

Министр регионального развития  
Республики Алтай

Председатель профсоюза  
работников  
жизнеобеспечения  
Республики Алтай

Председатель  
НО «Союз предприятий ЖКХ  
РА»



Н.П. Кондратьев



О.В. Бородина




Д.А. Молчанов

## Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Республики Алтай на 2014-2016 годы.

Соглашение прошло  
уведомительную регистрацию в  
Министерстве труда и социального  
развития Республики Алтай

Регистрационный № 1

Министр труда и социального  
развития Республики Алтай

  
В.А. Тюхтенева  
«15» января 2014 г.

г.Горно-Алтайск, 2013 г.

**Отраслевое тарифное соглашение в  
жилищно-коммунальном хозяйстве Республики Алтай  
на 2014-2016 годы.**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Республики Алтай (далее - Соглашение) заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, региональным Соглашением между объединениями работодателей, объединением организаций профсоюзов и Правительством Республики Алтай на 2014-2016 годы, Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2014-2016 годы.

1.2. Соглашение направлено на совершенствование системы взаимоотношений и согласования интересов между работниками, органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, по вопросам регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними экономических отношений в жилищной и коммунальной сферах, а также на повышение эффективности работы организаций жилищно-коммунального хозяйства (далее также - Организации), на реализацию социально-экономических, трудовых прав и законных интересов работников данной отрасли.

1.3. Перечень организаций жилищно-коммунального хозяйства, на которые распространяется действие Соглашения, в случае их присоединения к Соглашению в порядке, предусмотренном действующим законодательством, прилагается к настоящему Соглашению (Приложение № 1).

1.4. Цели Соглашения:

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

1.5. Настоящее Соглашение заключено между работодателями и работниками Организаций в лице их полномочных представителей (сторон):

- от работодателей - НО «Союз предприятий ЖКХ РА» (далее - Союз предприятий ЖКХ), действующее на основании;
- от работников - Республиканский профсоюз работников жизнеобеспечения Республики Алтай (далее - Профсоюз жизнеобеспечения), действующий на основании Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Профсоюза жизнеобеспечения (зарегистрирован 26 августа 2010 года в Минюсте России (учетный номер 0012110145), свидетельство № 278, государственный регистр № 1037739338450 от 31.01.2003);
- от органов исполнительной власти (Правительство Республики Алтай) в лице Министерства регионального развития Республики Алтай.

1.6. Настоящее Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями Организаций, на которые распространяется действие Соглашения, вне зависимости от форм собственности Организаций, общие условия оплаты

труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющий права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

1.7. Республиканский профсоюз работников жизнеобеспечения представляет интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза жизнеобеспечения, но уполномочивших его выступать от их имени и представлять их интересы, согласно ( ст.377 ТК РФ ). Наряду с другими сторонами социального партнёрства, осуществляет контроль, за его выполнением в порядке, установленном (ст.51 ТК РФ).

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

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

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

В случае установления тарифов на газ, электро- и теплоэнергию, на иные жилищно-коммунальные услуги без учета расходов работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением, работодатели вправе корректировать расходы на оплату труда с учетом действующих коллективных договоров и локальных нормативных актов Организаций. При этом работодатель должен обеспечивать уровень минимальной оплаты труда работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате.

1.10. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-экономическое положение работников, дополняют действие соответствующих положений Соглашения с момента вступления их в силу.

1.11. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько Соглашений, применяются условия Соглашений, наиболее благоприятные для работников.

1.12. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2014 года и действует по 31 декабря 2016 года включительно.

1.13. В течение 3-х месяцев до окончания срока действия Соглашения любая из Сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Соглашения.

1.14. Соглашение может быть дополнено или изменено только при взаимной договоренности сторон, его подписавших. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения прекратить действие принятых обязательств. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения, ее обязательства переходят к правопреемнику.

## **2. Обязательства и ответственность сторон в сфере социально-экономического развития отрасли.**

**Договаривающиеся стороны обязуются совместно:**

2.1. Принимать меры:

- к введению договорных отношений на всех этапах производства и предоставления услуг предприятиями жилищно-коммунального хозяйства в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Алтай.

