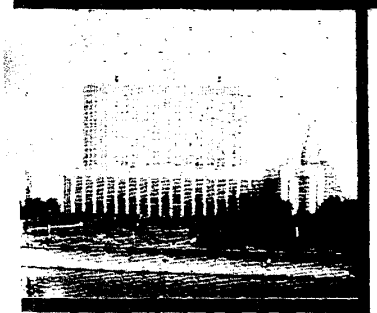
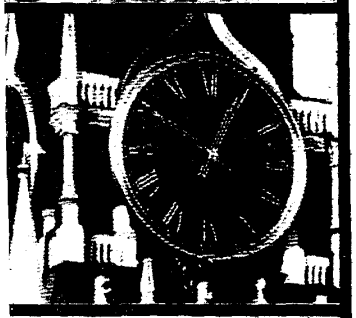
Научно-исследовательский
ЦЕНТР МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ









РЕКОМЕНДАЦИИ

по разработке и заключению коллективных договоров в организациях жилищно-коммунального хозяйства

г. Москва, 2006 г.

gost.e-ecolog.ru

Научно-исследовательский
ЦЕНТР МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО РАЗРАБОТКЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

(практическое пособие)

Москва, 2006 г.

ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОЧИХ МЕСТНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И КОММУНАЛЬНО-БЫТОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
(ПРОФСОЮЗ ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ)

ПРЕЗИДИУМ
ЦЕНТРАЛЬНОГО КОМИТЕТА

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 27.08.02 № 5

Президиум ЦК профсоюза п о с т а н о в л я е т:

считать согласованными «Рекомендации по разработке и заключению коллективных договоров в организациях жилищно-коммунального хозяйства» и «Рекомендации по разработке локальных нормативных актов на предприятиях ЖКХ», разработанные Центром нормирования и информационных систем ЖКХ (ЦНИИС) Госстроя России на основании Трудового Кодекса Российской Федерации.

Председатель профсоюза А.Д. Василевский

Настоящие рекомендации разработаны ОАО «Научно-исследовательским центром муниципальной экономики» (ранее ФГУП «ЦНИС») Госстроя России при участии Центра муниципальной экономики и права на основании Трудового кодекса Российской Федерации, действующих нормативно-правовых актов и обобщенного опыта организаций отрасли. Рекомендации предназначены для руководителей, специалистов и профсоюзных органов (других выборных представительных органов) организаций жилищно-коммунального хозяйства в качестве практического пособия по разработке и заключению коллективных договоров в современных условиях.

Сборник содержит подробные разъяснения по наиболее актуальным вопросам, возникающим в процессе разработки, заключения и исполнения коллективных договоров; рекомендации по структуре и содержанию коллективных договоров и ратификации положений Отраслевого тарифного соглашения на предприятиях и в организациях жилищно-коммунального хозяйства, находящихся в регионах, делегировавших Госстрою России право на подписание данного соглашения и др.

Рекомендации согласованы с Президиумом ЦК Общероссийского Профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий (профсоюз жизнеобеспечения) Постановлением от 28 августа 2002 г. № 5.

Рекомендации по разработке и заключению коллективных договоров в организациях ЖКХ (практическое пособие). — М., Центр муниципальной экономики, 2006 — 60 с.

ISBN 5-9-88-134-8

© *Центр муниципальной экономики, 2006*

Все права защищены. Полное или частичное копирование сборника (в том числе в электронном виде) без разрешения правообладателей является нарушением и может иметь юридические последствия в соответствии с действующим законодательством

Издатель не несет ответственности за содержание и не оказывает консультационные услуги по применению сборников, приобретенных не у Центра муниципальной экономики или его региональных представителей.

С перечнем наших изданий вы можете познакомиться на сайте gost.e-ecolog.ru

Контактные телефоны: (495) 628-38-56, 621-96-80.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая часть ... 6
2. Разработка и заключение коллективного договора ... 9
2.1. Стороны коллективного договора ... 9
2.2. Ведение коллективных переговоров ... 9
2.3. Разрешение разногласий ... 12
2.4. Регистрация коллективного договора ... 18
2.5. Срок действия коллективного договора ... 18
2.6. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор ... 19
3. Содержание и структура коллективного договора ... 20
3.1. Общие положения ... 20
3.2. Рабочее время и время отдыха ... 21
3.3. Оплата и нормирование труда ... 24
3.4. Обеспечение занятости ... 27
3.5. Охрана труда ... 29
3.6. Социальные гарантии, льготы, компенсации ... 30
3.7. Социальная защита работников при банкротстве предприятий ... 32
3.8. Гарантии прав работников органов профсоюза ... 32
3.9. Рекомендуемый перечень приложений к коллективному договору ... 33
4. Осуществление контроля за выполнением условий коллективного договора ... 35
5. Ответственность за нарушение условий коллективного договора ... 36

Приложение 1
Основные изменения в разработке и заключении коллективных договоров, возникшие в связи с вводом в действие ТК РФ ... 38

Приложение 2
Отраслевое тарифное соглашение по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 01.01.2005 г. по 31.12.2007 г. ... 42

Приложение 3
Перечень субъектов Российской Федерации, делегировавших право на подписание Отраслевого тарифного соглашения по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 01.01.2005 г. по 31.12.2007 г. ... 53

Приложение 4
Письмо
Министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации
Работодателям организаций жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации от 11.11.2004 г. № 140-МЗ
«О присоединении к Отраслевому тарифному соглашению на 2005–2007 годы» ... 56

Приложение 5
Кодекс административных правонарушений (извлечения с изменениями на 01.01.2006 г.) ... 57

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Система социального партнерства, в соответствии со статьей 26 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), включает сотрудничество на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях и уровне организации. Каждому уровню соответствует установленная законом задача по регулированию трудовых отношений.

Согласно сложившейся традиции уровни выделяются по территориально-отраслевому признаку:

- на федеральном уровне могут заключаться генеральное и отраслевые соглашения;
- на региональном уровне (субъект Российской Федерации) заключаются региональное и отраслевые соглашения;
- на территориальном уровне (муниципальное образование) заключается территориальное соглашение;
- на уровне предприятия заключается коллективный договор.

В соответствии со статьей 40 ТК РФ, коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

В современных условиях, заключение коллективных договоров является жизненной необходимостью для работников любой организации жилищно-коммунального хозяйства (далее — ЖКХ) независимо от форм собственности. Это обуславливается тем, что государственное регулирование трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических отношений предусматривает минимальный уровень прав и гарантий для работников. Более высокий уровень удовлетворения интересов, конкретизация регулирования трудовых отношений, предоставление дополнительных льгот и гарантий работникам обеспечиваются преимущественно с помощью коллективных договоров.

Заключение коллективных договоров — это право социальных партнеров, следовательно, вопрос о принятии коллективного договора решается предприятием самостоятельно. Работник, заключив с предприятием только трудовой договор, лишен возможности прибегнуть к коллективной защите своих прав, не в состоянии оценить уровень соответствия вложенного труда и заработной платы, а так же уровень справедливости в распределении полученного предприятием дохода. Выступая в переговорах коллективно, работники имеют больше возможностей добиться удовлетворения своих интересов. Кроме того, в соответствии с главой 7 ТК РФ, работники имеют законную возможность получить достоверную информацию о финансовом состоянии предприятия, что, в свою очередь, позволяет определиться в своих требованиях с учетом конкретных возможностей организации и региона.

Коллективный договор является важнейшим элементом правовой организации трудовых отношений, то есть формой согласования интересов работодателя и работников. При этом круг вопросов, которые могут решаться в рамках этого договора, практически не ограничен и определяется сторонами.

Статьей 41 ТК РФ определены взаимные обязательства работников и работодателя, которые могут включаться в коллективный договор по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;

- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Коллективный договор выступает на предприятии гарантом защиты интересов как работника, так и работодателя.

Интересы работника в коллективном договоре защищены тем, что они приобретают правовую форму и их можно защитить с помощью государственного регулирования.

Интересы работодателя — тем, что определяют существующую организацию трудовых отношений на предприятии, уровень притязаний работников и обоснованность предъявляемых ими требований.

Поэтому разработка и заключение коллективных договоров на предприятии выгодны как для работника, так и для работодателя.

В соответствии с действующим законодательством коллективный договор на предприятиях и в организациях ЖКХ, находящихся в регионах, делегировавших своему представителю право на подписание Отраслевого тарифного соглашения (Приложение 3), не может быть заключен вне связи с данным соглашением. В случае отсутствия коллективного договора, на предприятии напрямую действуют нормы Отраслевого тарифного соглашения. Эта норма распространяется и на региональные, территориальные соглашения, если таковые имеются в соответствующем регионе, в случае их заключения до начала переговоров по коллективному договору. Данная связь усиливает и содержательную, и правовую сторону коллективного договора, направленного на защиту социально-трудовых интересов работников организации. Ведь в этом случае, в соответствии со статьей 48 ТК РФ, в коллективных договорах условия социально-трудовых отношений не могут быть ниже того уровня, который определен Отраслевым тарифным соглашением.

При заключении коллективного договора в организации ЖКХ, необходимо учитывать, что, согласно статье 48 ТК РФ в тех случаях, когда на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

В тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению.

Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения (Приложение 4).

В соответствии со статьей 24 ТК РФ, при заключении коллективного договора стороны обязаны соблюдать следующие основные принципы социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

В случае если установленный коллективным договором уровень трудовых прав, гарантий и льгот ниже того, который предусматривается соглашениями, соответствующие положения коллективного договора следует пересмотреть в порядке, установленном в коллективном договоре, или, в случае его отсутствия, в порядке, установленном статьей 37 ТК РФ для заключения коллективного договора

В соответствии с действующим законодательством, запрещается всякое вмешательство, со стороны органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, политических партий и иных общественных объединений, работодателей при заключении, пересмотре и выполнении коллективных договоров, способное ограничить законные права работников и их представителей или воспрепятствовать их осуществлению.

Работники не несут дополнительных обязательств по коллективному договору, они выполняют лишь обязанности, предусмотренные законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и трудовым договором

2. РАЗРАБОТКА И ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны коллективного договора

2.1.1. Сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представителей (в соответствии со ст.29 ТК РФ) и работодатель, как правило, руководитель организации или уполномоченные им лица (в соответствии со статьями 33, 34 ТК РФ).

2.1.2. **Представителями работников,** в соответствии со статьей 29 ТК РФ, является первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет первичная профсоюзная организация. Это общее правило. В том случае, когда такая организация не создана или не объединяет большинство работников, в соответствии со статьей 31 ТК РФ работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Полномочия представителей работников в лице профсоюзных органов определены статьей 29 ТК РФ и уставами профсоюзов. Работники, не являющиеся членами профсоюза, согласно статье 30 ТК РФ, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

В соответствии со статьей 37 ТК РФ, при наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Таким образом, в организации должен быть заключен один (единый) коллективный договор. Порядок и условия создания единого представительного органа определяются самими профсоюзами. Единственное требование законодательства — соблюдение принципа пропорционального представительства: чем многочисленнее профсоюз, тем большее количество представителей он может направлять.

2.1.3. **Представителями работодателей**, в соответствии со статьей 33 ТК РФ, являются руководитель организации или уполномоченные им лица. Следует обратить внимание на то, что полномочия представителей работодателя (в том числе и руководителя организации) должны быть зафиксированы в уставе организации или в ином правовом акте.

2.2. Ведение коллективных переговоров

2.2.1. Право на ведение коллективных переговоров принадлежит обеим сторонам социального партнерства: статья 21 ТК РФ предоставляет такое право работникам в лице их представителей, а статья 22 ТК РФ — работодателю. Трудовой Кодекс РФ не содержит норм, обязывающих заключать коллективный договор, но в то же время в соответствии со статьей 36 ТК РФ, установлена обязанность сторон вступать в переговоры по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения. Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступать любая из сторон. Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора и соглашения любого вида, так и для внесения в акты дополнений и изменений. Коллективные переговоры вправе начать любая из сторон. Для этого она должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров.

В статье 36 ТК РФ установлено, что сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в течение семи календарных дней со дня получения уведомления вступить в переговоры. Это означает, что сторона должна выдвинуть встречные предложения по составу комиссии, уточнить дату и время начала работы комиссии по ведению коллективных переговоров (по регулированию социально-трудовых отношений).

Согласно статье 54 ТК РФ, а так же согласно статье 5.28 КоАП (см. Приложение 5) за уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки предусмотрена административная ответственность.

В соответствии со статьей 37 ТК РФ, участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

2.2.2. В организациях ЖКХ, где коллективный договор заключается не один год, как правило, складываются традиции и правила начала переговоров и разработки нового коллективного договора, которые прописываются в действующем коллективном договоре: сроки начала разработки нового договора, порядок разработки, создание комиссии из представителей работников и работодателей и т.д. Полномочия членов комиссии подтверждаются соответствующими решениями полномочных органов двух сторон.

Предприятиям ЖКХ, в которых ранее не заключались коллективные договора, такие правила «игры» рекомендуется определить заранее.

В целях успешного прохождения переговоров работникам совместно с работодателем предлагается разработать и утвердить Порядок ведения переговоров и заключения коллективного договора. В данном Порядке может быть подтверждено обязательство работодателя предоставлять работникам в ходе переговоров всю необходимую информацию. За непредоставление информации, статьей 5.29 КоАП предусмотрена административная ответственность работодателя (см. Приложение 5).

