

Министр
жилищно-коммунального
хозяйства Ставропольского края


 Р.А. Марченко
« 17 » апреля 2017г.

Председатель совета директоров
Регионального объединения
работодателей «Союз
коммунальных предприятий
Ставропольского края»

 А.А. Калинин
« 17 » апреля 2017г.

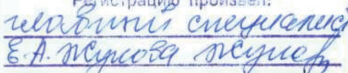
Председатель
Ставропольской краевой
организации Общероссийского
профессионального союза
работников жизнеобеспечения

 Н.В. Мельничук
« 17 » апреля 2017г.

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

на 2017 - 2019 годы

г. Ставрополь
2017 год

Министерство труда и социальной защиты населения Ставропольского края
СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАНО В УВЕДОМИТЕЛЬСКОМ ПОРЯДКЕ
за № 04 «14» апреля 2017г.
Регистрацию произвел: 

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение по предприятиям жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края (далее – Соглашение) является правовым актом, заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Соглашение направлено на совершенствование системы взаимоотношений и согласование интересов между работниками, органами государственной власти и 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 - Организации), на реализацию социально-экономических, трудовых прав и законных интересов работников данной отрасли.

1.3. Под Организацией понимается юридическое лицо, осуществляющее свою деятельность в жилищно-коммунальном хозяйстве.

Жилищно-коммунальное хозяйство - вид экономической деятельности, направленной на обеспечение жизнедеятельности населения, создание комфортных условий проживания граждан в своих жилищах и на благоустроенных территориях; жилищно-коммунальное хозяйство включает в себя виды деятельности, услуги, работы, поименованные в квалификационных характеристиках видов деятельности в Приказе Минстроя России от 27 апреля 2016 года №286/пр. "Об утверждении собирательных классификационных группировок отрасли ЖКХ".

Полный перечень организаций, на которые распространяется действие данного соглашения, указан в региональном реестре (Приложение № 2).

1.4. Цели и задачи Соглашения:

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

В соответствии с социальными проектами Российской Федерации «Кадры для национальной экономики», «За высокий социальный стандарт», «Забота», «За достойную заработную плату», а также требованиями Федерального закона

«О независимой оценке квалификаций» № 283 – ФЗ от 3.07.2016. и постановления Правительства Российской Федерации от 27.06.2016г. №584 «О применении профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» Стороны Соглашения участвуют в решении следующих задач:

- создание и развитие отраслевой системы оценки профессиональных квалификаций;
- осуществление профессионально-общественной аккредитации образовательных программ учреждений образования на соответствие их отраслевым профессиональным стандартам;
- формирование оптимального качества состава и численности трудовых ресурсов, необходимых для развития жилищно-коммунального хозяйства;
- в мероприятиях по повышению качества и конкурентоспособности товаров стройиндустрии и жилищно-коммунальных услуг для потребителей, а также повышению уровня материального положения работников жилищно-коммунального хозяйства;
- создание условий для повышения уровня и качества социальных гарантий работникам жилищно-коммунального хозяйства, в том числе за счет привлечения социально-ответственного бизнеса, иных негосударственных источников финансирования;
- повышение эффективности функционирования организаций отрасли, в том числе повышение производительности труда при должном уровне его качества, эффективности принимаемых управленческих решений и реализуемых производственных, инвестиционных программ, являющихся основными факторами сохранения на достойном уровне заработной платы и возможности ее роста и гарантиями выплаты компенсаций;
- поднятие престижа отрасли, привлечение и закрепление квалифицированных работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;
- формирование обоснованных, прозрачных и понятных механизмов дифференциации уровней регулирования социально-трудовых отношений в различных Организациях, с учетом их финансовых возможностей, ситуации на региональных рынках труда, степени развития производственных отношений в системе социального партнерства на локальном уровне; обеспечении интересов сторон социального партнерства в Организациях при формировании цен (тарифов) на продукцию, работы и услуги Организаций отрасли;
- содействие повышению эффективности деятельности Организаций на основе реализации действующего законодательства и нормативно-технических требований, внедрения эффективных систем менеджмента.

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

- от работодателей - Региональное отраслевое объединение работодателей «Союз коммунальных предприятий Ставропольского края» (далее – Союз коммунальных предприятий), действующее на основании Федерального закона от 27.11.2002 N 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Устава «Союза коммунальных предприятий Ставропольского края» (зарегистрирован 11.03.2005, ОГРН 1052600291578);

- от работников - Ставропольская краевая организация Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения (далее – Краевая организация профсоюза), действующая на основании Федерального закона от 12.01.1996 N10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения (зарегистрирован 26.08.2010 в Минюсте России, свидетельство №278, государственный реестр № 1037739338450 от 31.01.2003);

- от государственных, муниципальных учреждений и других организаций Ставропольского края, финансируемых из соответствующих бюджетов, - Министерство жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края.