- 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 и другими наградами и присвоения почетных званий Российской Федерации, награждению почетными грамотами федеральных министерств и ведомств, общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения, Администрации МО «Город Горно-Алтайск», законодательного собрания Эл Курултай Республики Алтай, республиканской организации профсоюза работников жизнеобеспечения, ООПРА, ФНПР.

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

#### **Правительство Республики Алтай совместно с администрациями муниципальных образований:**

2.6. При организации конкурсов на обслуживание жилого фонда и выполнения подрядных работ на объектах жилищно-коммунального хозяйства в состав конкурсной комиссии включают представителей профсоюза работников жизнеобеспечения. В случае победы на конкурсе предприятия негосударственной формы собственности, ему обеспечиваются равные с государственными и муниципальными ремонтно-эксплуатационными предприятиями условия финансирования расходов на содержание (техническое обслуживание) и ремонт жилищного фонда за аналогичный объем работ.

2.7. В стоимости услуг предприятия, выставившего на конкурс свой пакет документов, уровень заработной платы и средства на охрану труда и другие социальные гарантии должны быть не менее установленного настоящим Соглашением и другими действующими нормативными и правовыми актами.

2.8. Осуществляют прием ведомственного жилья и инженерной инфраструктуры в муниципальную собственность с обязательным финансированием, возникающим в связи с этим дополнительных затрат, в соответствии с действующим законодательством.

2.9. В целях защиты расходов населения

- предоставляют малообеспеченной категории граждан субсидии на оплату жилья и коммунальных услуг в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 декабря 2005 года № 761 «О предоставлении субсидий на оплату жилья и коммунальных услуг»;

- вносят предложения по упорядочению существующей системы льгот, усилению адресной направленности средств, выделяемых на социальную защиту населения.

2.10. Предусматривают в республиканском, районных, городском бюджетах средств на создание аварийного запаса топлива в расчетных размерах, исходя из возможности доходной части бюджетов.

2.11. Рассматривают представление профсоюзной стороны о ненадлежащем выполнении руководителем предприятия отраслевого тарифного Соглашения или коллективного договора.

2.12. Гарантируют поддержку предприятиям жилищно-коммунального хозяйства в организации договорных отношений с собственниками жилищного фонда и объектов коммунального назначения с обязательным заключением двух-трех сторонних договоров (заказчик, подрядчик, администрации территорий). В договорах фиксируются объемы предоставляемых услуг, размер финансирования, перечисление бюджетных дотаций исполнителям не реже одного раза в месяц.

2.13. Определяют дотации из бюджета за оказываемые услуги как разницу между утвержденными и экономически обоснованными тарифами с учетом компенсаций выпадающих доходов в связи с предоставлением гражданам льгот и субсидий.

2.14. При осуществлении полномочий по тарифному регулированию исходить из следующего:

2.14.1. расходы на оплату труда формируются в соответствии с разделом 5 настоящего соглашения;

2.14.2 уровень рентабельности формировать с учетом обеспечения возможности предприятия (или работодателя) осуществлять меры по социальной защите работников.

2.15. Не допускают задолженности предприятиям жилищно-коммунального хозяйства за коммунальные услуги.

2.16. При формировании бюджетов всех уровней выделять средства, достаточные для выполнения данного Соглашения.

2.17. Стороны договорились, что для соблюдения интересов работников, программа механизма акционирования и приватизации предприятий жилищно-коммунального хозяйства республики разрабатывается комитетом по госимуществу, с учетом мнения трехсторонней комиссии, созданной сторонами настоящего Соглашения.

В случае приватизации государственных, муниципальных предприятий, структурных подразделений или их частей соблюдают п.5.15 Государственной программы приватизации государственных и муниципальных предприятий в Российской Федерации, утвержденной Указом Президента от 24.12.93 г. № 2234.

2.18. По инициативе коллективов жилищно-коммунального хозяйства, органы местного самоуправления и законодательные органы рассматривают вопросы о предоставлении льгот по местным налогам.

2.19. Регистрация коллективных договоров в органах исполнительной власти по труду, заключенных на предприятиях ЖКХ, рассматривается как согласие местной администрации с нормативами, установленными в коллективных договорах, и учитывается при финансировании предприятий отрасли.

