений настоящего Соглашения.

7.3.8. При соблюдении работодателями норм трудового законодательства, а также настоящего Соглашения обязуется не организовывать и не участвовать в организации забастовок и массовых акций протеста работников.

При наличии оснований для возникновения коллективных трудовых споров или иных протестных действий совместно с работодателем и (или) объединением работодателей предотвращает и (или) конструктивно урегулирует трудовые споры на всех этапах их разрешения.

7.3.9. Обеспечивает надлежащий уровень подготовки профсоюзных инспекторов труда.

7.3.10. Принимает меры по недопущению разглашения информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной, полученной для проведения коллективных переговоров по заключению соглашений и осуществлению контроля за их выполнением. В случаях разглашения коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайны Профсоюз жизнеобеспечения, его представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

7.3.11. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

7.4. Работодатели обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.4.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

7.4.3. Не вмешиваться в деятельность первичных профсоюзных организаций, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации, а также не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность.

7.4.4. Обеспечивать по личным письменным заявлениям работников бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы (одновременно с выплатой заработной платы) на счет профсоюзной организации.

7.4.5. Предоставлять в Союз коммунальных предприятий информацию о размере месячной тарифной ставки рабочих первого разряда производственного персонала, установленной в Организации (один раз в полгода), иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения (по запросам).

7.4.6. Предоставлять первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

7.4.7. Своевременно заключать коллективные договоры, содействовать доведению до работников Организации содержания коллективного договора, заключенного в Организации.

7.4.8. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы предоставлять не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка. Конкретная продолжительность освобождения от работы и перечень профсоюзных работников устанавливаются непосредственно в Организациях.

7.4.9. Обеспечить представителям профсоюзных организаций возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в организациях для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, получения информации, необходимой для ведения коллективных переговоров по вопросам оплаты, охраны труда, занятости и другим социальным вопросам, по выполнению коллективных договоров и настоящего Соглашения.

7.4.10.Предоставлять профсоюзным комитетам, действующим в Организации, в бесплатное пользование для работы и проведения собраний работников служебные и другие необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, транспортные средства, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

7.4.11. Распространять за счет средств работодателя на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборный орган первичной профсоюзной организации, льготы, виды премирования, вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников Организаций.

7.4.12. Предоставлять работникам, освобожденным от основной работы в Организации вследствие избрания на выборные должности в исполнительные

органы Союза коммунальных предприятий или выборные органы Профсоюза жизнеобеспечения, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность).

7.4.13. Перечислять средства в виде членских взносов, включая вступительные взносы, в отраслевое объединение работодателей, а также средства территориальным организациям профсоюза на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью, в размере, установленном региональными отраслевыми соглашениями.

7.4.14. Отчислять денежные средства профсоюзным органам на организацию культурно-просветительской, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами Организаций.

7.4.15. Нести расходы, связанные с распространением на профсоюзных работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, льгот, видов премирования и вознаграждения, установленных для работников Организаций.

7.4.16. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.5. Первичные профсоюзные организации Профсоюза жизнеобеспечения обязуются:

7.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.5.2.Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников.

7.5.3. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателей. В случаях разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны профсоюзные организации, их представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

7.5.4. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации, реализацией настоящего Соглашения и коллективных договоров в Организациях.

7.5.5. Содействовать выполнению работодателем оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний.

7.5.6. Содействовать повышению качества, надежности жилищно-коммунальных услуг и росту конкурентоспособности Организации путем повышения качества труда, эффективности использования оборудования, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте.

7.5.7. Проводить среди работников разъяснительную работу по соблюдению режима рабочего времени, требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма.

7.5.8. Способствовать созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективах, укреплению производственной и трудовой дисциплины, согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей.

7.5.9. Участвовать в решении вопросов по своевременной оплате труда, установлению минимальной оплаты труда не ниже показателя установленного прожиточного минимума в субъекте Российской Федерации для трудоспособного населения.

7.5.10. Предпринимать усилия, направленные на развитие инициативы и соревнования среди работников.

7.5.11. Предоставлять консультации, правовую и иную помощь членам профсоюза по вопросам оплаты и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

7.5.12. Предоставлять работодателю предложения по организации и проведению культурно-досуговой и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий.

7.5.13. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения - своевременно информировать об этом работодателя.

7.5.14.При наличии оснований для объявления забастовки - информировать об этом работодателей до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.

7.5.15.В случаях действия режима высоких рисков оперативно представлять мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком, установленным непосредственно в Организации.

7.5.16. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.6. Работники обязуются:

7.6.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.6.2. Способствовать повышению эффективности производства; при выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности Организации.

7.6.3. Содействовать устойчивому функционированию систем жизнеобеспечения населения.

7.6.4. Стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа Организации, к сохранению лояльности по отношению к ней.

7.6.5. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.

7.6.6. При соблюдении работодателями положений настоящего Соглашения, коллективного договора - не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста работников Организаций, не вовлекать в них других работников.

7.6.7. Выполнять обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами, коллективными договорами и иными соглашениями в сфере социального партнерства.

8. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств.

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей».

8.2. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Соглашения.

9. Порядок внесения в Соглашение изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации.

9.1. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по взаимной договоренности сторон.