1.6. Краевая организация профсоюза представляет интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших ее заключить Соглашение от их имени на условиях, предусмотренных пунктами 7.3.3. и 10.4. настоящего Соглашения.

1.7. Действие Соглашения распространяется на работодателей Организаций (Приложение № 2 к настоящему Соглашению) и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном настоящим Соглашением.

1.8. Соглашение также распространяется на органы исполнительной власти и муниципальные образования, которые уполномочили участников Соглашения разработать и заключить его от их имени.

1.9. Непосредственное регулирование социально-трудовых отношений в Организациях осуществляется на основании коллективных договоров, заключенных в соответствии с настоящим Соглашением сторонами социального партнерства Организаций. Коллективные договоры, заключаемые в Организациях, а также городские отраслевые соглашения должны соответствовать законодательству Российской Федерации и настоящему Соглашению.

В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками, в случаях, предусмотренных ТК РФ, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о

временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

1.10. Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров, городских отраслевых 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.

1.11. В соответствии с законодательством Российской Федерации расходы работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением, учитываются органами исполнительной власти края, в том числе органами в области государственного регулирования тарифов на водоснабжение, электрическую, тепловую энергию, органами местного самоуправления - при установлении регулируемых тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими регулируемую деятельность.

В случае установления регулируемыми органами тарифов на водоснабжение, электрическую и тепловую энергию, на иные жилищно-коммунальные услуги без учета расходов работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением, действующими коллективными договорами и локальными нормативными актами Организаций, работодатели вправе производить выплаты, в размере, учтенном в тарифе. 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 Соглашением между Правительством Ставропольского края, территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2016-2018 годы.

1.12. Организации в соответствии с настоящим Соглашением в целях повышения квалификации и защиты прав работников могут организовывать оценку и присвоение профессиональных квалификаций работников в порядке, установленном Советом по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве, в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации, а также требованиями Федерального закона «О независимой оценке квалификаций» № 283 – ФЗ от 3.07.2016г. и постановления Правительства Российской Федерации от 27.06.2016г. №584.

1.13. 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.

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

1.15. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2017 года и действует по 31 декабря 2019 года включительно.

2. Оплата труда.

2.1. Системы 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.

2.2. Работодатели обеспечивают:

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

б) тарификацию работ и присвоение профессиональной 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, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и/или профессиональным стандартам, с учетом квалификационного уровня работников;

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

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

2.3. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается согласно Приложению № 1 к настоящему Соглашению.

2.3.1. 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.

2.3.2. В зависимости от финансового и экономического состояния Организации работодатель вправе установить в Организации минимальную месячную тарифную ставку в размере, превышающем величину, предусмотренную пунктом 2.3.

2.3.3. Размер минимальной месячной тарифной ставки является основой для ежегодной (ежеквартальной) индексации фонда оплаты труда и дифференциации оплаты труда всех профессионально-квалификационных групп работников с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

В случае отсутствия у работодателя средств на повышение оплаты труда с 1 января, индексация тарифных ставок (окладов) производится с 1 июля одновременно с повышением тарифов на предоставляемые услуги, исходя из размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, учтенной в тарифе.

Применяются следующие межразрядные тарифные коэффициенты (тарифная сетка) для предприятий и организаций жилищно-коммунального хозяйства всех форм собственности (кроме ГУП СК «Ставрополькрайводоканал»):

Степень оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифный коэффициент	1,0	1,12	1,25	1,4	1,57	1,76	1,97	2,21	2,48
Степень оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифный коэффициент	2,78	3,11	3,48	3,9	4,37	4,89	5,47	6,13	6,87

В отдельных случаях работодатели совместно с представительными органами работников в лице первичных профсоюзных организаций вправе самостоятельно разрабатывать и принимать в коллективных договорах свои тарифные сетки для формирования фондов оплаты труда.

При расчете оплаты труда работников ГУП СК «Ставрополькрайводоканал» применяется тарифная сетка в соответствии с действующим коллективным договором предприятия

2.4. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда на следующий период тарифного регулирования уточняется сторонами по итогам года и устанавливается в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

В случае установления размера индексации минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, в тарифах на электроэнергию, тепловую энергию, водоснабжение и водоотведение, в соответствии с решением РТК СК, в отличном размере от индекса потребительских цен,

работодатель вправе оспорить уровень индексации, заложенный в тарифах.

Если в Организации собственных средств недостаточно для выполнения таких требований, выборный профсоюзный орган и работодатель протокольно утверждают согласованный срок выполнения данного положения Соглашения.