**НО «Союз предприятий жилищно-коммунального хозяйства Республики Алтай» обязуется:**

2.20. Обеспечить своевременное и качественное выполнение объемов работ и услуг, определенных соответствующими договорами.

2.21. Содействовать 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, создание благоприятных социально-трудовых отношений на предприятии.

2.22. Принимать меры по обеспечению финансовой и социальной стабильности на предприятии (организации), содействовать реализации государственных программ, проектов социально-экономического развития и реформирования жилищно-коммунального хозяйства.

2.23. Вносит в установленном порядке в органы исполнительной власти 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.

2.24. Участвовать в решении вопросов занятости работников, снижения диспропорций в оплате труда, содействует организации профессиональной подготовки и переподготовки кадров, в том числе руководящего состава и специалистов.

**Работодатели обязуются:**

2.25. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

2.26. Своевременно обеспечить заключение коллективных договоров, содействовать доведению до работников организации содержания коллективного договора. Все работники, в том числе вновь принятые, должны быть ознакомлены с коллективным договором предприятия, что подтверждается подписью работника.

2.27. Совместно с профсоюзом осуществлять ежегодную проверку с внесением изменений и дополнений в коллективные договоры с подведением их итогов на собраниях (конференциях) работников предприятия (в сроки, установленные коллективным договором).

2.28. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Не вмешиваться в деятельность первичных профсоюзных организаций, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации, а также не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность. Предоставлять первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

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

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

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

2.32. Не реже двух раз в год информировать трудовые коллективы о результатах финансово-хозяйственной деятельности, реализации планов и программ социально-экономического развития.

2.33. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

### **Республиканский Профсоюз работников жизнеобеспечения Республики Алтай и профсоюзные организации предприятий жилищно-коммунального хозяйства:**

2.34. Способствует своевременному выполнению в полном объеме настоящего Соглашения.

2.35. Оказывает практическую помощь трудовым коллективам, профсоюзам предприятий в разработке и принятии коллективных договоров.

2.36. Осуществляет защиту трудовых прав и социальных гарантий работников, оказывают бесплатные консультации, правовую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов, обеспечении занятости, при приеме на работу, увольнении, предоставлении льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ о труде, жилищном, пенсионном законодательстве, социальном и медицинском страховании, занятости.

2.37. Осуществляет организацию и проведение оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей.

2.38. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы трудящихся в сфере социального страхования.

2.39. Осуществляет общественный контроль, за состоянием охраны труда на предприятиях (организациях), контроль за, распределением и использованием средств, предназначенных на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников.

2.40. 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.

2.41. Обобщает и распространяет положительную практику совместной работы предприятий (организаций) и профсоюзных органов.

### **3. Социально-трудовые отношения**

3.1. Началом социально-трудовых отношений является заключение трудового договора (контракта) между работником и организацией. Трудовой договор (контракт) есть соглашение между работниками и организацией, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, настоящим Соглашением, коллективным договором. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме, в двух экземплярах.

3.2. Трудовой договор (контракт) заключается и оформляется в строгом соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Условия, предусмотренные при заключении индивидуальных трудовых договоров, контрактов, не могут ухудшать положения, определенные данным Соглашением и коллективным договором.

3.3. Порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров осуществляются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.4. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

### **4. Рабочее время и время отдыха**

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

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

4.2. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников Организации. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Продолжительность рабочего времени по графику за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

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

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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. В Организациях, 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, утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа работников Организации.

4.4. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, при наличии финансовой возможности работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка;
- б) собственная свадьба, свадьба детей;

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

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

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

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

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

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

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков определяется коллективным договором или локальным нормативным актом и принимается с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Продолжительность сезонных работ в системах жизнеобеспечения населения определяется периодом предоставления соответствующих услуг. Особенность таких сезонных работ предусматривается региональными отраслевыми тарифными соглашениями и коллективными договорами Организаций.

Настоящим Соглашением устанавливается Перечень сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона) в состав которого включается:

- а) производство, передача и реализация тепловой энергии (отопительный период);
- б) обеспечение сохранности имущества и оборудования для производства, передачи и реализации тепловой энергии (неотопительный период).