Необходимо отметить, что согласно статье 40 ТК РФ переговоры по заключению трудового договора не могут продолжаться более трех месяцев (ранее трудовым законодательством, а именно Федеральным Законом «О коллективных договорах» срок переговоров не был ограничен и определялся сторонами).

2.2.3. Момент начала коллективных переговоров не определен законодательством, хотя очень важно для исчисления установленных Трудовым Кодексом сроков, определения наличия административного правонарушения в виде уклонения от участия в коллективных переговорах и т.д.

2.2.4. Работникам рекомендуется сформулировать свои предложения по различным вопросам социально-трудового характера и официально передать предложения о начале переговоров в соответствующий орган работодателя.

2.2.5. При недостижении согласия в едином представительном органе, создаваемом при наличии в организации нескольких представителей работников (см. п.2.1.2.), или в случае, когда такой орган не создан, общее собрание (конференция) работников организации может принять наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручить представителю работников, разработавшему этот проект, на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием (конференцией) коллективный договор от имени работников организации.

2.2.6. Согласно статье 7 Федерального Закона «О коллективных договорах» обязанность предоставлять информацию представителям работников существовала лишь в отношении органов исполнительной власти, местного самоуправления и представителей работодателей, теперь, согласно ТК РФ, эти обязанности носят взаимный характер. То есть в ходе ведения коллективных переговоров стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Для определения состава информации необходимо применить норму статьи 53 ТК РФ, в которой определены основные формы участия работников в управлении организацией. В соответствие со ст.54 ТК РФ, непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в установленный срок информации, необходимой для проведения коллективных переговоров влечет, согласно статье 5.29 КоАП, наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда (см. Приложение 5).

Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством.

Информация составляет служебную или коммерческую тайну согласно ст. 139 ГК РФ в случае, если она имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу следующих качеств:

1) неизвестность ее третьим лицам;

2) к ней нет свободного доступа на законном основании;

3) обладатель информации принимает меры по охране ее конфиденциальности.

Следует иметь в виду, что законы и иные правовые акты могут определить сведения, которые не составляют служебную или коммерческую тайну. Например, Постановлением Правительства РСФСР от 05.12.1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну» установлено, что коммерческую тайну предприятия и предпринимателя не могут составлять:

- учредительные документы (решение о создании предприятия или договор учредителей) и Устав;
- документы, дающие право заниматься предпринимательской деятельностью (регистрационные удостоверения, лицензии, патенты);
- сведения по установленным формам отчетности о финансово хозяйственной деятельности и иные сведения, необходимые для проверки правильности исчисления и уплаты налогов и других обязательных платежей в государственную бюджетную систему;
- документы о платежеспособности;
- сведения о численности, составе работающих, их заработной плате и условиях труда, а также о наличии свободных рабочих мест;
- документы об уплате налогов и обязательных платежах;
- сведения о загрязнении окружающей среды, нарушении антимонопольного законодательства, несоблюдении безопасных условий труда, реализации продукции, причиняющей вред здоровью населения, а также других нарушениях законодательства и размерах причиненного при этом ущерба;
- сведения об участии должностных лиц предприятия в кооперативах, малых предприятиях, товариществах, акционерных обществах, объединениях и других организациях, занимающихся предпринимательской деятельностью.

2.2.7. Работодатель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанных ими проектов коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

2.2.8. Окончание переговоров зависит от того, когда стороны придут к взаимному согласию по содержанию проекта коллективного договора, который в обязательном порядке выносится на рассмотрение и утверждение общего собрания (конференции) работников организации, как того требует ст.37 ТК РФ. Созывает такое собрание комиссия по ведению переговоров.

В случае отклонения проекта коллективного договора общим собранием (конференцией) трудового коллектива он дорабатывается комиссией с учетом высказанных замечаний и предложений, составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения проводится в порядке, установленном ст.38 ТК РФ.

В соответствии со статьей 40 ТК РФ, при недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев с момента начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях. Данное правило установлено для того, чтобы четко разграничить согласованные и несогласованные условия коллективного договора и не задерживать его подписание (а, следовательно, и предоставление работникам предусмотренных им льгот, преимуществ, норм, устанавливающих условия труда). Коллективный договор подписывается: со стороны работодателя — представителем работодателя, как правило, руководителем организации (при наличии у него соответствующих полномочий); со стороны работников — представителем работников, как правило — председателем выборного профоргана. Если в единый представительный орган вошли представители нескольких профессий, то со стороны работников коллективный договор могут подписать представители всех профессий, участвующих в переговорах.

Подписание коллективного договора или протокола разногласий считается моментом окончания переговоров.

2.2.9. Разногласия, возникшие при заключении коллективного договора, могут быть урегулированы также в ходе дополнительных переговоров после заключения коллективного договора, в соответствии со статьей 40 ТК РФ.

2.2.10. Недостижение согласия и подписание протокола разногласий является моментом начала коллективного трудового спора, порядок и способы решения которых рассмотрен в следующем разделе.

2.2.11. В соответствии со статьей 39 ТК РФ лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением — данное положение является новеллой, так как в Федеральном Законе «О коллективных договорах» оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производилась по соглашению с ними органами исполнительной власти и местного самоуправления, работодателями, их объединениями, иными уполномоченными работодателями органами.

Согласно статье 39 ТК РФ представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

2.3. Разрешение разногласий

2.3.1. Дата подписания протокола разногласий наряду с сообщением решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или не сообщение работодателем своего решения по истечении трех рабочих дней со дня получения требований в соответствии со ст.400 ТК РФ, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров, является в соответствии со ст.398 ТК РФ **моментом начала коллективного трудового спора.**

2.3.2. **Коллективный трудовой спор** — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях.

2.3.3. Правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации определены главой 61 ТК РФ и распространяются на всех работников и работодателей. В соответствии со статьей 5.34 КоАП, увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки — влечет наложение административного штрафа в размере от сорока до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда (см. Приложение 5).

2.3.4. Постановлением Правительства Российской Федерации от 06.04.2004 г. № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости» к основным функциям Федеральной службы по труду и занятости, осуществляемым непосредственно, а также через свои территориальные органы, отнесены организация и оказание государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров. Полномочия по содействию в разрешении коллективных трудовых споров также закреплены Положением о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.06.2004 г. № 324.

2.3.5. **Порядок разрешения коллективных трудовых споров** состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (см. схему № 1).

2.3.6. **Примирительная комиссия** представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый представителями работодателя и работников в соответствии со ст.402 ТК РФ.

Примирительная комиссия рассматривает коллективные трудовые споры по вопросам установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений между работниками и работодателями.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом примирительных процедур.

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора между работниками и работодателями.

2.3.7. Порядок выдвижения требований работников регламентируется ст.399 ТК РФ.

Дата вручения требований работодателю должна быть зафиксирована в журнале или других регистрационных формах учета входящей корреспонденции либо в форме подписи непосредственно работодателя или его уполномоченного представителя на втором экземпляре требований, остающемся у представителя работников.

В том случае, когда требования работников работодателем отклонены или работодатель не сообщает своего решения, то представителю работников по истечении трех рабочих дней со дня вручения работодателю требований работников следует направить ему предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со своей стороны.

Вопрос о создании примирительной комиссии в случае составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров сторонам коллективного трудового спора следует решать одновременно с его подписанием.

Сторона (представитель работников либо работодатель или его представитель), получив предложение об образовании примирительной комиссии, подготавливает свои встречные предложения о ее количественном и персональном составе.

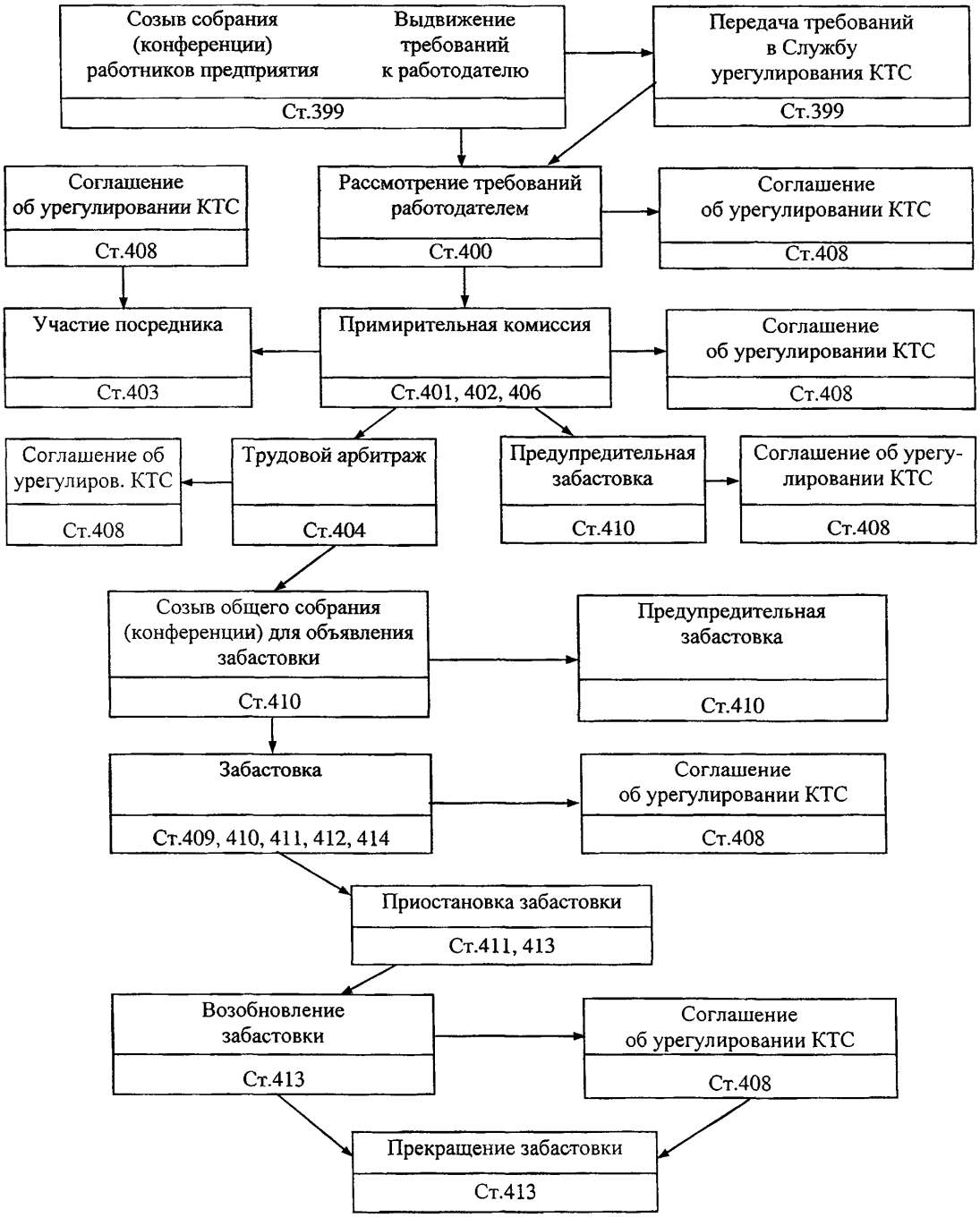
2.3.8. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон на равноправной основе. В качестве представителей сторон могут выступать работники как состоящие, так и не состоящие в штате организации.

Представителями работодателя могут выступать руководители структурных подразделений организации и другие специалисты (юристы, экономисты и др.).

Представителями работников могут выступать члены профсоюзных организаций или других представительных органов, а также юристы, экономисты, социологи и др.

После согласования количественного состава образование примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом работодателя и решением представителя работников или совместным решением сторон.

СХЕМА № 1
разрешения коллективного трудового спора (КТС)[1]



[1] Данная схема составлена на основании главы 61 ТК РФ.

2.3.9. Члены примирительной комиссии на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года (ст.405 ТК РФ).

Стороны (по договоренности между собой), в пределах своей компетенции и финансовых возможностей, могут использовать дополнительные формы материального стимулирования членов примирительной комиссии.

Конкретные работники могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий либо в качестве посредников или трудовых арбитров. При этом общая продолжительность их участия в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году. Это положение не распространяется на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий, в качестве посредника или трудового арбитра входит в их должностные обязанности.

2.3.10. Работодатель не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. Уклонение работодателя от создания примирительной комиссии и участия в ее работе влечет, в соответствии со статьей 5.32 КоАП (см. Приложение 5), наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда.

Работодатель должен создавать необходимые условия для работы примирительной комиссии: обеспечивает предоставление помещения, оборудованного соответствующим образом (отопление, освещение, средства связи), информации, необходимой для рассмотрения выдвинутых работниками требований.

2.3.11. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом (ст.402 ТК РФ).

В ходе рассмотрения коллективных трудовых споров, особенно в тех случаях, когда стороны не достигли соглашения, примирительной комиссии следует обратить внимание сторон на необходимость соблюдения процедуры выдвижения требований работников и наличия полномочий у сторон.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, подписывается представителями сторон и членами примирительной комиссии, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

Если согласие сторон не достигнуто, то в протоколе следует четко отразить существо разногласий и позиции сторон, их намерение продолжить примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже.