2.5. Организации самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой могут учитываться в совокупности:

- а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;
- б) выполнение норм труда (должностных инструкций, обязанностей);
- в) отсутствие аварий и роста производственных инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;
- г) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;
- д) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
- е) выполнение особо важных заданий, в том числе своевременное получение паспорта готовности Организации к осенне-зимнему периоду;
- ж) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности;
- з) наличие уровня квалификации, подтверждённого Свидетельством о профессиональной квалификации;
- и) участие в конкурсах профессионального мастерства.

2.6. 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, коллективного договора;
- г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками.

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

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

2.7.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера (компенсации, премирование работников, доплаты, надбавки и другие выплаты), включённые в состав средств на оплату труда работников, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации и могут включать в себя:

2.7.2.1. Доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсационного характера, связанные

с режимом работы и условиями труда, - устанавливаются в размере не менее 12,5 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся следующие виды доплат (надбавок), оплат и выплат в размерах:

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

б) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - по результатам специальной оценки условий труда, но не ниже 4% ставки (оклада) работника. Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда (ч. 4 ст. 219 ТК РФ);

в) за работу при 40 часовой рабочей неделе для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором Организации; денежная компенсация дополнительного оплачиваемого отпуска сверх 7 календарных дней производится в размерах не ниже, чем за дни неиспользованного отпуска;

г) за разъездной характер работы – размер выплаты устанавливается коллективным договором;

д) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда) не менее 5 процентов.

За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, но не ниже 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада) по основной (замещаемой) работе. При наличии производственной необходимости указанный процент доплаты может быть распределен между несколькими работниками в зависимости от выполняемого объема работ;

е) за работу в выходные или нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

ж) за сверхурочную работу - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

з) за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы, - в размере в зависимости от количества человек в бригаде, но не менее:

- 5% тарифной ставки при составе бригады до 3 человек;

-7% тарифной ставки при составе бригады от 4 до 10 человек;

-10% тарифной ставки при составе бригады свыше 10 человек;

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

к) при суммированном учете рабочего времени оплата труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день сверх графика работы конкретного работника - в двойном размере или по желанию работника предоставляется другой день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере;

л) 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;

м) за работу вне места постоянного проживания - в соответствии с законодательством Российской Федерации:

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

н) 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.

2.7.2.2. Доплаты (надбавки) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в Организации, в том числе:

а) персональные надбавки работникам за профессиональное мастерство, высокий уровень квалификации и высокие достижения в труде;

б) доплаты водителям за классность или профессиональное мастерство, в зависимости от открытых категорий, устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом предприятия;

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;

2.7.2.3. 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. При наличии финансовой возможности, работодатель может увеличить этот предел.

Премия начисляется на тарифную ставку (должностной оклад) с учётом доплат и надбавок в соответствии с коллективным договором, действующим законодательством, в том числе согласно Постановлению Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 21.02.1990 №66/3-138 «О совершенствовании организации зарплат и введении новых тарифных ставок и должностных

окладов работников за счёт собственных средств предприятий и организаций ЖКХ и бытового обслуживания населения».

2.7.2.4. Вознаграждение по итогам работы за год по результатам деятельности в отчетном периоде - согласно коллективному договору в пределах 33 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (что составляет для работника 3,96 должностного оклада (тарифной ставки) за полный год);

2.7.2.5. Ежемесячные вознаграждения за выслугу лет согласно коллективному договору - в пределах 20 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда;

2.7.2.6. Премии разовые (единовременные вознаграждения) к профессиональным и государственным праздникам, установленным законодательством Российской Федерации, а также юбилейным и памятным датам предприятия - при наличии финансовой возможности;

2.7.2.7. Иные виды премирования работников, в том числе по показателям, предусмотренным пунктом 2.5. настоящего Соглашения.

2.8. 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 или ином размере, превышающем установленный законодательством.

2.9. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и требованиями, предъявляемыми к квалификации 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, как имеющих, так и не имеющих прибыли, может производиться за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость работ (услуг).

2.10. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка Организации, коллективным договором, трудовым договором. Окончательный расчет зарплаты не должен производиться позже 15 числа месяца, следующего за расчетным.

2.11. Задержки выплаты заработной платы не допускаются и 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.

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

2.12. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в сроки, предусмотренные коллективными договорами.

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

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время

3.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Организации. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

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

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» для женщин 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)

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

На основании коллективного договора Организации, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце четвертом настоящего пункта, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором Организации.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

3.1.2. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена 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.