Отопительный период, утверждается органами местного самоуправления в Республике Алтай. Неотопительный период - период работ за рамками отопительного периода.

4.8. Третье воскресенье марта является профессиональным праздником работников жилищно-коммунального хозяйства.

## **5. Оплата труда**

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

5.2. Работодатели обеспечивают:

- а) оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;
- б) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в жилищно-



коммунальном хозяйстве и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, с учетом мнения представительного органа работников Организаций, а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

г) ежегодное индексирование минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (на основании данных Госкомстата Республики Алтай.);

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

5.3. С 1 января 2014 года базовая месячная тарифная ставка рабочего первого разряда устанавливается в размере 5040 рублей. Организациям, у которых финансово-хозяйственная деятельность не позволяет применять с 1 января 2014 года месячную тарифную ставку рабочего первого разряда в размере 5040 рублей, рекомендовать перейти в течение 2014 года на базовую месячную тарифную ставку рабочего 1 разряда в размере 5040 рублей.

В случае несоответствия даты установления минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, предусмотренной настоящим Соглашением, и даты изменения фактического уровня тарифов на электроэнергию, тепловую энергию, водоснабжение и водоотведение, в соответствии с решением Правительства Российской Федерации, работодатель вправе синхронизировать дату установления минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда с датой изменения фактического уровня тарифов.

В зависимости от финансового и экономического состояния Организации, социальных, экономических и производственных факторов работодатель вправе устанавливать в Организации тарифную ставку рабочих первого разряда, превышающую базовый размер.

Размер минимальной месячной тарифной ставки является основой для дифференциации оплаты труда всех профессионально-квалификационных групп работников с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

По запросу работодателя или первичной профсоюзной организации работодателя любая из сторон Соглашения вправе направить согласованные сторонами рекомендации по тарифным сеткам и тарифным коэффициентам.

Организации, участники настоящего Соглашения, по согласованию с профсоюзной организацией на предприятии могут применять тарифные сетки, учитывающие их отраслевые особенности деятельности и оплаты труда.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), равна произведению базовой месячной тарифной ставки рабочего первого разряда на следующие коэффициенты особенностей работ организации.

для специализированных комбинатов радиационной безопасности "Радон" .....	1,5
для организаций коммунального водоснабжения и водоотведения, по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и коллекторов .....	1,4
для организаций коммунального электроснабжения по обслуживанию электросетей и подстанций.....	1,4
для организаций коммунального теплоснабжения по обслуживанию тепловых сетей и котельных.....	1,4
для организаций по газификации и эксплуатации газового хозяйства.....	1,4
для организаций по ремонту и эксплуатации лифтового хозяйства жилых домов.....	1,4
для организаций по ремонту и эксплуатации дорожно- мостового хозяйства.....	1,4
для ремонтно-строительных организаций, осуществляющих капитальный ремонт жилищного фонда .....	1,4
для мусороперерабатывающих и мусоросжигательных заводов, мусороперегрузочных станций, полигонов захоронения ТБО.....	1,3
для подрядных и других организаций, оказывающие услуги	

в сфере жилищного хозяйства, управляющих организаций .....	1,2
для организаций ритуального обслуживания, в том числе похоронного дела .....	1,3
для организаций по механизированной уборке и санитарной очистке поселений .....	1,25
для организаций по озеленению городов .....	1,25
для организаций банно-прачечного хозяйства .....	1,25
для организаций гостиничного хозяйства .....	1,2
для прочих организаций жизнеобеспечения населения .....	1,2

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

5.4. Установить единую тарифную сетку по оплате труда работников жилищно-коммунальных предприятий согласно Приложению №2.

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

- а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;
- б) отсутствие аварий и роста инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;
- в) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;
- г) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
- д) своевременное получение паспорта готовности Организации к осенне-зимнему периоду;
- е) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

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

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

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

- а) расходов (средств) на оплату труда;
- б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг;
- в) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения;
- г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками.

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

5.8.1. Тарифную составляющую расходов (средств), направляемых на оплату труда, которая рассчитывается исходя из суммы месячных тарифных ставок (должностных окладов).