2.3.12. Члены примирительной комиссии имеют право:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;
- в период рассмотрения коллективного трудового спора при необходимости проводить совместные или раздельные заседания сторон;
- предлагать собственные возможные варианты разрешения конфликта;
- подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии.

2.3.13. При недостижении согласия в примирительной комиссии для рассмотрения коллективного трудового спора, по соглашению сторон, в соответствии со статьей 403 ТК РФ может быть приглашен посредник.

Основная цель привлечения посредника — разрешение сторонами коллективного трудового спора разногласий, возникших между ними по поводу установления, изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Главная функция посредника — оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

2.3.14. Посредник может быть приглашен по предложениям сторон как независимо от Федеральной службы по труду и занятости (либо ее территориальных органов), так и по ее рекомендации.

Соглашение сторон об участии конкретного лица в качестве посредника и условиях его участия в разрешении коллективного трудового спора после предварительного согласования с этим лицом, руководителем организации, где он работает, или органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, территориальным органом по урегулированию коллективных трудовых споров Минтруда России следует оформить протоколом.

Если в срок до трех дней с момента обращения в Федеральную службу по труду и занятости (либо ее территориальный орган) стороны не достигнут соглашения относительно рекомендуемой кандидатуры посредника, он назначается этим органом. О назначении конкретного лица посредником в рассмотрении коллективного трудового спора стороны уведомляются письменно в течение трех рабочих дней с момента обращения в соответствующий орган. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.

2.3.15. Лица, привлеченные в качестве посредников, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на период рассмотрения коллективного трудового спора, но не более трех месяцев в течение года.

Конкретные лица могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в качестве посредника, в составе примирительных комиссий или в составе трудового арбитража. При этом общая продолжительность их участия в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году.

Это положение не распространяется на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров в качестве посредника, в составе примирительных комиссий или трудового арбитража входит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянного места работы.

2.3.16. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется посредником по соглашению со сторонами.

Вопросы организационного обеспечения рассмотрения коллективного трудового спора решаются сторонами.

2.3.17. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

2.3.18. Посредник имеет право:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора;
- в процессе рассмотрения коллективного трудового спора по необходимости проводить совместные и раздельные заседания представителей сторон;
- предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;
- подписывать решения, принятые сторонами спора при его участии.

2.3.19. **Трудовой арбитраж** представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Он создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

2.3.20. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Федеральной службой по труду и занятости (либо ее территориальным органом) в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником, а в случае уклонения работодателя от участия в создании или работе примирительной комиссии — шести рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора, в соответствии со ст.404 ТК РФ.

Кандидатуры трудовых арбитров могут быть предложены непосредственно сторонами из числа работников организаций региона или из числа лиц, рекомендуемых в качестве трудовых арбитров Федеральной службой по труду и занятости (либо ее территориальным органом).

2.3.21. Федеральная служба по труду и занятости (либо ее территориальный орган) в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных трудовых арбитров ежегодно составляет списки лиц, рекомендуемых к привлечению в качестве трудовых арбитров при рассмотрении коллективных

трудовых споров. Списки составляются с учетом предложений представителей работников и работодателей по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров, и должны содержать следующие сведения: фамилия, имя, отчество, возраст, образование, место работы, специальность и занимаемая должность, другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров. Списки пересматриваются ежегодно. В них могут быть включены: руководители, специалисты (экономисты, юристы и т.п.) организаций, научные работники, представители органов исполнительной власти, работники Федеральной службы по труду и занятости (либо ее территориального органа), специалисты по труду органов местного самоуправления, представители профсоюзных органов или других представительных органов.

2.3.22. В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон.

Лица, привлеченные к рассмотрению коллективного трудового спора в качестве трудовых арбитров в составе трудового арбитража, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на период работы в составе трудового арбитража, но не более трех месяцев в течение года.

Конкретные лица могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе трудовых арбитражей или примирительных комиссий либо в качестве посредников. При этом общая продолжительность их участия в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году.

Это положение не распространяется на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе трудовых арбитражей или примирительных комиссий либо в качестве посредника входит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянного места работы.

2.3.23. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются протоколом, подписанным представителями работодателя, представителями работников, представителями Федеральной службы по труду и занятости (либо ее территориального органа). В решении следует отразить условия участия трудовых арбитров в рассмотрении коллективного трудового спора, согласовав их непосредственно с ними, руководителями организаций, где они работают, и соответствующим органом по урегулированию коллективных трудовых споров.

2.3 24. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Трудовой арбитраж: рассматривает обращения сторон; получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора; информирует в случае необходимости соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.

Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора оформляются протоколом и приобретают для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение в письменной форме об их выполнении.

2.3.25. Трудовые арбитры имеют право:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;
- приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах данного коллективного трудового спора;
- требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитража до сведения трудового коллектива;
- предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора.

2.4. Регистрация коллективного договора

2.4.1. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок со дня подписания, согласно статье 50 ТК РФ, направляются представителем работодателя (работодателей) в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации **для уведомительной регистрации.**

2.4.2. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации, то есть регистрация коллективного договора не порождает правовых последствий для сторон.

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым Кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию по труду. Следовательно, основная цель регистрации коллективного договора является своевременное выявление и устранение отклонений от действующего законодательства. Противоречия положений коллективного договора с действующим законодательством необходимо устранить. В противном случае будут иметь юридическую силу и действовать не положения коллективного договора, а нормы законодательства.

2.5. Срок действия коллективного договора

2.5.1. В соответствии со статьей 43 ТК РФ, коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. В отличие от ранее существовавшего положения, когда коллективный договор автоматически продолжал действовать до заключения нового. Соответственно, коллективный договор, заключенный до вступления в силу ТК РФ, действует лишь в течение указанного в нем срока, по истечении которого он будет продолжать действовать лишь в случае принятия об этом решения сторонами.

2.5.2. Согласно статье 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения. Коллективный договор может заключаться как на уровне организации в целом, так и на уровне обособленных структурных подразделений. Такими подразделениями согласно статье 55 Гражданского кодекса Российской Федерации признаются филиалы и представительства. Иных обособленных структурных подразделений гражданское законодательство не предусматривает. Необходимость заключения коллективного договора в обособленных структурных подразделения возникает в силу того, что эти структурные подразделения находятся вне места нахождения юридического лица, имеют особенности в организации труда и т.п.

Таким образом, может сложиться ситуация, когда в организации действует один «общий» коллективный договор и несколько договоров, заключенных в обособленных структурных подразделениях. Их содержание должно быть согласовано. Коллективный договор обособленного структурного подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всего предприятия.

2.5.3.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

2.5.4.При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.5.5.При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот срок работники и руководство (ст.75 ТК РФ) вновь созданного предприятия определяют свои позиции относительно действующего коллективного договора и вправе начать переговоры о его сохранении, изменении и дополнении или заключении нового коллективного договора.

2.5.6.При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

2.5.7.При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.5.8. Смена на предприятии руководства не является основанием для непризнания действия коллективного договора, так как в соответствии со ст.43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем предприятия.

2.6. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор

2.6.1. Согласно статье 44 ТК РФ, изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в самом коллективном договоре, а если он не определен — в порядке, установленном в статье 42 ТК РФ для его заключения.

2.6.2. В коллективном договоре может специально устанавливаться согласованный сторонами более простой порядок внесения дополнений и изменений в текст договора — по согласованию между сторонами, подписавшими договор, то есть между работодателем и работниками. Но в случае внесения в договор принципиальных и значительных изменений и дополнений, следует обсуждать этот вопрос на общем собрании (конференции) работников организации (предприятия).

Порядок внесения дополнений и изменений в текст коллективного договора, так же как и порядок разработки коллективного договора, включает в себя процедуру подготовки проекта дополнений и изменений в коллективе и комиссии по коллективным переговорам, организацию и проведение общего собрания (конференции) работников организации (предприятия, учреждения) (если это необходимо), принятия им (ею) решения, подписания договора после его утверждения общим собранием (конференцией) работников.

2.6.3. Изменения и дополнения коллективного договора должны быть направлены работодателем в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Регистрация изменений и дополнений коллективного договора позволяет своевременно выявить и устранить допущенные отклонения от законодательства.

3. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

3.1. Общие положения

3.1.1. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Данное положение закреплено статьей 41 ТК РФ. Так же в данной статье определены взаимные обязательства работников и работодателя, которые могут включаться в коллективный договор по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Этот перечень не является исчерпывающим и носит рекомендательный характер.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

При определении содержания коллективного договора, недопустимо включение в него условий, предусматривать которые работодатель не вправе. (Например, для работников бюджетной сферы работодатель не вправе устанавливать размеры должностных окладов, так как должностные оклады установлены специальными нормативными актами и изменять их в договорном порядке нельзя).

3.1.2. Коллективный договор должен содержать так же сведения о наименовании сторон, от имени которых он заключен, и срок действия. Как правило, коллективный договор содержит приложения, перечень и содержание которых определяются договаривающимися сторонами.

3.1.3. В коллективный договор включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре, либо те нормы, которые в соответствии с законодательством работодатель устанавливает по согласованию или совместно с выборным профсоюзным органом в организации или другим представительным органом (те из них, которые стороны сочтут необходимым закрепить в коллективном договоре, например, Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам годовой работы, порядок введения, замены и пересмотра норм труда и др.).

3.1.4. В каждой организации ЖКХ содержание коллективного договора, его наполнение определяется сторонами применительно к конкретным условиям, в которых трудятся работники и функционирует организация, и тем проблемам социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, которые необходимо регулировать в таком правовом акте, как коллективный договор.

3.1.5. В коллективном договоре можно повысить гарантии, предусмотренные законодательством о труде, например расширить круг лиц, имеющих право на выходные пособия при увольнении, а также установить выходные пособия в повышенных размерах. Льготы и преимущества предоставляются за счет собственных средств организации.

Далее детально рассмотрим основные вопросы, которые рекомендуется включать в коллективный договор.

3.2. Рабочее время и время отдыха

3.2.1. В соответствии со ст.91 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.2.2. **Режим рабочего времени** в организации ЖКХ, как правило, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиками сменности, согласованными с профсоюзной организацией или другим представительным органом. Правила внутреннего трудового распорядка предприятия, согласно ст.190 ТК РФ, утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников данного предприятия. Данные Правила в качестве приложения можно включить в коллективный договор.

В соответствии с действующим законодательством **графики сменности** доводятся до сведения работников не позже чем за один месяц до их введения в действие (ст.103 ТК РФ). Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.2.3. Согласно действующему законодательству, **сверхурочные работы** допускаются только в исключительных случаях, при этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. В коллективном договоре можно уменьшить предельно допустимое количество часов сверхурочных работ (например, решить, что оно «не может превышать 60 часов в год»); возможно внесение и других ограничений на применение этих работ. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.2.4. Работникам, занятым на работах **с вредными и (или) опасными условиями труда,** устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе — 8 часов, при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 часов (ст.94 ТК РФ). Рекомендуется прилагать к коллективному договору список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых дает в соответствии с действующим законодательством или результатами аттестации рабочих мест право на сокращенную продолжительность рабочего времени.

3.2.5. Трудовым законодательством предусмотрена **сокращенная продолжительность рабочего времени.** В соответствии со статьей 92 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени сокращается:

- для работников, не достигших 16 лет — на 16 часов в неделю;
- для инвалидов I и II групп — на 5 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет — на 4 часа в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Коллективным договором, по соглашению сторон, может быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, не включенных в утвержденный трудовым законодательством, в соответствии со статьей 192 ТК РФ, список. Например, в некоторых организациях ЖКХ в соответствии с коллективным договором устанавливается сокращенный рабочий день продолжительностью 7 часов или сокращенная рабочая неделя 35 часов женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3 лет или ребенка-инвалида.

Следует помнить, что сокращенная продолжительность рабочего времени подразумевает такую же оплату труда, как и при обычной его продолжительности. Исключение составляют случаи сокращения рабочего времени для работников, обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, высших и средних специальных учебных заведениях. За время освобождения от работы им в соответствии со статьей 173 ТК РФ выплачивается 50% среднего заработка, но не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

3.2.6. Наряду с кругом работников, имеющих право на сокращенное рабочее время, в коллективном договоре рекомендуется определить круг лиц, которому работодатель обязан предоставить возможность трудиться неполное рабочее время (с оплатой пропорционально отработанному времени

или в зависимости от выработки). Согласно трудовому законодательству (ст.93 ТК РФ) к ним относятся беременные женщины; один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Сюда же можно включить лиц, частично утративших профессиональную трудоспособность на производстве и любые другие категории работников по согласованию сторон (например, родителей учащихся последнего класса общеобразовательных школ).

3.2.7. В соответствии со статьей 95 ТК РФ, продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Данное правило распространяется на всех работников предприятия. (Согласно бывшему КЗоТ РФ сокращение продолжительности работы накануне нерабочих праздничных дней не имело отношения к работникам, которым в соответствии с законодательством устанавливалась сокращенная продолжительность рабочего времени).