Коллективным договором Организации, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для указанных работников может быть увеличена при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой – третьей статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Размеры, порядок и условия компенсаций не могут быть ухудшены или снижены по сравнению с порядком, условиями и размером фактически реализуемых в отношении данных работников компенсационных мер по состоянию на день внесения изменений по результатам СОУТ (ст.15 ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

3.1.3. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего 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).

3.1.4. 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, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

3.1.5. Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.7. Продолжительность сезонных работ в системах жизнеобеспечения населения определяется периодом предоставления соответствующих услуг. Особенность таких сезонных работ предусматривается коллективным договором Организации.

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 исполнительной власти. Неотопительный период – период работ за рамками отопительного периода.

3.2. Время отдыха.

3.2.1. В течение ежедневной работы (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется по его усмотрению и в рабочее время не включается. Продолжительность перерыва определяется коллективными договорами, но не более 2 часов и не менее 30 минут.

3.2.2. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить возможность приема пищи работником в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и места для приема пищи устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и отражаются в коллективном договоре.

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

а) рождение ребенка;

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

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

Порядок, продолжительность и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются непосредственно в Организации с учетом ее финансовых возможностей.

3.2.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска вышеуказанным работникам составляет 7 календарных дней. Компенсация дополнительного оплачиваемого отпуска сверх 7 календарных дней производится в размерах не ниже, чем за дни неиспользованного отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании ТК РФ и коллективного договора Организации с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора Организации, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающего 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в порядке и на условиях, которые установлены коллективным договором Организации.

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

3.2.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков определяется коллективным договором или локальным нормативным актом.

3.2.6. 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).

3.2.7. В Организациях отмечаются профессиональные дни и праздники, установленные законодательством Российской Федерации.

3.2.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4. Охрана труда.

4.1. Работодатели обеспечивают в области охраны труда:

4.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий в сфере охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе по реализации «Правил по охране труда в ЖКХ», утверждённых приказом Минтруда РФ от 07.07.2015г. №439н, зарегистрированного Минюстом РФ 11.08.2015г., №38474.

4.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Организации по охране труда нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда, функционирования систем управления охраной труда (далее – СУОТ). С целью минимизации уголовной, административной и гражданско-правовой ответственности внедрение СУОТ при реализации обязательных требований законодательства, техники безопасности и безопасности жизни и здоровья граждан.

4.1.3. Своевременное проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению параметров до нормативных значений. При этом в первую очередь проводится специальная оценка условий труда рабочих мест женщин и подростков.

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

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

4.1.6. Выполнение мероприятий 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 N 105.

4.1.7. Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 253 ТК РФ).

4.1.8. Исключение применения 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)

4.1.9. Выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными типовыми нормами. Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом в соответствии с типовыми нормами выдачи СИЗ. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств

индивидуальной защиты запрещается.

4.1.10. Выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 N 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».

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

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

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

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

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

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

4.1.17. Рассмотрение представлений и выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда в установленные законодательством сроки, а также технических инспекторов труда Профсоюза жизнеобеспечения.

4.1.18. Рассмотрение представлений уполномоченных по охране труда лиц первичных профсоюзных организаций согласно коллективным договорам или локальным нормативным актам.

4.1.19. Обучение уполномоченных лиц, выполняющих функции по охране труда и состоящих в штате Организации, не реже 1 раза в три года, обеспечение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.1.20. 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.

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

4.2. Профсоюзные организации:

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

4.2.2. Обеспечивают ежегодный контроль за разработкой и выполнением Планов мероприятий, соглашений по охране труда и функционированием СУОТ.

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

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

4.2.5. Краевая организация профсоюза оказывает материальную помощь в размере не менее 20 тысяч рублей семьям работников – членов профсоюза, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

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

4.3.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве по вине работодателя и отсутствии вины работника - на каждого его иждивенца (дети в возрасте до 18 лет, супруг (супруга) при отсутствии самостоятельного дохода и инвалиды, состоящие на иждивении работника) в размере годового заработка погибшего, но не менее 300 тысяч рублей на всех иждивенцев в совокупности (пособие распределяется равными частями на каждого иждивенца);

б) установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя и отсутствии вины работника или профессионального заболевания в размерах:

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

4.3.2. Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя и отсутствии вины работника, детям в возрасте до 18 лет погибшего на производстве работника по вине работодателя и отсутствии вины работника.

4.4. Работодатель в установленном порядке производит расходы на обеспечение нормальных, безопасных условий труда, реализацию мер по охране труда и технике безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), в том числе:

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

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

4.4.3. Расходы, связанные с проведением мероприятий по специальной оценке условий труда.

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

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

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

5. Занятость.

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

5.2. Работодатели обеспечивают:

5.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства, в том числе на соответствие требованиям профессиональных стандартов.