5.8.2. Средства, направляемые на премирование работников, доплаты, надбавки и другие выплаты в составе средств на оплату труда, которые формируются согласно коллективным договорам. Эти средства включают в себя:

5.8.2.1. доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, - в размере не менее 12,5 процента тарифной составляющей расходов (средств),

условиями труда, - в размере не менее 12,5 процента тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки), оплата и выплаты:

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

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

в) за разъездной характер работы;

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

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

е) за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы, - в размере, в зависимости от количества человек в бригаде;

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

з) при суммированном учете рабочего времени оплата труда за работу в выходной день сверх графика работы конкретного работника - в двойном размере по итогам работы за учетный период или по желанию работника предоставляется другой день отдыха;

и) оплата времени для приемки смены работниками Организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме;

Конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты устанавливаются непосредственно в Организациях;

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

5.8.2.2. доплаты (надбавки) стимулирующего характера устанавливаются в размере до 5 % от суммы должностных окладов всех работников предприятия. К таким доплатам (надбавкам) относятся:

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

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

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

5.8.2.3. премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности - в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом в пределах 50% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда для рабочих, и 25 % тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. При наличии финансовой возможности, работодатель может увеличить размер премии.

Премия начисляется на тарифную ставку (должностной оклад), в соответствии с действующим законодательством;

5.8.2.4. Производить ежемесячную выплату работникам за выслугу лет в зависимости от стажа работы в данной отрасли, дающей право на получение вознаграждения в процентах к

месячной тарифной ставки (должностного оклада) в размере до 30%. Размер стажевых групп устанавливаются предприятием самостоятельно в коллективном договоре.

Надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад без учета доплат и надбавок, выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы. На надбавку начисляется районный коэффициент.

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

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

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

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

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

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

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

5.9. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника.

Оплата труда руководителей Организаций производится в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами.

Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок Организации. Премирование руководителей Организаций, не имеющих прибыли, может производиться за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость работ (услуг).

Конкретный порядок и размеры премирования определяются локальными нормативными актами Организации.

5.10. При формировании тарифов на жилищно-коммунальные услуги учитывать средства, направляемые на премирование работников, доплаты, надбавки и другие выплаты в следующих размерах:

- ежемесячное премирование в размере до 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки) для рабочих, до 25 процентов для административно-управленческого персонала;

- доплаты за вредные условия труда на основании проведенной аттестации рабочих мест с установлением конкретных размеров в разрезе занимаемых должностей;

- вознаграждение за выслугу лет – 15 процентов должностного оклада (тарифной ставки) рабочего (служащего);

- другие выплаты на основании действующего трудового законодательства РФ, и действующих на предприятиях коллективных договоров и положений по оплате труда.

Также при формировании тарифов на жилищно-коммунальные услуги применяются нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания и нормативы численности персонала, установленные в соответствии с нормативно-методологическими актами федеральных органов исполнительной власти, а также республиканских и муниципальных органов власти, в пределах своей компетенции.

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

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

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

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

5.14. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится работодателем учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в сроки, предусмотренные законодательством о труде.

Работники должны быть предупреждены об изменениях не позднее, чем за два месяца.

## **Раздел 6. Обеспечение занятости**

6.1. Работодатели при участии первичных профсоюзных организаций проводят политику занятости на основе повышения трудовой мобильности внутри Организации (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников. При этом возможно привлечение к трудовой деятельности мигрантов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатели не допускают необоснованного сокращения рабочих мест.

6.2. Работодатели обеспечивают:

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

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

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

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

б) переподготовка кадров, их перемещение внутри Организации.

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

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

6.2.6. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации Организации, сокращением численности или штата, информации о направлении в установленном законодательством порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их

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

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

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

6.3. Первичные профсоюзные организации обязуются:

6.3.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости.

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

6.4. Критерием массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации является увольнение свыше 10% работников Организации единовременно.

6.5. При реорганизации Организаций применяется процедура продолжения трудовых отношений, предусмотренная ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). При реорганизации Организаций или смене собственника имущества Организации трудовые отношения с согласия работника продолжаются, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только согласно действующему законодательству.