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы статьей 152 ТК РФ.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов. (Согласно бывшему КЗоТ РФ продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не могла превышать шести часов).

3.2.8. В случае возникновения необходимости работы в выходные и праздничные дни работодатель может привлечь отдельных работников к ее выполнению только с их письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа или другого представительного органа данной организации.

В случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, достаточно только письменного согласия работника на привлечение к работе в выходные дни.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.2.9. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной — один выходной день в неделю. Общим выходным днем, согласно статье 111 ТК РФ, является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

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 руководителем предприятия по согласованию с профсоюзной организацией или другим представительным органом предприятия.

3.2.10. В соответствии со статьей 101 ТК РФ, коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка предприятия устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. При составлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем в него включаются: должности работников, труд которых не поддается точному учету во времени (консультанты, инструкторы, агенты и др.); должности тех, кто распределяет время для работы по своему усмотрению; должности работников административно-управленческого, технического хозяйственного персонала; должности лиц, рабочее время которых по характе-

ру работы дробится на части неопределенной продолжительности. Привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени носит эпизодический характер, то есть не может быть системой. Согласия работника с ненормированным рабочим днем на привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не требуется. В то же время работодатель не вправе поручать ему выполнение работ, не определенных его трудовой функцией. Согласно статье 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. В случае непредоставления дополнительного отпуска, в соответствии со статьей 152 ТК РФ, период работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется работнику, с его письменного согласия, как сверхурочная работа. Это обязывает работодателя вести точный учет времени работы за пределами нормальной продолжительности.

3.2.11. В коллективном договоре могут отражаться и другие вопросы режима рабочего времени, вытекающие из специфики работы данной организации (условия применения гибкого графика, суммированного учета рабочего времени и т.д.).

3.2.12. **В коллективном договоре следует указать** продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам организации. Согласно ст.115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Для отдельных категорий работников (лиц моложе 18 лет и др.) законодательством установлены более длительные ежегодные отпуска.

Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.2.13. Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель, с учетом производственных и финансовых возможностей, может, за счет средств организации, предоставлять дополнительные отпуска продолжительностью сверх установленной законодательством как для всего персонала, так и для отдельных категорий работников.

В любом случае перечень работ, профессий и должностей, при работе на которых полагаются дополнительные отпуска, рекомендуется включать в качестве приложения к коллективному договору.

3.2.14. Дополнительные ежегодные отпуска, согласно статье 116 ТК РФ, могут предоставляться:

во-первых, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Их круг определен действующим законодательством, однако, каждая организация вправе его расширить, основываясь на материалах аттестации рабочих мест;

во-вторых, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и не может быть менее 3-х календарных дней;

в третьих, работникам, имеющим особый характер работы;

в-четвертых, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и местностям, приравненным к районах Крайнего Севера;

в-пятых, дополнительные отпуска в соответствии с коллективным договором могут предоставляться всем работникам организации.

Работодатель, с учетом производственных и финансовых возможностей, может, за счет средств предприятия, предоставлять работникам дополнительные отпуска продолжительностью сверх установленной законодательством. Например, коллективным договором могут быть установлены дополнительные отпуска за выслугу лет, продолжительный стаж работы на данном предприятии и т.д.

3.2.15. В коллективных договорах следует перечислить основания, по которым работник, столкнувшийся с определенными жизненными обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на безусловное получение дополнительного оплачиваемого отпуска или отпуска без сохранения зарплаты. Совершенно недостаточно констатировать, что «работник имеет право на получение отпуска без сохранения зарплаты по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам с разрешения администрации». Ведь согласно ст.128 ТК РФ руководитель, может, но не обязан предоставить такой отпуск.

3.2.16. Статьей 128 ТК РФ предусмотрено, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работодатель может предоставить работнику отпуск без сохранения заработной

платы. Отпуск предоставляется по письменному заявлению работника. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Трудовым законодательством установлены случаи, когда работодатель на основании письменного заявления работника, обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

В коллективном договоре можно расширить перечень оснований предоставления дополнительного отпуска. Так же рекомендуется перечислить категории работников, которые имеют безусловное право на получение в течение года отпуска без сохранения заработной платы определенной продолжительности.

3.2.17. В соответствии со статьей 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации, а также:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

3.2.18. В коллективном договоре следует отразить вопросы, связанные с предоставлением работникам выходных дней.

Доноры в соответствии со ст.186 ТК РФ также имеют право на получение дополнительного дня отдыха с сохранением среднего заработка. Он может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

В коллективном договоре можно отразить и другие основания для предоставления работникам дополнительных выходных дней.

3.3. Оплата и нормирование труда

3.3.1. Коллективный договор является в организации одним из основных документов, регулирующих вопросы оплаты труда и материального стимулирования работников.

В коллективном договоре целесообразно предусмотреть следующие основные положения по оплате труда:

- минимальный размер заработной платы;
- размеры тарифных ставок и окладов для соответствующих категорий работников, меры дополнительного стимулирования этих работников;
- компенсирующие выплаты.

3.3.2. Определяя размеры минимальной заработной платы, следует учитывать, что в соответствии с разделом VI «Оплата труда» Отраслевого тарифного соглашения по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 01.01.2005 г. по 31.12.2007 г. (с изменениями и дополнениями, зарегистрированными Федеральной службой по труду и занятости от 06.12.2005 г. № 34/05-07) для предприятий, на которые оно распространяется действует положение о том, что:

- минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда равна произведению базовой месячной тарифной ставки рабочего первого разряда и коэффициента особенностей работ предприятия;
- с 1 января 2005 г. базовая месячная тарифная ставка рабочего первого разряда устанавливается в размере 1860 рублей;
- на период действия Соглашения устанавливаются следующие коэффициенты особенностей работ:

для предприятий коммунального и бытового водоснабжения, по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и коллекторов 1,4;
для предприятий по обслуживанию электросетей и подстанций, тепловых сетей и объединенных котельных 1,4;
для предприятий по ремонту и эксплуатации лифтового хозяйства жилых домов 1,2;
для мусороперерабатывающих и мусоросжигательных заводов, мусороперегрузочных станций, полигонов захоронения ТБО 1,3;
для предприятий жилищного хозяйства, предприятий по ремонту и эксплуатации дорожно-мостового хозяйства, а также ремонтно-строительных работ 1,2;
для организаций по газификации и эксплуатации газового хозяйства 1,4;
для специализированных комбинатов радиационной безопасности «Радон» 1,5;
для предприятий по государственному учету недвижимости 1,3;
для предприятий ритуального обслуживания, по санитарной очистке и озеленению городов 1,2;
для предприятий коммунальных бань и прачечных 1,2;
для службы заказчика жилищно-коммунальных услуг, управляющих организаций 1,2;
для предприятий гостиничного хозяйства 1,1;
для прочих предприятий ..... 1,0.

Для многоотраслевых предприятий ЖКХ при расчете минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда производственного подразделения должен применяться соответствующий основной деятельности данного подразделения коэффициент особенностей работ.

Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда подлежит ежеквартальной индексации в соответствии с официальными индексами фактического роста потребительских цен, с целью приближения к уровню показателя установленного прожиточного минимума трудоспособного населения в Российской Федерации.

Указанный размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда является основой для дифференциации тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников при заключении коллективных договоров на предприятии.

Устанавливая в коллективном договоре соответствующий уровень минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда, следует указать, что она является не только гарантией минимальной оплаты на предприятии, но и основой формирования тарифной оплаты рабочих в зависимости от их квалификации и сложности выполняемой работы. (В коллективном договоре рекомендуется предусмотреть тарифную сетку оплаты рабочих).

3.3.3. Если на предприятии применяются различные ставки оплаты труда для сдельщиков и повременщиков, то следует определить, где, на каких работах будут применяться сдельная или повременная оплата труда, системы премирования.

3.3.4. В коллективном договоре можно установить схему должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, а также порядок применения для них форм материального стимулирования. Подавляющее большинство указанных работников является такими же наемными работниками, как и рабочие и на них в полной мере распространяется ст.135 ТК РФ, где указано, что размеры тарифных ставок (окладов) устанавливаются работодателями по согласованию с профсоюзным выборным органом или другим представительным органом и закрепляются в коллективном договоре. Оплата труда этих категорий работников имеет свои особенности, она в большей степени, чем у рабочих, зависит от общих результатов функционирования предприятия, от личной инициативы, таланта, предприимчивости инженера, работника служб снабжения и сбыта и дополнительное материаль-

ное поощрение этих работников должно быть увязано с результатами деятельности цеха, производства, предприятия в целом.

3.3.5. Заработная плата должна выплачиваться не реже, чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ). Конкретные сроки выдачи заработной платы должны определяться в коллективном договоре. Именно они принимаются во внимание, в том числе в суде, при рассмотрении трудового спора по вопросам задержки выплаты зарплаты. Отсутствие такого обязательства в коллективном договоре по конкретным срокам выдачи зарплаты затрудняет рассмотрение коллективного спора по данному поводу.

Устанавливая конкретные даты выплаты зарплаты, можно предусмотреть в коллективном договоре меры ответственности должностных лиц за несоблюдение этих сроков.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.3.6. Тарифные ставки и должностные оклады, используемые на предприятиях ЖКХ (в первую очередь при тарифной системе организации заработной платы), не могут учитывать напряженность труда каждого отдельного работника, выполнение работ в особых условиях и другие факторы. Роль в учете этих отличий выполняют доплаты и надбавки. В настоящее время в ЖКХ применяется более двух десятков наименований доплат и надбавок, установленных в разное время. В условиях рыночной экономики принципиально меняется роль государства в регулировании размеров доплат и надбавок к заработной плате. Во-первых, государству нет необходимости вмешиваться во все аспекты трудовой деятельности и регулировать огромный перечень доплат и надбавок. Это с успехом могут делать профсоюзы в ходе переговоров с работодателями при заключении соглашений и коллективных договоров. Во-вторых, государство, в том случае, когда оно берет на себя заботу об определенных видах гарантий и компенсаций, должно устанавливать их обязательность в качестве минимально необходимых (ст.133 ТК РФ).

При разработке данного раздела коллективного договора рекомендуется пользоваться следующими нормативно-методическими документами, разработанными Центром нормирования и информационных систем в ЖКХ (ЦНИС) Госстроя России:

- Методические рекомендации по организации оплаты труда в жилищно-коммунальном хозяйстве. (Утвержденные Приказом Госстроя № 81 от 31.03.99 г. и одобренные президиумом ЦК профсоюза жизнеобеспечения — Постановление от 05.05.99 г. № 16). В рекомендациях рассматриваются основные модели организации заработной платы всех категорий работников, а также условия их практического применения; роль заработной платы в сфере социального партнерства; практика применения доплат и надбавок; премирование и др.
- Локальные нормативные акты по организации труда и заработной платы на предприятиях ЖКХ (практическое пособие). Сборник содержит подробные комментарии по разработке положений об организации заработной платы, премировании, доплатах и надбавках, аттестации (тарификации) работников, должностных инструкций, штатного расписания, положений о функциональных подразделениях, правил внутреннего трудового распорядка на основании действующего законодательства с учетом положительного современного опыта.

3.3.7. Немало споров возникает на предприятиях по вопросам нормирования труда, порядку установления и пересмотра норм труда. Трудовым законодательством (ст.159–163 ТК РФ) достаточно четко регламентируется порядок проведения этой работы. Однако некоторые положения следует закрепить в коллективном договоре, например, обязательство работодателя производить замену норм труда по согласованию с выборным профсоюзным органом или другим представительным органом после внедрения новой техники, технологии и организационных мер, обеспечивающих рост производительности труда при изготовлении конкретной продукции на конкретном рабочем месте. Не может являться основанием для пересмотра норм высокий уровень их перевыполнения.

Могут быть предусмотрены меры поощрения рабочих за работу по напряженным прогрессивным нормам труда, за инициативу в пересмотре действующих норм и др.

3.3.8. Перечисленное выше не исчерпывает всех вопросов по оплате труда, которые могут быть отражены в коллективном договоре предприятий и организаций ЖКХ. Конкретное содержание этого важного документа определяют только стороны договора и их права в этом практически не ограничены.

3.4. Обеспечение занятости

3.4.1. В коллективном договоре следует отразить вопросы, затрагивающие вынужденные отпуска и применение неполного рабочего времени.

Отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться только по просьбе работников по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст.128 ТК РФ).

«Вынужденные» отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены.

Время простоя по вине работника не оплачивается, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя.

В случае если работники не по своей вине не могут выполнять обязанности, предусмотренные заключенными с ними трудовыми договорами (контрактами), то работодатель обязан в соответствии со ст.157 ТК РФ оплатить время простоя в размере не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада).

Если оплата времени простоя не по вине работников работодателем не производится, то работники вправе обжаловать действия работодателя в комиссию по трудовым спорам или в суд.

Рекомендуется также в коллективных договорах не только констатировать недопустимость неоплачиваемых отпусков по инициативе работодателя, но и предусмотреть повышенный размер оплаты простоя не по вине работника.