5.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение и полученными оценками профессиональных квалификаций в соответствии с требованиями федерального закона от 03.07.2016г. № 238 – ФЗ «О независимой оценке квалификаций» (далее – ФЗ №238).

5.2.3. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников при компенсациях, установленных в коллективных договорах:

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

б) переподготовка кадров, их перемещение внутри Организации.

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

местности, а по требованию работника – во всех филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях данной организации.

5.2.5. 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 (не менее 4 часов в неделю) для поиска работы в порядке, установленном непосредственно в Организации.

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

5.2.7. 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. N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих») при наличии финансовой возможности Организации.

5.2.8. Рассмотрение возможности формирования системы кадрового резерва на замещение вакантных должностей в Организации, проведение необходимых мероприятий по его формированию из числа наиболее инициативных и квалифицированных работников с учетом результатов оценки их профессиональных качеств. Порядок формирования и ведения кадрового резерва устанавливается соответствующим локальным нормативным актом Организации.

5.3. Первичные профсоюзные организации обязуются:

5.3.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости.

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

5.4. Критерием массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации является увольнение свыше 10% работников Организации в течение трех месяцев.

5.5. 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 продолжают, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только согласно действующему законодательству.

5.6. Работодатели обязуются:

а) извещать в письменной форме выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения, но не менее чем за 2 месяца до начала реорганизации;

б) сообщать в письменной форме в выборные органы первичных профсоюзных организаций 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 в соответствии со ст. 82 ТК РФ;

в) при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение (преимущественное право) в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работникам предпенсионного возраста за два года до установленного законодательством срока выхода на пенсию.

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 N10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

5.7. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. (ст.374 ТК РФ).

5.8. 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.

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

Организации, исходя из своих финансовых возможностей, могут предусматривать предоставление следующих компенсационных выплат, денежных вознаграждений и гарантий в порядке и на условиях, определенных коллективным договором:

а) увольняемым работникам – выплаты в размере 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, - 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 - выплаты в размере не менее 3-кратного среднего месячного заработка;

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

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

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

5.10. По желанию работника вышеуказанные выплаты могут быть направлены на оплату его переобучения, в размерах, не превышающих размера выплаты работнику, определённую коллективным договором.

При этом, обязательным условием является нахождение учебного учреждения на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник.

5.11. Защита работников при несостоятельности (банкротстве), реорганизации и ликвидации предприятия:

5.11.1. Стороны способствуют финансовому оздоровлению организаций, сохранению действующих и созданию новых рабочих мест, информированию предприятий о рынке труда в отраслях, в том числе о перспективной потребности в кадрах, организации профессионального обучения, подготовке и переподготовке кадров, профессиональному консультированию высвобождаемых работников.

5.11.2. При резком ухудшении экономического положения организации, руководитель организации извещает об этом профсоюзный комитет, предоставляет по просьбе профкома информацию о финансовом состоянии организации и принимает действенные меры по улучшению положения. Стабилизация экономического положения организации не может производиться путем снижения заработной платы работников.

5.11.3. Профсоюзные комитеты организаций осуществляют общественный контроль за проведением процедур банкротства.

5.11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

5.11.5. Смена собственника имущества организации, смена арендатора имущества, заключение концессионного соглашения не являются основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, за исключением руководителя организации и главного бухгалтера.

При смене собственника имущества организации не допускается сокращение численности или штата работников до момента государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

5.11.6. При продаже государственного или муниципального имущества, сдаче имущества в аренду или заключении концессионного соглашения по конкурсу стороны принимают меры по включению в условия конкурса следующих положений:

- сохранение рабочих мест и условий оплаты труда работников;
- переподготовка и (или) повышение квалификации работников;
- сохранение профиля деятельности предприятия.

6. Социальная защита.

Социальная защита молодежи.

6.1. Работодатели предусматривают меры по социальной защите работников. Меры социальной поддержки осуществляются исходя из финансовых возможностей организаций за счет основной и прочей деятельности, в порядке и на условиях, устанавливаемых коллективными договорами непосредственно в Организациях, и могут включать:

6.1.1. 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. Организация вправе вместо материальной помощи при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск выплачивать премию к отпуску, установив показатели премирования с учетом мнения профсоюзного комитета;

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

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

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

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

6.1.2. 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, а также в случаях, предусмотренных п. 3.2.4. настоящего Соглашения.

6.1.3. 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 15000 рублей.

6.1.4. Единовременное вознаграждение работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

6.1.5. Ежемесячную компенсацию работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет, и с 1,5 до 3 лет.