9.2. Разрешение разногласий по выполнению данного Соглашения осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

10. Заключительные положения.

10.1. После подписания настоящего Соглашения Союз коммунальных предприятий и Профсоюз жизнеобеспечения направляют его в соответствующий федеральный орган исполнительной власти на уведомительную регистрацию.

10.2. После уведомительной регистрации настоящего Соглашения в соответствующем федеральном органе исполнительной власти, Союз коммунальных предприятий и Профсоюз жизнеобеспечения совместно публикуют текст настоящего Соглашения.

10.3. Настоящее Соглашение публикуется в официальном издании федерального органа исполнительной власти по труду – журнале «Труд и Страхование», а также в ежемесячном деловом журнале Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз коммунальных предприятий» - «Коммунальный комплекс России», в информационном бюллетене ЦК Общероссийского профсоюза жизнеобеспечения и размещается на сайте **Internet –** gost.e-ecolog.ru

Предложение руководителя федерального органа исполнительной власти по труду о присоединении работодателей, не участвовавших в заключении Соглашения, присоединиться к этому Соглашению, публикуется в официальном издании федерального органа исполнительной власти по труду, а также в собственных изданиях сторон, заключивших отраслевое Соглашение.

10.4. Организации отрасли, на которые не распространяются нормы настоящего Соглашения, вправе присоединиться к нему. Для этого профсоюзная организация Профсоюза жизнеобеспечения и работодатель направляют в адрес Профсоюза жизнеобеспечения и Союза коммунальных предприятий письмо о желании присоединиться к настоящему Соглашению. На основании данного письма Союз коммунальных предприятий и Профсоюз жизнеобеспечения вправе в течение одного месяца внести соответствующие дополнения в Приложение N 1 к настоящему Соглашению.

При приеме в состав членов Союза коммунальных предприятий новой организации, Союз коммунальных предприятий информирует об этом Профсоюз жизнеобеспечения, после чего Союз коммунальных предприятий и Профсоюз жизнеобеспечения вносят соответствующие дополнения в Приложение N1 к настоящему Соглашению.

10.5. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения, ее обязательства переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

10.6. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия между сторонами социального партнерства в отрасли разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия - в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.7. В случае истечения срока действия Соглашения установленные в нем нормы и положения сохраняют силу до заключения нового или изменения действующего Соглашения.

10.8. Приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 1
к Отраслевому тарифному
соглашению в ЖКХ
Российской Федерации
на 2008 – 2010 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций, осуществляющих деятельность в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации

организации коммунального водоснабжения и водоотведения;
организации коммунального электроснабжения;
организации коммунального теплоснабжения;
организации по эксплуатации газового хозяйства;
подрядные и другие организации, оказывающие слуги в сфере жилищного хозяйства;
многоотраслевые организации жилищно-коммунального хозяйства;
управляющие организации;
организации лифтового хозяйства;
организации по озеленению городов;
организации по ремонту и эксплуатации дорожно-мостового хозяйства;
ремонтно-строительные организации, осуществляющие капитальный ремонт жилищного фонда;
специализированные комбинаты радиационной безопасности «Радон»;
мусороперерабатывающие и мусоросжигательные заводы;
мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения ТБО;
организации по механизированной уборке и санитарной очистке поселений;
организации ритуального обслуживания, в т.ч. организации похоронного дела;
организации банно-прачечного хозяйства;
организации гостиничного хозяйства;
прочие организации жизнеобеспечения населения.

Приложение № 2
к Отраслевому тарифному
соглашению в ЖКХ
Российской Федерации
на 2008 – 2010 годы

Коэффициенты особенностей работ для определения минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда в организациях жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации

На период 2008-2010 годов Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской федерации устанавливаются следующие коэффициенты особенностей работ:

для специализированных комбинатов радиационной безопасности «Радон»……1,5

для организаций коммунального водоснабжения и водоотведения, по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и коллекторов…….. …… ……1,4

для организаций коммунального электроснабжения по обслуживанию электросетей и подстанций……...1,4

для организаций коммунального теплоснабжения по обслуживанию тепловых сетей и котельных…… 1,4

для организаций по газификации и эксплуатации газового хозяйства……....1,4

для организаций по ремонту и эксплуатации лифтового хозяйства жилых домов……1,4

для организаций по ремонту и эксплуатации дорожно-мостового хозяйства…….. ……1,3

для ремонтно-строительных организации, осуществляющих капитальный ремонт жилищного фонда……..1.3

для мусороперерабатывающих и мусоросжигательных заводов, мусоро-перегрузочных станций, полигонов захоронения ТБО ……1,3

для подрядных и других организаций, оказывающие услуги в сфере жилищного хозяйства, управляющих организаций ……..1,2

для организаций ритуального обслуживания, в том числе похоронного дела…… 1,2

для организаций по механизированной уборке и санитарной очистке поселений.....1,2

для организаций по озеленению городов 1,2

для организаций банно-прачечного хозяйства.....1,2

для организаций гостиничного хозяйства.....1,1

для прочих организаций жизнеобеспечения населения.....1,0

Для многоотраслевых организаций ЖКХ при расчете минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда производственного подразделения применять коэффициент особенностей работ, соответствующий основной деятельности данного подразделения.

gost.e-ecolog.ru