3.4.2. Неполное рабочее время согласно ст.93 ТК РФ охватывает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. При неполном рабочем дне работник трудится меньше, чем установлено графиком или распорядком в данной организации для данной категории работников, например четыре или шесть часов вместо восьми. При неполной рабочей неделе уменьшается количество рабочих дней против пятидневной или шестидневной рабочей недели и, следовательно, часов работы в неделю. Неполное рабочее время может состоять одновременно в уменьшении рабочего дня и рабочей недели (например, 4-часовой рабочий день при 4-дневной рабочей неделе). Труд при работе неполное рабочее время оплачивается пропорционально отработанному рабочему времени, а при сдельной оплате труда — пропорционально выработке.

В соответствии с законодательством работники, занятые неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, имеют трудовые права наравне с лицами, которые трудятся полное рабочее время (нормальное или сокращенное). Так, лицам, занятым неполное рабочее время, полагаются полный ежегодный и учебный отпуска; время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время; премии за выполненную работу начисляются на общих основаниях; выходные и праздничные дни предоставляются в соответствии с трудовым законодательством. В трудовых книжках работников факт работы неполное рабочее время не фиксируется.

Работодатель может устанавливать работникам неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по собственной инициативе, например в связи с финансовыми трудностями предприятия. Здесь следует учитывать, что без согласия работника ему не может быть установлено неполное рабочее время. В этом случае в связи с сокращением объема работ работодатель может пойти на сокращение численности (штата) работников. Тогда работодатель в соответствии с ст.162 ТК РФ обязан письменно предупредить работников не менее чем за 2 месяца об изменении существенных условий труда. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор с ним расторгается по п.7 ст.77 ТК РФ по истечении двухмесячного срока предупреждения.

В коллективном договоре можно предусмотреть на случай введения режима неполного рабочего времени как альтернативы сокращению численности (штата) работников следующие варианты:

- во-первых, допустимые пределы разделения рабочего времени;
- во-вторых, дополнительные компенсации работникам, переводимым на режим неполного рабочего времени;

3.4.3. В коллективном договоре рекомендуется предусмотреть, что сокращение численности работников возможно только в случае жесткой экономической необходимости.

В коллективном договоре рекомендуется указать, что проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;

- использование естественного оттока кадров (увольнение по собственному желанию, выход на пенсию и т.д.) в сочетании с временным ограничением их приема;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

Если указанные меры не дали нужного результата, и сокращение численности или штата работников представляется неизбежным, работодатель должен уведомить профсоюзную организацию или другой представительный орган в срок не менее чем за три месяца до предполагаемого сокращения. В коллективном договоре можно отметить, что работодатель при уведомлении обязан представлять в профком «планы-графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства».

3.4.4. Положением «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», утвержденном постановлением Правительства РФ № 99 от 5 февраля 1993 г., определены основные критерии массового высвобождения, которые также отражены в Отраслевом тарифном соглашении по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 01.01.2005 г. по 31.12.2007 г. Таковыми являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

1. Ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек.

2. Сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:
- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

3. Увольнение работников в количестве 1% от общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек.

3.4.5. В соответствии с Отраслевым тарифным соглашением по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 01.01.2005 г. по 31.12.2007 г. работодатели и профсоюзные организации предприятий ЖКХ должны предусматривать в коллективных договорах:
- реализацию мер по защите трудящихся в случае приостановки производства или высвобождения работников в условиях жесткой экономической необходимости;
- предоставление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- создание при необходимости специального фонда защиты за счет собственных средств для оказания материальной помощи особо нуждающимся;
- оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленной законодательством Российской Федерации дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет средств Предприятия.

Работодатели своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляют органам службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке.

3.5. Охрана труда

3.5.1. В соответствии со ст.209 ТК РФ: **охрана труда** — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

3.5.2. Гарантии осуществления права работников на охрану труда и обеспечение единого порядка регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками Предприятий установлены Разделом X «Охрана труда» ТК РФ (статьи 209–231).

В соответствии со статьей 217 ТК РФ, в организациях с численностью более 100 работников работодателями создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. Служба охраны труда участвует в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, а также координирует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

3.5.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя, который обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование в установленном Правительством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

3.5.4. Соглашение по охране труда может включаться в коллективный договор в качестве его приложения. В нем указываются конкретные мероприятия по охране и улучшению безопасности труда, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за их осуществление лица. Кроме того, в коллективном договоре можно предусмотреть не только сами мероприятия, но и их достаточное финансирование.

3.5.5. В коллективном договоре может быть уточнен порядок и установлены сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест по условиям труда. В состав аттестационной комиссии рекомендуется включать специалистов служб охраны труда, организации труда и заработной платы, главных специалистов, руководителей подразделений организации, медицинских работников, представителей профорганизаций, совместных комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива. В коллективном договоре можно предусмотреть обязательный порядок включения в состав аттестационной комиссии тех или иных представителей и специалистов (например, представителей профкома).

3.5.6. В коллективном договоре необходимо предусмотреть порядок, форму и периодичность предоставления работодателем информации работникам о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

3.5.7. В соответствии с действующим законодательством работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работникам увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей (глава 59 Гражданского кодекса Российской Федерации).

3.6. Социальные гарантии, льготы, компенсации

3.6.1. Работникам в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются государственные гарантии, льготы и компенсации. Все работники подлежат обязательному государственному медицинскому страхованию. В соответствии со статьей 5.27 КоАП (см. Приложение 5), нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного взыскания.

3.6.2. Отраслевое тарифное соглашение по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 01.01.2005 г. по 31.12.2007 г. рекомендует работодателю за счет средств предприятия устанавливать дополнительные по сравнению с законодательством льготы и услуги по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, дополнительному медицинскому страхованию, предусматривая их в коллективных договорах, а именно:

- оказывать разовую материальную помощь семьям работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве, ставших инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, в размере не менее 10-ти минимальных размеров оплаты труда, а в случаях смерти работников от общего заболевания или несчастного случая в быту — не менее 5-ти минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации;
- частично компенсировать удорожание стоимости питания в столовых, а также стоимости проезда к месту работы;

- возмещать молодым специалистам, работникам социально слабо защищенных категорий расходы по найму жилья, квартплате;
- выплачивать работникам ежегодные пособия на оздоровление в период отпуска в размере тарифной ставки (оклада), а многодетным семьям в размере 1,5 тарифной ставки (оклада) при наличии источника компенсации;
- обеспечивать бесплатное или за частичную плату содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей работников, у которых доход на одного члена семьи не превышает минимального прожиточного минимума по региону (с учетом компенсации) или в семьях, имеющих троих и более детей, детей-инвалидов, в неполных семьях при наличии источника компенсации;
- выплачивать единовременное пособие работникам при выходе их на пенсию в зависимости от стажа работы на Предприятии в следующих размерах:

Стаж работы	Кратность размера пособия, исчисляемого от среднемесячного заработка
до 10 лет	1,0
от 10 до 15 лет	1,5
от 15 до 20 лет	2,0
свыше 20 лет	2,5

- предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск до трех дней (не в счет очередного) в случаях: собственной свадьбы, свадьбы детей, рождения ребенка, смерти супруга(и), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер);
- предоставлять матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей школьников младших классов, однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний — 1-го сентября;
- сохранить право на улучшение жилищных условий, пользование объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений, на участие в приватизации, акционировании соответствующего предприятия, учреждения, организации ветеранам труда данного предприятия, прекратившим трудовые отношения с предприятиями, учреждениями, организациями после установления (назначения) им пенсии;
- компенсировать дорогостоящее лечение для работников специализированных комбинатов радиационной безопасности «Радон».

3.6.3. В коллективном договоре могут предусматриваться и иные льготы и компенсации, действие которых может распространяться как на всех работников организации, так и на определенные их категории (например, в коллективный договор можно включить пункт, предусматривающий полное или частичное сохранение заработной платы бастующим).

3.6.4. Размеры социальных выплат, предоставляемых работникам в соответствии с коллективным договором, могут быть определены либо в абсолютных величинах, либо в отношении к средней заработной плате работника, либо в отношении к установленному в Российской Федерации минимальному размеру оплаты труда (МРОТ).

При разработке данного раздела коллективного договора следует учитывать, что с точки зрения защиты социально-экономических интересов работников все эти способы достаточно неэффективны. Социальные выплаты, размер которых определен в абсолютных величинах, никоим образом не защищены от инфляции. К концу срока действия двух- или трехгодичных коллективных договоров они вполне могут приобрести чисто символическое значение.

Установление размера выплат в отношении к МРОТ в нынешних условиях также не защищает социальные выплаты от инфляции. Если же определять величину выплат в зависимости от среднего заработка работника, то в этом случае выплаты потеряют значительную часть своей социальной направленности: чем выше оплата труда работника и соответственно чем ниже его потребность в социальной поддержке, тем в большем размере он будет ее получать, и наоборот.

В этом вопросе полезно применение опыта, когда большинство социальных выплат зависит от размера средней заработной платы по организации. Например, в коллективном договоре можно установить схему определения размера социальных выплат, исходя из величины среднемесячного

дохода по организации. Такой подход к определению размера социальных выплат соответствует уровню оплаты труда в организации, а все работники поставлены в равные условия в плане получения социальной поддержки организации.

3.6.5. В соответствии со статьей 412 ТК РФ, в коллективном договоре рекомендуется закрепить конкретный перечень минимума необходимых работ (услуг) в период забастовок. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

3.7. Социальная защита работников при банкротстве предприятий

3.7.1. При разработке данного раздела коллективного договора рекомендуется использовать нормы Отраслевого тарифного соглашения по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 01.01.2005 г. по 31.12.2007 г. (раздел X). Данным соглашением установлено, что с целью смягчения социальных последствий банкротства, в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, работодатели, при участии договаривающихся сторон, должны способствовать соблюдению очередности при распределении имущества должника, а именно:

- удовлетворению требований граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей;
- расчетам по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, также по выплате задолженности и перечислению профсоюзных взносов членов профсоюза.

3.7.2. В коллективном договоре следует предусмотреть, что при наличии имущества должника после удовлетворения требований кредиторов, предусмотренных ст.64 Гражданского кодекса Российской Федерации, часть средств направляется на:

- организацию профессионального обучения, подготовку и переподготовку кадров, профессиональное консультирование высвобождаемых работников;
- компенсацию работникам предпенсионного и пенсионного возраста, оставшимся без работы в результате банкротства организации;
- обеспечение работникам, высвобождаемым в связи с несостоятельностью организации (банкротством), а также ее ликвидацией, реорганизацией, преимущественного права трудоустройства (резервирование не менее чем 70% рабочих мест) на вновь образуемой(ых) организации(ях).

3.8. Гарантии прав работников органов профсоюза

3.8.1. При заключении коллективного договора в нем следует определить гарантии деятельности профсоюзной организации или другого представительного органа.

3.8.2. Отраслевым тарифным соглашением по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 01.01.2005 г. по 31.12.2007 г. установлено, что профсоюзные организации (или другие представительные органы) имеют право беспрепятственно и бесплатно получать от работодателей информацию по вопросам, связанным с организацией и оплатой труда и социально-экономическим развитием организации, руководствуясь при этом действующим законодательством.

3.8.3. В коллективном договоре следует предусмотреть обязанности работодателя обеспечивать представителям профсоюзных организаций или других представительных органов:

- возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам на предприятии для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- бесплатное пользование необходимыми помещениями, в том числе для проведения собраний работников, средствами связи и транспортом;

- предоставление оплачиваемого рабочего времени выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для краткосрочной профсоюзной учебы и организационной работы;
- доведение содержания коллективного договора до каждого работника;
- предоставление работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных или других представительных органах, после окончания их выборных полномочий, прежней работы (должности) или, с согласия работника, другой равноценной должности;
- перечислять на счет профсоюзной организации или другого представительного органа членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений работников в соответствии с действующим законодательством;
- перечислять на счет профсоюзной организации или другого представительного органа денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их письменному заявлению на условиях и в порядке, которые следует предусмотреть в коллективном договоре[2] .

3.8.4. Некоторые положения, касающиеся профсоюзной организации или другого представительного органа, следует конкретизировать в коллективном договоре. Например: «Работодатель предоставляет профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование комнату № _____ на _____ этаже здания по адресу _____, оборудованную согласно приложению № _____, и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения. Работодатель бесплатно предоставляет профсоюзу (вариант — обязуется арендовать при наличии письменной заявки, поданной не менее чем за _____ дней до планируемой даты) зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников на _____ мест. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются городской телефон № _____ и местный телефон № _____, возможность пользоваться электронной и факсимильной связью не менее _____ часов в день, оплачиваются услуги на междугородной и международной связи на сумму, не превышающую _____ рублей в месяц. По заявке профкома, поданной не менее чем за _____ (указать срок), ему предоставляются следующие транспортные средства _____ (указать, с какой периодичностью и на какое время)».

3.8.5. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации или другого представительного органа, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств организации в размерах, установленных, согласно статье 377 ТК РФ, коллективным договором.