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

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

6.1.8. Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:

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

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

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

6.1.9. Частичную (но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Ставропольском крае по итогам 1 квартала года) или полную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами, в случаях, связанных с погребением:

а) умерших работников;

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

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

6.1.10. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни работников.

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

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, (ст. 15 Федерального закона от 15.12.2001 N 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»), а также другие социальные фонды.

6.2.2. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая обязательную подготовку и переподготовку производственно-технического персонала, исходя из обязательности применения требований профессиональных стандартов.

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

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

6.3. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и лиц с

семейными обязанностями согласно действующему законодательству:

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

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

в) 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).

6.4. Социальная защита молодежи

6.4.1. Работодатели обеспечивают социальную защиту молодежи и создание необходимых условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействие их духовному, культурному и физическому развитию.

6.4.2. Работодатели при наличии финансовых возможностей обеспечивают:

а) выплаты наставникам молодых работников надбавки к тарифной ставке (окладу) не менее 10% от ее (его) размера;

б) оплату труда несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

в) оказание материальной помощи молодым работникам по представлению первичной профсоюзной организации предприятия;

г) предоставление молодым семьям из фонда Организации долгосрочных льготных или беспроцентных займов, ссуд на строительство и приобретение жилья, предметов длительного пользования для домашнего обихода, на обучение на платной основе в учебных заведениях;

д) предоставление молодым родителям, воспитывающим двоих и более детей (по их заявлению), ежемесячно одного свободного дня от работы с оплатой из прибыли Организации в размере дневной тарифной ставки (должностного оклада) работника;

е) обеспечение молодых рабочих и их семей необходимыми условиями для занятия физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью.

7. Социальное партнерство, гарантии и основы сотрудничества сторон.

7.1. Министерство жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края, Региональное отраслевое объединение работодателей «Союз коммунальных предприятий Ставропольского края» и Ставропольская краевая организация Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения.

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

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

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

7.1.5. Проводят работу по сохранению и развитию кадрового потенциала работников.

7.1.6. Принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

7.1.7. Осуществляют на постоянной основе взаимодействие в рамках деятельности Комиссии по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в жилищно-коммунальном хозяйстве Ставропольского края.

7.1.8. Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, награждению почетными грамотами федерального министерства, ЦК профсоюза, Правительства Ставропольского края, Министерства жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края, краевой организации профсоюза.

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

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

7.1.11. Участвуют в реализации государственных программ и проектов социально-экономического развития и реформирования жилищно-коммунального хозяйства, привлечении инвестиций в эту сферу, укреплении её материально-технической базы, а также реализации социальных проектов Российской Федерации «Доходы государственной казны», «Народный контроль», «Кадры для национальной экономики», «Знак Качества «Сделано в России», «За высокий социальный стандарт», «Забота», «За достойную заработную плату».

7.1.12. 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.

7.1.13. Устанавливают базовый размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда с учетом отраслевого тарифного соглашения Российской Федерации, который применяется в обязательном порядке во всех Организациях – участниках Соглашения, на условиях, указанных в данном Соглашении.

7.2. Региональное отраслевое объединение работодателей «Союз коммунальных предприятий Ставропольского края»:

7.2.1. Получает от своих членов информацию о размере месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, установленной 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.

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

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

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

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

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

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

7.2.8. Оказывает работодателям помощь в работе с профсоюзными организациями.

7.2.9. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, Уставом регионального объединения работодателей, настоящим Соглашением.

7.3. Ставропольская краевая организация Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения:

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

7.3.2. Способствует предоставлению дополнительных льгот и гарантий членам профсоюза, которые могут устанавливаться как на региональном уровне, так и в Организациях соответствующими Коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

7.3.3. Представляет интересы членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Общероссийского профсоюза жизнеобеспечения, но уполномочивших ее выступать от их имени, в подписании и реализации настоящего Соглашения на условиях письменного уведомления и отчисления краевой организации профсоюза жизнеобеспечения 1% от заработной платы работников согласно пункту 10.4. Соглашения.

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

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

7.3.6. Отстаивает интересы работников в сфере социально-трудовых отношений, согласно Конвенции МОТ № 91.

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

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

7.3.9. При соблюдении работодателями норм трудового законодательства и настоящего Соглашения обязуется не организовывать забастовки и массовые акции протеста работников на предприятиях.

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

7.3.10. Содействует вовлечению новых членов в региональное отраслевое объединение работодателей, созданию центров оценки квалификаций, систем профессиональных квалификаций.

7.3.11. Обеспечивает надлежащий уровень подготовки профсоюзных инспекторов труда.