6.6. Процедура продолжения трудовых отношений при реорганизации Организаций реализуется в соответствии с ТК РФ.

6.7. Работодатели обязуются:

а) извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении о реорганизации, принятом уполномоченным органом управления Организации, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения, но не менее чем за 2 месяца до начала реорганизации;

б) представлять в выборные органы первичных профсоюзных организаций в письменной форме информацию о сокращении численности или штата работников Организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Моментом начала проведения «соответствующих мероприятий» необходимо считать дату направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата (ч. 2 ст. 180 ТК РФ);

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

г) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, с работником - членом профсоюза производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ, п. 4 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.8. Первичные профсоюзные организации обязуются:

а) разъяснять работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в рамках реформирования жилищно-коммунального хозяйства;

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

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

6.9. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению в связи с сокращением численности или штата, в связи с ликвидацией Организации работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам Организации и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит компенсационные выплаты, денежные вознаграждения в порядке и на условиях, закрепленных в компенсационных соглашениях или коллективных договорах, действующих непосредственно в Организациях:

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

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

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

г) увольняемым работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 18 лет - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;

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

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

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

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

## 7. Охрана труда

7.1. Работодатели обеспечивают в области охраны труда:

7.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий в сфере охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

7.1.6. Выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи устанавливаются в коллективном договоре. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

7.1.7. Выдачу работникам молока или другими равноценных пищевых продуктов в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

7.1.8. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с требованиями законодательства.

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

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

7.1.11. Осуществление обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

7.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда в установленные законодательством сроки.

7.1.15. Рассмотрение представлений уполномоченного по охране труда первичных профсоюзных организаций согласно коллективным договорам или локальным нормативным актам.

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

7.1.17. 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 их вине.

7.1.18. Совместно с первичными профсоюзными организациями проведение конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

7.2. Первичные профсоюзные организации в области охраны труда:

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

7.2.2. Обеспечивают ежегодный контроль за разработкой и выполнением соглашений по охране труда.

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

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

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

7.3.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве по вине работодателя на каждого его иждивенца (дети в возрасте до 18 лет, супруг (супруга) при отсутствии самостоятельного дохода и инвалиды, состоящие на иждивении работника) в размере, установленном коллективным договором (пособие распределяется равными частями на каждого иждивенца);



б) установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профессионального заболевания в размерах, установленных коллективным договором.

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

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

7.4.2. Расходы, связанные с приобретением и бесплатной выдачей молока и других равноценных пищевых продуктов (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации).

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

7.4.4. Расходы в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство (работ, услуг), связанные с проведением мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

7.4.5. Расходы, связанные с проведением обязательных медицинских Осмотров (обследований) работников.

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

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

## 8. Социальная защита

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

8.1.1. компенсацию расходов, в размере установленном коллективным договором, подтвержденных соответствующими документами:

а) связанных с погребением умерших работников;

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

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

8.1.2. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни работников.

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

8.1.4. Выплату материальной помощи:

а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере, установленном коллективным договором. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год;

б) единовременное пособие работникам при выходе их на пенсию в зависимости от стажа работы в Организации в следующих размерах:

### Стаж работы

### Кратность размера пособия исчисляемого

### от ставки первого разряда основной профессии рабочих

до 10 лет	1,0
от 10 до 15 лет	1,5
от 15 до 20 лет	2,0
свыше 20 лет	2,5

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

г) при рождении ребенка;

д) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые).

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

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

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

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

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

8.2. Работодатель обязуется:

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

8.2.2. Своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

8.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также другие социальные фонды.

8.2.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая обязательную подготовку и переподготовку производственно-технического персонала.

8.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания (за исключением профессиональных заболеваний) в соответствии с действующим законодательством.

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

8.3. Работодатель осуществляет расходы на совершенствование взаимоотношений в сфере социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, которые включают в себя перечисления средств в виде сумм добровольных членских взносов (включая вступительные взносы), а также иные расходы, предусмотренные настоящим Соглашением, иными соглашениями в сфере социального партнерства, включая региональные отраслевые соглашения, коллективными договорами и локальными нормативными актами Организации, трудовыми договорами, заключенными с работниками и превышающими уровень обязательств, установленных законодательством Российской Федерации.