3.9. Рекомендуемый перечень приложений к коллективному договору

3.9.1. Статья 41 ТК РФ устанавливает, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Это правило действует и при определении перечня приложений к коллективному договору работников организации. При этом следует учитывать, что **приложение является неотъемлемой частью коллективного договора и имеет равную с ним юридическую силу.**

3.9.2. К коллективному договору рекомендуется разрабатывать следующие приложения:

- размеры тарифных ставок (окладов) для рабочих;
- размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих;
- положение о премировании работников организации (может быть несколько положений о премировании работников разных структурных подразделений или для разных категорий персонала);
- перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе на которых работники имеют право на доплаты за особые условия труда;

---

[2] Данное положение применимо для предприятий, на которые распространяется действие Отраслевого тарифного соглашения по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 01.01.2005 г. по 31.12 2007 г

- положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам годовой работы;
- план организационно-технических мероприятий, направленных на обеспечение улучшения материально-технического снабжения, условий труда;
- план-график проведения аттестации рабочих мест;
- перечень профессий и работ с вредными условиями труда, дающим право на дополнительный отпуск и его продолжительность;
- перечень профессий и должностей имеющих право на бесплатное получение молока;
- перечень профессий и должностей имеющих право на бесплатное обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- перечень работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск (включая продолжительность отпуска);
- перечень профессий и работ, связанных с загрязненными условиями труда, и имеющих право на бесплатное обеспечение мылом, смывающими и обезвреживающими средствами;
- соглашение по охране труда и смета расходования средств на эти цели;
- комплексный план оздоровительно-профилактических мероприятий;
- смета расходования фонда социальной защиты или другого аналогичного фонда, если он создан в организации;
- положения, защищающие специфические интересы отдельных групп работников по профессиональному признаку;
- правила внутреннего трудового распорядка и т.д.

Перечисленные приложения к коллективному договору могут быть разработаны в качестве самостоятельных локальных нормативных актов предприятия.

3.9.3. Указанный перечень приложений при заключении коллективного договора может быть расширен или наоборот уменьшен. Приложения должны содержать конкретные обязательства по условиям труда и быта работников, учитывающие особенности организации и характер производства. Содержание некоторых приложений может быть изложено непосредственно в тексте коллективного договора.

4. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

4.1. В соответствии со статьей 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

4.2. Представители профессиональных союзов имеют право осуществлять **профсоюзный контроль** за соблюдением трудового законодательства и выполнением коллективных договоров, соглашений и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст.2 ТК РФ).

4.3. Профсоюз организации вправе запрашивать у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получать ее, при необходимости требовать от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивать на своих заседаниях полученную от работодателя (с приглашением его представителей) информацию о ходе выполнения положений коллективного договора. (Защита трудовых прав работников профессиональными союзами регламентируется ТК РФ).

4.5. Выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, должно контролироваться и стороной работодателя.

4.6. В целях эффективного выполнения обязательств коллективного договора контроль должен быть постоянным. Функции контроля рекомендуется возложить на комиссии из представителей двух сторон.

Положения о функциях и полномочиях такой комиссии рекомендуется включать в текст коллективного договора. Только в этом случае комиссия будет иметь соответствующие полномочия и сможет запрашивать у работодателя информацию о ходе выполнения обязательств коллективного договора, требовать проведения экспертизы или приглашения независимых экспертов.

Комиссия отслеживает ход выполнения положений коллективного договора, информирует стороны о положении дел, выносит совместные отчеты представителей работников и работодателя на рассмотрение конференций (собраний) работников организации (не реже 1-2 раз в год).

Комиссия может вырабатывать предложения по мерам воздействия на ответственных лиц в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения пунктов коллективного договора в соответствии с ТК РФ, либо в соответствии с положением, которое прописано в самом коллективном договоре.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

5.1. В соответствии с Главой 9 Раздела 2 ТК РФ «Ответственность сторон социального партнерства», ответственность за невыполнение условий коллективных договоров наступает в следующих случаях:

- для лиц, представляющих работодателя, за уклонения от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора или нарушивших установленный срок, или не обеспечивших работу соответствующей комиссии в определенные сторонами сроки (подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом);
- для лиц, представляющих работодателя, виновных в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению (подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом, налагаемому в судебном порядке);
- для лиц, представляющих работодателя, виновных в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (несут дисциплинарную ответственность или подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом, налагаемому в судебном порядке);
- для лиц, представляющих работодателя, уклоняющихся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющих помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований или препятствующих его проведению (подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом, налагаемому в судебном порядке).
- для лиц, представляющих работодателя, виновных в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры (подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке);
- работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины;
- профсоюзная организация или другой представительный орган, объявившая и не прекратившая забастовку после признания ее незаконной, обязана возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

5.2. Возможность ответственности профсоюзов за нарушение своих обязательств по коллективному договору предусмотрена в статье 378 ТК РФ «Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с федеральным законом». Основным видом ответственности профсоюзной организации или иного представительного органа работников в данном случае является общественная ответственность перед членами профсоюзной организации или работниками, в интересах которых был заключен коллективный договор. В связи с невыполнением своих обязательств по коллективному договору профком по воле членов профсоюзной организации может быть переизбран, либо из него выведены отдельные члены профкома, виновные в невыполнении обязательств по коллективному договору.

В случае объявления представительным органом работников забастовки и не прекращения ее после признания незаконной, конкретная юридическая ответственность представительного органа работников определяется в статье 417 ТК РФ.

5.3. Порядок и сроки рассмотрения дел о наложении штрафов, предусмотренных выше, регламентируются законодательством. Указанные дела, рассматриваются по заявлению представителей работников соответствующих органов по труду либо по инициативе прокурора.

5.4. В коллективном договоре при установлении ответственности сторон, как правило, делается запись «в соответствии с действующим законодательством», однако стороны могут на согласованных условиях установить дополнительно иные меры ответственности и зафиксировать это в коллективном договоре.

Для придания гласности и повышения степени ответственности круга лиц, отвечающих за выполнение отдельных разделов коллективного договора, рекомендуется указать конкретных исполнителей тех или иных пунктов договора.

В соответствии со статьями 5.31 и 5.33 КоАП за нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору или соглашению, возникает административная ответственность (см. Приложение 5).

Приложение 1

Основные изменения в разработке и заключении коллективных договоров, возникшие в связи с вводом в действие ТК РФ

№ п/п	Трудовое законодательство до 01.02.2002 г.	Трудовой Кодекс РФ (дата вступления в силу 01.02.2002 г.)
1	2	3
	Разработка и заключение коллективного договора	
1	Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый **работниками** организации, филиала, представительства (далее — работники организации) **с работодателем.** **Срок ведения коллективных переговоров не оговорен.** *Федеральный Закон «О коллективных договорах и соглашениях», ст.2*	Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый **работниками и работодателем в лице их представителей.** При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора **в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров** стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. *Ст.40 ТК РФ*
Стороны коллективного договора		
2	Представители работников — органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением. **Данная формулировка относится ко всем уровням социального партнерства.** *Федеральный Закон «О коллективных договорах и соглашениях», ст.2*	**ТК РФ детализирует представителей работников на разных уровнях социального партнерства.** Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. *Ст.29 ТК РФ*
3	Представители работодателей являются руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы. **Данная формулировка относится ко всем уровням социального партнерства.** *Федеральный Закон «О коллективных договорах и соглашениях», ст.2*	**ТК РФ детализирует представителей работодателей на разных уровнях социального партнерства** Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами. *Ст.33 ТК РФ*

1	2	3
Ведение коллективных переговоров		
4	**Обязанности по предоставлению информации носят односторонний характер:** органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и представители работодателей должны предоставлять представителям работников имеющуюся у них информацию, необходимую для коллективных переговоров. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством. *Федеральный Закон «О коллективных договорах и соглашениях», ст.7*	**Обязанности по предоставлению информации носят взаимный характер.** Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. *Ст.37 ТК РФ*
Разрешение разногласий		
5	Момент начала коллективного трудового спора — день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или несообщение работодателем в соответствии со статьей 4 настоящего Федерального закона своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. *Федеральный Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», ст.2*	Моментом начала коллективного трудового спора является дата подписания протокола разногласий наряду с сообщением решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или не сообщение работодателем своего решения по истечении трех рабочих дней со дня получения требований, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. *Ст.400 ТК РФ* *Ст.398 ТК РФ*
6	**Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов** и посредников производится по соглашению с ними органами исполнительной власти и местного самоуправления, работодателями, их объединениями, иными уполномоченными работодателями органами. *Федеральный Закон «О коллективных договорах и соглашениях», ст.9*	**Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной**, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением. *Ст.39 ТК РФ*
Срок действия коллективного договора		
7	Коллективный договор заключается **на срок от одного года до трех лет.** Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует в течение всего срока.	Коллективный договор заключается **на срок не более трех лет** и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. **В отличие от ранее существовавшего положения, когда коллективный договор автоматически продолжал действовать до заключения нового,** стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. **Соответственно, коллективный договор, заключенный до вступления в силу ТК РФ, действует лишь в течение указанного в нем срока, по истечении которого он будет про-**

1	2	3
		должать действовать лишь в случае принятия об этом решения сторонами.
	Федеральный Закон «О коллективных договорах и соглашениях», ст.14	*Ст.43 ТК РФ*
	Содержание и структура коллективного договора	
	Рабочее время и время отдыха	
8	Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются: 1) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда; 2) работникам, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства и имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии, в организации; 3) работникам с ненормированным рабочим днем; 4) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях; 5) в других случаях, предусмотренных законодательством и коллективными договорами или иными локальными нормативными актами.	Дополнительные ежегодные отпуска могут предоставляться: 1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; 2) работникам с ненормированным рабочим днем, **(продолжительность отпуска определяется коллективным договором и не может быть менее 3-х календарных дней);** 3) **работникам, имеющим особый характер работы;** 4) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях; 5) дополнительные отпуска в соответствии с коллективным договором могут предоставляться всем работникам организации. Работодатель, с учетом производственных и финансовых возможностей, может, за счет средств предприятия, предоставлять работникам дополнительные отпуска продолжительностью сверх установленной законодательством. Например, коллективным договором могут быть установлены дополнительные отпуска за выслугу лет, продолжительный стаж работы на данном предприятии и т.д.
	Ст.68 КЗоТ	*Ст.116 ТК РФ*
9	По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его заявлению, с разрешения руководителя предприятия, учреждения, организации либо руководителя производственной единицы может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который оформляется приказом (распоряжением). В необходимых случаях по соглашению сторон этот отпуск может быть отработан работником в последующий период, исходя из условий и возможностей производства. (в ред. Указов Президиума ВС РСФСР от 12.08.1980, от 20.12.1983) Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста восемнадцати лет; одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по их заявлению ежегодно предоставляется отпуск без	По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работодатель может предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы. Отпуск предоставляется по письменному заявлению работника. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем. **Трудовым законодательством установлены случаи, когда работодатель на основании письменного заявления работника, обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:** **- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;** **- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;** **- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной служ-**

1	2	3
	сохранения заработной платы продолжительностью до четырнадцати календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям). Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается. *Ст.76 КЗоТ*	**бы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;** **- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;** **- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;** **- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.** *Ст.128 ТК РФ*
Оплата и нормирование труда		
10	Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Для отдельных категорий работников законодательством могут быть установлены другие сроки выплаты заработной платы. Заработная плата за все время отпуска выплачивается **не позднее чем за один день до начала отпуска.** *Ст 96 КЗоТ*	Заработная плата должна выплачиваться не реже, чем каждые полмесяца. Конкретные сроки выдачи заработной платы должны определяться в коллективном договоре Именно они принимаются во внимание, в том числе в суде, при рассмотрении трудового спора по вопросам задержки выплаты зарплаты. Отсутствие такого обязательства в коллективном договоре по конкретным срокам выдачи зарплаты затрудняет рассмотрение коллективного спора по данному поводу. Устанавливая конкретные даты выплаты зарплаты, можно предусмотреть в коллективном договоре меры ответственности должностных лиц за несоблюдение этих сроков. Оплата отпуска производится **не позднее, чем за три дня до его начала.** *Ст.136 ТК РФ*

Приложение 2

Согласовано:
Заместитель Руководителя Росстроя
_____ Ю.П. ТЫРТЫШОВ

Председатель Общероссийского профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий (профсоюз жизнеобеспечения)
А.Д. ВАСИЛЕВСКИЙ
12 мая 2004 г.

Президент Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз коммунальных предприятий»
В.Б. НИКОЛАЕВ
12 мая 2004 г.

Отраслевое тарифное соглашение по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 01.01.2005 г. по 31.12.2007 г.

(с изменениями и дополнениями, зарегистрированными Федеральной службой по труду и занятости от 06.12.2005 г. № 34/05-07)

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социального развития Российской Федерации
Регистрационный № 2685-ВЯ
Первый заместитель Министра труда и социального развития Российской Федерации
В.А. ЯНВАРЕВ
26 мая 2004 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 01.01.2005 г. по 31.12.2007 г. (далее Соглашение *или ОТС*[3]) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений работников и работодателей, обеспечение защиты прав и интересов работников и эффективной работы предприятий.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя — *Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения*, в дальнейшем — Профсоюз;
- работодатели в лице их представителя — Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз коммунальных предприятий», в дальнейшем — Союз коммунальных предприятий.