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

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

7.4. Работодатели:

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

7.4.2. Обеспечивают представителям профсоюзных организаций, возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в организациях (за исключением рабочих мест, требующих специального допуска в соответствии с действующим законодательством) для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, получения информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, по вопросам оплаты, охраны труда, занятости и другим социальным вопросам, по выполнению коллективных договоров и настоящего Соглашения.

7.4.3. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы предоставляют не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка. Основанием освобождения работника для участия в мероприятиях профсоюза является письмо (извещение) краевой (городской), первичной организации профсоюза или соответствующего территориального профсоюзного органа, направленное работодателю не менее чем за 5 рабочих дней.

7.4.4. В соответствии со статьей 377 ТК РФ могут производить оплату труда председателей первичных профсоюзных организаций за счет средств предприятий в размерах, установленных коллективными договорами.

7.4.5. Могут производить доплаты председателям объединённых, первичных и цеховых профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, за счет средств предприятий в размерах, установленных коллективными договорами.

7.4.6. Соблюдают положения настоящего Соглашения.

7.4.7. Не нарушают права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

7.4.8. Не вмешиваются во внутреннюю деятельность первичных профсоюзных организаций, а также не издают приказов и распоряжений, ограничивающих деятельность профсоюзных организаций.

7.4.9. Предоставляют в Союз коммунальных предприятий и краевую организацию профсоюза информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения (по запросам).

7.4.10. Предоставляют первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

7.4.11. Своевременно заключают коллективные договоры в соответствии с отраслевым тарифным соглашением, доводят до работников содержание коллективного договора, заключенного в Организации.

7.4.12. В случаях, определенных законодательством, присваивают наименования должностей, специальностей и трудовых функций работников Организации с учётом утверждённых в установленном порядке профессиональных стандартов в ЖКК, а также:

а) совершенствуют нормирование, охрану и условия труда.

б) обеспечивают оплату труда работников в соответствии с профессиональной квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда, устанавливают соответствующую тарификацию;

в) при отсутствии профессиональных стандартов тарификацию работ и присвоение профессиональной квалификации рабочим, специалистам и служащим производят 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 с учетом квалификационного уровня работников;

г) принимают локальные нормативные акты, касающиеся оплаты и условий труда, с учетом мнения представительного органа работников, а также своевременно доводят до работников информации об изменениях в трудовом законодательстве и о применяемых условиях оплаты труда в части, непосредственно касающейся соответствующих работников.

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

7.4.14. Предоставляют 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).

7.4.15. Перечисляют средства в виде членских взносов, включая вступительные взносы, в отраслевое объединение работодателей в размере, установленном Уставом регионального объединения работодателей.

7.4.16. Обеспечивают одновременно с выплатой заработной платы бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, удержанных из заработной платы работников по их личным письменным заявлениям:

а) для первичных профсоюзных организаций - юридических лиц:

- 60 % членских профсоюзных взносов на расчетный счет первичной профсоюзной организации;

- 40 % членских профсоюзных взносов на расчетный счет краевой организации профсоюза 40703810760000100016 в Ставропольском отделении № 5230 ПАО Сбербанк России г. Ставрополь или по ее доверенности на расчетный счет соответствующей городской организации профсоюза жизнеобеспечения;

б) для первичных профсоюзных организаций, не являющихся юридическими лицами, - 100 % членских профсоюзных взносов на расчетный счет краевой организации профсоюза 40703810760000100016 в Ставропольском отделении № 5230 ПАО Сбербанк России г. Ставрополь или по ее доверенности на расчетный счет соответствующей городской организации профсоюза жизнеобеспечения.

7.4.17. Обеспечивают одновременно с выплатой заработной платы бесплатное перечисление 1 % от заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их личным письменным заявлениям за пользование Соглашением на счет краевой организации профсоюза 40703810760000100016 в Ставропольском отделении № 5230 ПАО Сбербанк России г. Ставрополь или по ее доверенности соответствующей городской организации профсоюза жизнеобеспечения;

7.4.18. Отчисляют денежные средства первичным профсоюзным организациям на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами Организаций.

7.4.19. Выполняют иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.5. Первичные профсоюзные организации Профсоюза жизнеобеспечения:

7.5.1. Соблюдают положения настоящего Соглашения.

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

7.5.3. Не разглашают и принимают меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателей. В случаях разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны профсоюзные

организации, их представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

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

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

7.5.6. Участвуют в решении вопросов по своевременной оплате труда, установлению минимальной оплаты труда не ниже установленного прожиточного минимума I квартала для трудоспособного населения Ставропольского края.

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

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

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

7.5.10. Принимают активное участие в проведении конкурсов профессионального мастерства, поддерживают и развивают инициативы работников, направленные на повышение производительности труда и качества выполняемой работы.