8.4. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и лиц с семейными обязанностями:

8.4.1. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

8.4.2. В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя в Организациях, находящихся в

сельской местности. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

8.4.3. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

8.4.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

8.4.5. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, им устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93 ТК РФ).

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

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

б) выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин и подростков, установленных Постановлением Совмина - Правительства РФ от 06.02.1993 № 105;

в) ограничивать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 253 ТК РФ).

г) исключать применение труда лиц моложе 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью (ст. 265 ТК РФ).

8.5. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

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

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

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

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

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

8.6.5. Способствовать созданию в Организациях молодежных организаций (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных организаций, другие формы молодежного самоуправления).

8.7. Первичные органы профсоюзных организаций обязуются:

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

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

8.7.3. Ходатайствовать о предоставлении дополнительных гарантий, льгот и компенсаций для закрепления на работе молодежи по сравнению с действующим законодательством.

8.7.4. Оказывать материальную помощь молодым работникам за счет средств профсоюзной организации.

## **9. Социальное партнерство**

### **9.1. НО «Союз предприятий жилищно-коммунального хозяйства Республики Алтай» и Республиканский профсоюз работников жизнеобеспечения Республики Алтай:**

9.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения.

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

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

9.1.4. Информировать друг друга о принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.5. Принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

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

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

9.1.8. Участвуют в установленном законом порядке в подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и экономические интересы работников системы жизнеобеспечения населения.

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

9.1.10. Прорабатывают в соответствующих органах власти вопросы по обеспечению своевременного финансирования жилищно-коммунального хозяйства и принятию экономически обоснованных тарифов в части расходов на оплату труда, охрану труда, социальное обеспечение, а также иных вопросов в рамках настоящего Соглашения.

9.1.11. Устанавливают размер минимальной тарифной ставки рабочего первого разряда в соответствии с индексом потребительских цен на основании данных Госкомстата Республики Алтай, который применяется в обязательном порядке во всех Организациях отрасли - участниках Соглашения.

### **9.2. НО «Союз предприятий жилищно-коммунального хозяйства Республики Алтай»:**

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

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

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

9.2.4. Получает от своих членов информацию о размере минимальной месячной заработной платы рабочих первого разряда, установленном в Организации, иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения, анализирует полученные сведения, проводит предварительные переговоры с Организациями по размеру минимальной месячной заработной платы и размеру индексации.

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

### **9.3. Работодатели обязуются:**

9.3.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

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

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

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

9.3.5. Предоставлять по запросам в Союз предприятий ЖКХ информацию о размере минимальной месячной заработной плате рабочих первого разряда, установленной в Организации (один раз в полгода), иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения.

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

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

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

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

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

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

9.3.12. Предоставлять работникам, освобожденным от основной работы в Организации вследствие избрания на выборные должности в исполнительные органы Союза коммунальных предприятий или выборный орган Профсоюза жизнеобеспечения, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность).

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

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

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

#### **9.4. Работники обязуются:**

9.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

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

9.4.3. Содействовать устойчивому функционированию систем жизнеобеспечения населения.

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

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

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

#### **9.5. Республиканский Профсоюз работников жизнеобеспечения Республики**

**Алтай:**

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

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

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

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

9.5.5. Не вмешивается и обеспечивает невмешательство своих структурных подразделений в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создаёт угрозы для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

9.5.6. Представляет индивидуальные интересы членов Профсоюза жизнеобеспечения, а также работников, не являющихся его членами, на условиях ежемесячного отчисления 1% от заработной платы работников, Республиканскому Профсоюзу жизнеобеспечения.

9.5.7. Содействует адаптации работников к работе в условиях реформирования отрасли, продолжению трудовых отношений работников в реорганизуемых Организациях.

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

9.5.9. Содействует выполнению работодателем оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний. Предоставляет работодателю предложения по организации и проведению культурно-досуговой и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий.

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

## 10. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств.

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

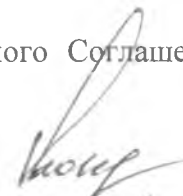
10.2. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

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

10.4. Продление срока действия отраслевого соглашения, дополнения и изменения производятся комиссией сформированной сторонами.