1.3. Действие соглашения распространяется:

- на работников и работодателей предприятий и организаций, независимо от их организационно-правовых форм собственности и численности работников, являющихся членами Союза коммунальных предприятий, а также не входящих в него, но делегировавших свои полномочия участникам Соглашения на его разработку и заключение от их имени (в дальнейшем — Предприятий);
- на органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, которые уполномочили участников Соглашения разработать и заключить его от их имени;
- на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

[3] Изменения и дополнения по всему тексту Соглашения выделены курсивом

Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров (соглашений) и индивидуальных трудовых договоров для предприятий, на которые оно распространяется.

В случае отсутствия на предприятии коллективного договора, настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.4. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения ее обязательства переходят к правопреемнику.

1.5. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств, но вправе, по взаимному согласию, вносить дополнения и изменения.

Изменения и дополнения в Соглашение вносятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.6. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом работодателя и соответствующего органа Профсоюза с соответствующим уведомлением, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.

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

1.8. Соглашение вступает в силу с 1 января 2005 г. и действует по 31 декабря 2007 г.

Раздел II. Обязательства договаривающихся сторон

Договаривающиеся стороны обязуются:

2.1. Принимать меры:

- к введению договорных отношений на всех этапах производства и предоставления услуг предприятиями жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- к обеспечению работодателями и профсоюзными организациями выполнения установленных данным Соглашением минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям, не ограничивая права работодателей в расширении этих гарантий и льгот в пределах собственных средств предприятий, добиваясь введения последних в коллективные договоры.

2.2. Сотрудничать на паритетных началах при решении отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

2.3. Предоставлять необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения, а также подготовки предложений по изменению действующего Соглашения.

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

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

2.6. Союз коммунальных предприятий:

- решает через своих членов задачу модернизации и финансово-экономического оздоровления предприятий;
- содействует выполнению руководителями предприятий обязательств, предусмотренных заключенными соглашениями и коллективными договорами, оказывает им необходимую помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего социально-трудовые и связанные с ними социально-экономические отношения, разрешения коллективных трудовых споров;
- способствует созданию благоприятных социально-трудовых отношений на Предприятиях, согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей;
- вносит в установленном порядке Министерству промышленности и энергетики Российской Федерации предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, затрагивающие интересы работников и работодателей, участвует в их разработке;

- содействует реализации государственных программ, проектов социально-экономического развития и реформирования жилищно-коммунального хозяйства;
- участвует в решении вопросов занятости работников, снижения диспропорций в оплате труда, содействует организации профессиональной подготовки и переподготовки кадров, в том числе руководящего состава и специалистов;
- обобщает и распространяет опыт работы лучших Предприятий, участвует в проведении Всероссийских конкурсов на звание: «Самый благоустроенный город России» и «Лучшая организация, предприятие по эффективности работы в новых экономических условиях» и др.

2.7. Профсоюз:

- оказывает практическую помощь работникам Предприятий, органам Профсоюза в разработке и принятии коллективных договоров;
- осуществляет контроль и защиту трудовых прав и социальных гарантий работников в вопросах оплаты и условий труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством;
- способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями на принципах социального партнерства;
- принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы трудящихся в сфере социального страхования;
- осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда на Предприятиях;
- выдвигает требования об отмене, приостановке действий или внесении изменений в решения работодателей, нарушающие права и интересы работников и трудовых коллективов, ухудшающие условия и безопасность труда;
- обобщает и распространяет положительную практику работы Предприятий и их профсоюзных органов, территориальных объединений Профсоюза.

Раздел III. Социально-трудовые отношения

3.1. Определяются на основании Трудового кодекса Российской Федерации, других нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, а также отраслевых положений и рекомендаций по вопросам условий труда и его оплаты.

3.2. Устанавливаются между работниками и работодателями, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, по трудовому договору, то есть соглашению, заключаемому в письменной форме, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной профессии с соблюдением требований внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать ему заработную плату и обеспечивать соответствующие условия труда.

Условия, предусматриваемые трудовым договором, не могут ухудшать положений, определенных данным Соглашением или коллективным договором Предприятия.

3.3. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным органом предприятия, организации согласно ст.8 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.4. Порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел IV. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

Режим рабочего времени и перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливаются на Предприятии коллективным договором в соответствии с действующим законодательством.

При работе в режиме гибкого времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующего учетного периода.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета предприятия. 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 с учетом мнения профсоюзной организации предприятия.

4.2. Сокращенный режим рабочего времени устанавливается для работников, занятых на вредных работах, и других категорий работников в соответствии с законодательством о труде.

4.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел V. Время отдыха

5.1. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной — один выходной день в неделю.

5.2. 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 профсоюзным органом Предприятия.

5.3. Третье воскресенье марта является праздником работников жилищно-коммунального хозяйства.

5.4. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Затраты по предоставлению указанных отпусков включаются в себестоимость по производству работ (услуг).

Раздел VI. Оплата труда

6.1. Стороны договорились о том, что минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда равна произведению базовой месячной тарифной ставки рабочего первого разряда *на* коэффициент особенностей работ предприятия.

С 1 января 2005 г. базовая месячная тарифная ставка рабочего первого разряда устанавливается в размере 1 860 рублей.

На период действия Соглашения устанавливаются следующие коэффициенты особенностей работ:

для предприятий коммунального и бытового водоснабжения, по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и коллекторов — 1,4;

для предприятий по обслуживанию электросетей и подстанций, тепловых сетей и объединенных котельных — 1,4;

для предприятий по ремонту и эксплуатации лифтового хозяйства жилых домов — 1,2;

для мусороперерабатывающих и мусоросжигательных заводов, мусороперегрузочных станций, полигонов захоронения ТБО — 1,3;

для предприятий жилищного хозяйства, предприятий по ремонту и эксплуатации дорожно-мостового хозяйства, а также ремонтно-строительных работ — 1,2;

для организаций по газификации и эксплуатации газового хозяйства — 1,4;

для специализированных комбинатов радиационной безопасности «Радон» — 1,5;

для предприятий по государственному учету недвижимости — 1,3;

для предприятий ритуального обслуживания, по санитарной очистке и озеленению городов — 1,2;

для предприятий коммунальных бань и прачечных — 1,2;

для службы заказчика жилищно-коммунальных услуг, управляющих организаций — 1,2;

для предприятий гостиничного хозяйства — 1,1;

для прочих предприятий — 1,0.

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

Расходы на оплату труда при формировании тарифов утверждаются с учетом межразрядного коэффициента, принятого на предприятии.

Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда подлежит ежеквартальной индексации в соответствии с официальными индексами фактического роста потребительских цен, *без учета товаров и услуг необязательного пользования* с целью приближения к уровню показателя установленного прожиточного минимума трудоспособного населения в Российской Федерации.

Указанный размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда считать основой для дифференциации тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников при заключении коллективных договоров на предприятии.

6.2. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором или трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с настоящим Соглашением.

6.3. В соответствии с *действующим законодательством, а также* постановлением Правительства Российской Федерации от 17.02.2004 г. № 89 расходы на оплату труда, включаемые в цены и тарифы, определяются исходя из общих условий оплаты труда, установленных настоящим Соглашением. *При этом данные расходы могут быть установлены согласно региональным отраслевым соглашениям, если условия оплаты труда, предусмотренные в них, более благоприятны для работников отрасли.*

Цены и тарифы, установленные с использованием метода экономической обоснованности, меняются с учетом индексов-дефляторов, определяемых Министерством экономического развития и торговли Российской Федерации. Изменению подлежит также базовая месячная ставка рабочего 1-го разряда, размер которой корректируется в соответствии с п.6.1. настоящего соглашения.

6.4. В соответствии со статьями 8, 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, различного рода выплат, в том числе за выслугу лет, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала, устанавливаются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом Предприятия и отражаются в коллективных договорах.

6.5. Повышенная оплата труда устанавливается на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями. Государственные гарантии, льготы и размер компенсаций для лиц, работающих в таких условиях, определяются законодательством Российской Федерации и отражаются в коллективном договоре Предприятия.

Доплаты за работу в тяжелых и вредных, а также в особо тяжелых и особо вредных условиях труда, устанавливаются Предприятием по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них, и начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

6.6. Оплата времени простоя по вине работодателя производится в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Коллективным договором могут устанавливаться более высокие размеры оплаты времени простоев.

6.7. Размер оплаты сверхурочных работ или предоставление по желанию работника вместо повышенной оплаты дополнительного времени отдыха определяется коллективным договором в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Доплата за работу в ночное время производится в повышенном размере, определяемом коллективным договором, но не ниже размеров, установленных законами и иными правовыми актами.

6.9. 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.

При этом размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается 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)» и в зависимости от величины тарифной ставки 1-го разряда рабочего основной профессии с учетом положений по оплате труда, определенных коллективным договором в данной организации. Для многоотраслевых предприятий ЖКХ при расчете оплаты труда руководителей, специалистов и служащих применять 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.

Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок на предприятии.

В целях тарифообразования ежемесячная сумма средств, направляемая на премирование работников, доплаты, надбавки и другие выплаты определяются из расчета:

а) величина премии за основные результаты хозяйственной деятельности принимается *для* расчета фонда оплаты труда в размере до 100 процентов должностного оклада (тарифной ставки) *с учетом доплат и надбавок, на которые начисляются премии за результаты хозяйственной деятельности согласно действующим нормативным правовым актам Российской Федерации*;

б) доплаты за вредные условия труда, многосменный режим, разъездной характер работы и др. — от 4 до 40 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

в) вознаграждение по итогам работы за год — не менее 33 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

г) вознаграждение за выслугу лет — не менее 15 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

д) другие выплаты на основании действующих на Предприятии коллективных договоров, соглашений.

При формировании тарифа учитывать, что расчетные средства, направляемые на оплату труда, ежеквартально увеличиваются, исходя из роста индекса потребительских цен в Российской Федерации по данным Федеральной службы государственной статистики.

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

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением настоящего Соглашения и влекут ответственность работодателя в соответствии с действующим законодательством.

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.

Не допускается приостановка работы работниками на объектах, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение), а также обслуживающих машины и механизмы, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

В Предприятии, где задерживаются выплаты заработной платы на один месяц и более, с участием органов Профсоюза составляется график погашения задолженности и принимаются меры по полной ее ликвидации.

6.11. В целях тарифообразования применяются нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания и нормативы численности персонала, установленные в соответствии с нормативно-методологическими актами федеральных органов исполнительной власти, в пределах своей компетенции.

6.12. О введении и пересмотре норм и нормативов, введении новых и (или) изменении условий оплаты труда работники предупреждаются работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом Предприятия в сроки, предусмотренные законодательством о труде.

Раздел VII. Обеспечение занятости

7.1. Стороны обеспечивают проведение государственной политики занятости на уровне постоянного роста профессионального и квалификационного уровня каждого работника, сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействие занятости высвобождаемых работников. Подготавливают предложения по поддержке и оздоровлению несостоятельных предприятий жилищно-коммунального хозяйства.

7.2. Работодатели и профсоюзные организации Предприятий предусматривают в коллективных договорах:

- реализацию мер по защите трудящихся в случае приостановки производства или высвобождения работников в условиях жесткой экономической необходимости;
- предоставление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- создание при необходимости специального фонда защиты за счет собственных средств для оказания материальной помощи особо нуждающимся;

- оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленной законодательством Российской Федерации дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет средств Предприятия.

7.3. Не допускать при массовом сокращении работников увольнения следующих категорий лиц:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, воспитывающих детей-инвалидов;
- работников, при наличии двух или более иждивенцев;
- работников, в семьях которых нет лиц с самостоятельным заработком;
- работников, получивших на Предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

7.4. Работодатели своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляют органам службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке.

Основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата его работников за определенный календарный период. К ним относятся:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников предприятия, недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации или неоднократным неисполнением им без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания, производится *по согласованию с соответствующим профсоюзным органом предприятия, организации согласно п.3.3 настоящего ОТС.*

Раздел VIII. Охрана труда

8 1. Охрана труда — система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.2. Гарантии осуществления права трудящихся на охрану труда и обеспечение единого порядка регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками Предприятий установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.3. Работодатели обеспечивают:

- проведение организационной и технической политики, направленной на безопасные и здоровые условия труда;
- условия для выполнения работниками требований, норм и правил по безопасной эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования и ведению всех видов технологических процессов;
- разработку и своевременное выполнение мероприятий по приведению условий труда на рабочих местах в соответствие с требованиями безопасности и гигиены труда;
- проведение инструктажа и стажировки на рабочем месте, а также беспрепятственный допуск для проведения общественного контроля по охране труда;
- содействие участию соответствующих органов Профсоюза в проведении расследований аварий и несчастных случаев на производстве;
- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда на предприятиях независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных предприятий

и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,1 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а на предприятиях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, — в размере не менее 0,7 процента суммы эксплуатационных расходов;

- проведение за счет собственных средств медицинских осмотров для лиц при приеме на работу, а также периодических осмотров, предусмотренных органами здравоохранения и Государственной санитарно-эпидемиологической службой Российской Федерации;
- своевременную и бесплатную выдачу работникам спецодежды, спецобуви, смывающих, обезвреживающих и других средств индивидуальной защиты в соответствии с условиями труда и установленными нормами;
- снабжение работающих молоком и другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с постановлением Минтруда России от 31.03.2003 № 13 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда»;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда на производственных объектах и разработкой мер по приведению их в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности;
- заключение договоров на обязательное медицинское страхование от несчастных случаев, связанных с производством, и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;
- 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;
- рассмотрение и принятие мер по предложениям соответствующих органов Профсоюза, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

8.4. Союз коммунальных предприятий и Профсоюз совместно с территориальными организациями:

- организуют научные исследования и разработку нормативной документации (правил, положений, методических указаний, отраслевых и типовых инструкций и т.п.) в области охраны труда;
- принимают участие (в случае необходимости) в расследовании групповых несчастных случаев или случаев со смертельным исходом;
- организуют обучение работников Предприятий по вопросам охраны труда и трудового законодательства и оказывают им необходимую консультативную помощь.

Раздел IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Работникам, в случаях предусмотренных законодательством, предоставляются государственные гарантии, льготы и компенсации. Все работники подлежат обязательному государственному медицинскому страхованию.

9.2. Работодателю за счет средств Предприятия рекомендуется вводить дополнительные к установленным действующим законодательством льготы и услуги по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, дополнительному медицинскому страхованию, а именно:

- оказывать разовую материальную помощь семьям работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве, ставших инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, в размере не менее 10-ти минимальных размеров оплаты труда, а в случаях смерти работников от общего заболевания или несчастного случая в быту — не менее 5-ти минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации;
- частично компенсировать удорожание стоимости питания в столовых, а также стоимости проезда к месту работы;
- возмещать молодым специалистам, работникам социально слабо защищенных категорий расходы по найму жилья, квартплате;
- выплачивать работникам ежегодные пособия на оздоровление в период отпуска в размере тарифной ставки (оклада), а многодетным семьям в размере 1,5 тарифной ставки (оклада) при наличии источника компенсации;

- обеспечивать бесплатное или за частично оплачиваемое содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей работников, доход которых на одного члена семьи не превышает минимального прожиточного минимума по региону (с учетом компенсации) или в семьях, имеющих троих и более детей, детей-инвалидов, в неполных семьях при наличии источника компенсации;
- выплачивать единовременное пособие работникам при выходе их на пенсию в зависимости от стажа работы на Предприятии в следующих размерах:

Стаж работы	Кратность размера пособия исчисляемого от среднемесячного заработка
до 10 лет	1,0
от 10 до 15 лет	1,5
от 15 до 20 лет	2,0
свыше 20 лет	2,5

- предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск до трех дней (не в счет очередного) в случаях: собственной свадьбы, свадьбы детей, рождения ребенка, смерти супруга(и), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер);
- предоставлять матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей школьников младших классов, однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний — 1-го сентября;
- сохранить право на улучшение жилищных условий, пользование объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений, на участие в приватизации, акционировании соответствующего предприятия, учреждения, организации ветеранам труда данного предприятия, прекратившим трудовые отношения с предприятиями, учреждениями, организациями после установления (назначения) им пенсии;
- компенсировать дорогостоящее лечение для работников специализированных комбинатов радиационной безопасности «Радон».

9.3. Дополнительные льготы и компенсации предусматриваются в коллективном договоре.

Раздел X. Социальная защита работников при банкротстве Предприятий

10.1. С целью смягчения социальных последствий банкротства, в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, работодатели, при участии договаривающихся сторон, будут способствовать соблюдению очередности при распределении имущества должника *(конкурсной массы)*, а именно:

- удовлетворению требований граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей;
- расчетам по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, также по выплате задолженности и перечислению профсоюзных взносов членов профсоюза.

10.2. При наличии *материальных средств* имущества должника после удовлетворения требований кредиторов, предусмотренных ст.64 Гражданского кодекса Российской Федерации, оставшаяся часть средств направляется на:

- организацию профессионального обучения, подготовку и переподготовку кадров, профессиональное консультирование высвобождаемых работников;
- компенсацию работникам предпенсионного и пенсионного возраста, оставшимся без работы в результате банкротства Предприятия;
- обеспечение работникам, высвобождаемым в связи с несостоятельностью предприятий (банкротством), а также их ликвидацией, реорганизацией, преимущественного права трудоустройства (резервирование не менее чем 70% рабочих мест) на вновь образуемых организациях и предприятиях.

10.3. Решение об акционировании и банкротстве предприятий ЖКХ областной и муниципальной собственности принимать с учетом мнения сторон, представляющих Соглашение на местах. Не допускать банкротство предприятий ЖКХ, несостоятельность которых связана с задолженностью бюджетов и бюджетных организаций всех уровней.

Раздел XI. Гарантии прав выборных, освобожденных и наемных работников органов Профсоюза

11.1. Взаимоотношения сторон осуществляются в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и действующим законодательством.

11.2. Территориальные и первичные организации Профсоюза имеют право беспрепятственно и бесплатно получать от работодателей информацию по вопросам, связанным с организацией и оплатой труда и социально-экономическим развитием Предприятия, руководствуясь при этом действующим законодательством.

11.3. Работодатель обеспечивает представителям профсоюзных организаций:

- возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам на предприятии для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- бесплатное пользование необходимыми помещениями, в том числе для проведения собраний работников, средствами связи и транспортом;
- предоставление оплачиваемого рабочего времени выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для краткосрочной профсоюзной учебы и организационной работы;
- доведение содержания коллективного договора до каждого работника;
- предоставление работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их выборных полномочий, прежней работы (должности) или, с согласия работника, другой равноценной должности.

11.4. Работодатель, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза — перечисляет на счет профсоюзной организации Предприятия членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с действующим законодательством.

На предприятиях, на которые распространяется действие настоящего Отраслевого соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников.

11 5. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.6. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники Предприятия, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.7. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации рекомендовать работодателям оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа Предприятия производить за счет средств Предприятия в размерах, установленных коллективным договором.

11.8. Для организации оздоровительной, культурно-просветительной работы работодатель (организация) перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета средства в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда, при условии включения данного положения в коллективный договор.

Раздел XII. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

12.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

Раздел XIII. Порядок внесения в соглашение изменений, дополнений и разрешений споров, возникающих в процессе реализации соглашения

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

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

13.3. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Соглашения, несут дисциплинарную ответственность или подвергаются штрафу в размерах и порядке, которые установлены федеральным законом.

Раздел XIY. Порядок опубликования Отраслевого тарифного соглашения и предложения работодателям о присоединении к данному Соглашению

14.1. Настоящее Соглашение публикуется в ежемесячном информационно-аналитическом деловом иллюстрированном журнале Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз коммунальных предприятий» — «Коммунальный комплекс России», в информационном бюллетене ЦК Общероссийского профсоюза жизнеобеспечения, а также 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 «Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации», а также в собственных изданиях сторон, заключивших отраслевое Соглашение.

Соглашение считается распространенным на работодателей со дня опубликования указанного предложения в «Бюллетене трудового и социального законодательства Российской Федерации», если работодатели в течение 30 календарных дней со дня его официального опубликования, не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему.

Приложение 3

Перечень субъектов Российской Федерации, делегировавших право на подписание Отраслевого тарифного соглашения по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 01.01.2005 г. по 31.12.2007 г.[4]

№	Регион	Право на подписание ОТС
1	2	3
	Северо-западный федеральный округ	
1	Республика Карелия	Д
2	Республика Коми	Д
3	Архангельская область	Д
4	Вологодская область	Д
5	Калининградская область	-
6	Ленинградская область	-
7	Мурманская область	Д
8	Новгородская область	Д
9	Псковская область	Д
10	г. Санкт-Петербург	-
11	Ненецкий АО	-
	Центральный федеральный округ	
12	Белгородская область	-
13	Брянская область	Д
14	Владимирская область	-
15	Воронежская область	Д
16	Ивановская область	Д
17	Калужская область	Д
18	Костромская область	-
19	Курская область	Д
20	Липецкая область	Д
21	г. Москва	Д
22	Московская область	Д
23	Орловская область	Н
24	Рязанская область	-
25	Смоленская область	Д
26	Тамбовская область	Д
27	Тверская область	Д
28	Тульская область	Д
29	Ярославская область	-
	Приволжский федеральный округ	
30	Республика Башкортостан	Д
31	Республика Марий-Эл	Д
32	Республика Мордовия	Д

[4] Информация предоставлена Общероссийским профсоюзом рабочих местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий (профсоюз жизнеобеспечения).

1	2	3
33	Республика Татарстан	-
34	Удмуртская Республика	Д
35	Чувашская Республика	-
36	Кировская область	Д
37	Нижегородская область	Д
38	Оренбургская область	Д
39	Пензенская область	-
40	Пермский край	Д
41	Самарская область	Д
42	Саратовская область	Д
43	Ульяновская область	-
	Южный федеральный округ	
45	Республика Адыгея	-
46	Республика Дагестан	Д
47	Республика Ингушетия	Д
48	Кабардино-Балкарская Республика	-
49	Республика Калмыкия	Д
50	Карачаево-Черкесская Республика	Д
51	Республика Северная Осетия — Алания	Д
52	Чеченская Республика	Д
53	Краснодарский край	Д
54	Ставропольский край	Д
55	Астраханская область	Д
56	Волгоградская область	Д
57	Ростовская область	Д
	Уральский федеральный округ	
58	Курганская область	Д
59	Свердловская область	-
60	Тюменская область	-
61	Челябинская область	Д
62	Ханты-Мансийский АО	-
63	Ямало-Ненецкий АО	-
	Сибирский федеральный округ	
64	Республика Алтай	-
65	Республика Бурятия	-
66	Республика Тыва	-
67	Республика Хакасия	Д
68	Алтайский край	Д
69	Красноярский край	Д
70	Иркутская область	-
71	Кемеровская область	Д
72	Новосибирская область	Д
73	Омская область	Д
74	Томская область	-
75	Читинская область	-
76	Агинский-Бурятский АО	-
77	Таймырский (Долгано-Ненецкий) АО	Д
78	Усть-Ордынский Бурятский АО	Д
79	Эвенкийский АО	-

1	2	3
	Дальневосточный федеральный округ	
80	Республика Саха (Якутия)	-
81	Приморский край	-
82	Хабаровский край	**Д**
83	Амурская область	**Д**
84	Камчатская область	-
85	Магаданская область	**Д**
86	Сахалинская область	**Д**
87	Еврейская АО	**Н**
88	Корякский АО	**Д**
89	Чукотский АО	-

Примечание:
Д — право на подписание ОТС делегировано;
Н — отказано в праве на подписание ОТС;
прочерк — информация отсутствует.

Приложение 4

ПИСЬМО

Министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации Работодателям организаций жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации от 11 ноября 2004 г. № 140-МЗ

«О ПРИСОЕДИНЕНИИ К ОТРАСЛЕВОМУ ТАРИФНОМУ СОГЛАШЕНИЮ НА 2005–2007 ГОДЫ»

Уважаемые господа!

На федеральном уровне заключено Отраслевое тарифное соглашение по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 01.01.2005 г. по 31.12.2007 г. между Общероссийским профсоюзом рабочих местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий и Общероссийским объединением работодателей «Союз коммунальных предприятий».

Соглашение прошло уведомительную в Министерстве труда и социального развития Российской Федерации (№ 2685-ВЯ от 26 мая 2004 г.).В соответствии со статьей 48 (ч.6) Трудового кодекса Российской Федерации предлагаем присоединиться к Отраслевому тарифному соглашению по организациям жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации на период с 01.01.2005 г. по 31.12 2007 г.

Если в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования данного предложения о присоединении к соглашению не будет представлен письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным со дня его официального опубликования (статья 48, ч.7 Трудового кодекса Российской Федерации).

Координатор стороны,
представляющей Правительство Российской Федерации
М.Ю. ЗУРАБОВ

Приложение 5

Кодекс административных правонарушений (извлечения с изменениями на 01.01.2006 г.)

Раздел II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Глава 5. АДМИНИСТРАТИВНЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ, ПОСЯГАЮЩИЕ НА ПРАВА ГРАЖДАН

Статья 5.27. Нарушение законодательства о труде и об охране труда

1. Нарушение законодательства о труде и об охране труда — влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц — от трехсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

2. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, — влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Статья 5.28. Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки — влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда.

Статья 5.29. Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, — влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда.

Статья 5.30. Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения — влечет наложение административного штрафа в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Статья 5.31. Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению — влечет наложение административного штрафа в размере от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Статья 5.32. Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), — влечет наложение административного штрафа в размере от десяти до тридцати минимальных размеров оплаты труда.

Статья 5.33. Невыполнение соглашения

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, — влечет наложение административного штрафа в размере от двадцати до сорока минимальных размеров оплаты труда.

Статья 5.34. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки — влечет наложение административного штрафа в размере от сорока до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Рекомендации
по разработке и заключению коллективных договоров
в организациях ЖКХ

Сдано в набор 17.04.2006 г. Подписано в печать 21.04.2006 г.
Формат 560 × 90/16. Печать офсетная. Гарнитура Times New Roman.
Усл. печ. л. 20,0. Заказ № 1588

Издающая организация
ОАО «Центр муниципальной экономики»
101000, Москва, ул. Мясницкая, 13, стр. 3

Отпечатано в типографии «РПЦ ОФОРТ»

gost.e-ecolog.ru