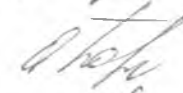
10.5. Разрешение разногласий по выполнению данного Соглашения осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Министр регионального развития Республики Алтай



Н.П. Кондратьев

Председатель профсоюза работников жизнеобеспечения Республики Алтай



О.И. Бородина

Председатель НО «Союз предприятий ЖКХ РА»



Д.А. Молчанов

Приложение 1:  
к Отраслевому тарифному соглашению  
по ЖКХ РА на 2014-2016 гг.

Список организаций и предприятий, участвующих в Отраслевом Тарифном соглашении  
по жилищно-коммунальному хозяйству Республики Алтай

1. ОАО «Республиканское жилищно-коммунальное хозяйство».
2. ОАО «Производственно-жилищно-эксплуатационный трест» г.Горно-Алтайск.
3. ОАО «Спецавтохозяйство» г.Горно-Алтайск.
4. МУП «Горэлектросети» г.Горно-Алтайск.
5. ОАО «Водоканал» г.Горно-Алтайск.
6. МУП «Комбинат коммунальных предприятий» г. Горно-Алтайск.
8. МУП «Водоканал» с. Майма.
9. МУП «Майма» с. Майма.
10. МУП «Шебалинское ЖКХ».
11. МУП «Онгудайское ЖКХ».
12. МУП «Коммунальщик» с. Усть-Кан.
13. МУП «Тепловодстройсервис» с. Усть-Кокса.
14. МУП «ЖКО Чемал».
15. МУП «Чергинское ЖКХ».
16. ОАО «Горно-Алтайское ЖКХ».
17. МУП «Сейкинское ЖКХ».
18. ООО «Восход» с. Каракокша.
19. ЗАО «Дорожник».
20. ООО «Тепло» с.Чемал.
21. ОАО «Горно-Алтайгаз».
22. ООО «Автомобильный транспорт РЖКХ».
23. ООО «Тепловодресурс» с.Шебалино.
24. ООО «Жилкомсервис» с.Черга.
25. ИП «Каташев» с.Акташ.
26. ООО «Тепло» с.Акташ.
27. ООО «ЖЭУ» г.Горно-Алтайск.
28. ООО «УК Центральная» г.Горно-Алтайск.
29. ИП «Адунова Л.Р.» с.Акташ.
30. ООО «Майма».
31. ООО «Континент» с.Кош-Агач.
32. ООО «Джазатурская ГЭС».
33. МАУ Бирюлинского сельского поселения «Центр оказания услуг населению, землеустройства и благоустройства прселения».
34. ОАО «Теплосеть» с.Онгудай.
35. ООО «Алтай-Теплосервис» с. Шебалино.
36. ООО «Солнечная энергия+» г.Горно-Алтайск.
37. ООО «Тайга» с.Усть-Кан.
38. ООО «Чойское ЖКХ» с.Чоя.
39. ООО «Коммунальное хозяйство» с.Турочак.
40. ООО «Строитель» с.Усть-Кан.



**Тарифная сетка  
по оплате труда работников жилищно-коммунального хозяйства Республики Алтай**

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифный коэффициент	1,0	1,05	1,08	1,11	1,25	1,41	1,60	1,80	2,04	2,27	2,52	2,77	3,05	3,35	3,69	4,05	4,46	4,91

**Тарифные ставки (оклады) тарифной сетки  
по оплате труда работников жилищно-коммунального хозяйства Республики Алтай**

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные ставки (оклады)	5040,0	5292,0	5443,2	5594,4	6300,0	7106,4	8064,0	9072,0	10281,6	11440,8	12700,8	13960,8	15372,0	16884,0	18597,6	20412,0	22478,4	24746,4

Председатель  
профсоюза работников  
жизнеобеспечения  
Республики Алтай



О.И. Бородина  
«19» декабря 2013 г.

Председатель НО «Союз  
предприятий ЖКХ РА»



Д.А. Молчанов  
«19» декабря 2013 г.

Министр  
регионального развития  
Республики Алтай



Н.П. Кондратьев  
«19» декабря 2013 г.