7.5.11. Предоставляют консультационную, правовую и иную помощь членам профсоюза по вопросам труда и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров.

7.5.12. Разрабатывают совместные с работодателем планы и осуществляют организацию и проведение культурно-массовой и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий.

7.5.13. Принимают меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения информируют об этом работодателя.

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

7.5.15. Выполняют иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.6. Работники:

7.6.1. Соблюдают положения настоящего Соглашения.

7.6.2. Способствуют повышению эффективности производства; при выполнении трудовых функций ориентируются на достижение конкретных результатов деятельности Организации, повышение уровня профессиональных квалификаций.

7.6.3. Содействуют устойчивому функционированию систем жизнеобеспечения населения.

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

7.6.5. Поддерживают благоприятный психологический климат во время исполнения трудовых обязанностей, развивают творческое отношение к труду.

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

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

8. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств.

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральными законами от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и от 27.11.2002 №156-ФЗ «Об объединении работодателей».

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

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

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

9.1. Продление сроков действия, изменения и дополнения в настоящее Соглашение производятся в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

10. Заключительные положения.

10.1. Настоящее Соглашение после подписания в установленные сроки направляется объединением работодателей в Министерство труда и социальной защиты населения Ставропольского края на уведомительную регистрацию.

10.2. Текст Соглашения публикуется в специальном выпуске информационного бюллетеня.

10.3. Соглашение направляется работодателям, делегировавшим полномочия на его подписание, городским и первичным организациям профсоюза жизнеобеспечения, региональной тарифной комиссии и муниципальным органам исполнительной власти.

Работодатели и руководители первичных профсоюзных организаций обеспечивают ознакомление с Соглашением всех работников Организации.

10.4. Отраслевое тарифное соглашение открыто для присоединения к нему работодателей, не входящих в региональный Союз коммунальных предприятий, и работников, не состоящих в Общероссийском профессиональном союзе работников жизнеобеспечения, при выполнении следующих условий:

- представители работников, не являющихся членами Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения, в письменной форме уполномочивают Краевую организацию профсоюза жизнеобеспечения представлять их интересы при разработке, подписании и исполнении Соглашения;

- работники, не являющиеся членами Общероссийского профсоюза жизнеобеспечения, направляют письменные заявления своему работодателю на ежемесячное удержание 1 % от заработной платы за пользование Соглашением в соответствии со статьей 377 ТК РФ;

- работодатели, не входящие в Региональное отраслевое объединение работодателей «Союз коммунальных предприятий Ставропольского края»: - направляют в данное объединение уведомительные письма о присоединении к настоящему Соглашению с указанием необходимых реквизитов организации;

- обеспечивают бесплатное удержание из заработной платы работников, не являющихся членами Общероссийского профсоюза жизнеобеспечения, 1 % заработной платы указанных работников за пользование Соглашением и перечисление удержанных средств на расчетный счет Краевой организации профсоюза;

- на основании совместного решения Союз коммунальных предприятий и Краевая организация профсоюза вносят соответствующие дополнения в Приложение № 2 к настоящему Соглашению, которое является региональным реестром.

10.5. Региональный реестр организаций, на которые распространяется настоящее Отраслевое тарифное соглашение, представляется в соответствующие органы, регулирующие тарифы на жилищно-коммунальные услуги (региональную тарифную комиссию, органы местного самоуправления) для использования при формировании тарифов на услуги ЖКХ и фонда оплаты труда организаций на предстоящий период.

10.6. В случае применения Соглашения организациями, не включенными в реестр (Приложение №2), работодатели этих организаций несут ответственность за несанкционированное использование интеллектуальной собственности Профсоюза жизнеобеспечения и Союза коммунальных предприятий в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

10.9. Приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.

Юридические адреса сторон-участников Соглашения:

Министерство жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края
355012, г. Ставрополь, ул. Ленина, 184, тел. 29-64-06

Ставропольская краевая организация Общероссийского профессионального
союза работников жизнеобеспечения.
355035, г. Ставрополь, ул. Дзержинского 116-Б, тел. 35-55-21

Региональное отраслевое объединение работодателей «Союз коммунальных
предприятий Ставропольского края»
355037, г. Ставрополь, ул. Шпаковская, 76/6 тел. 77-60-61

**Состав краевой трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений
в сфере жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края**

**От Министерства жилищно-коммунального хозяйства
Ставропольского края:**

Марченко Роман Алексеевич	- координатор комиссии, министр жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края
------------------------------	--

Силукова Ольга Александровна	- заместитель координатора комиссии, первый заместитель министра жилищно- коммунального хозяйства Ставропольского края
---------------------------------	---

Члены комиссии:

Ермакова Ирина Алексеевна	- начальник отдела кадрового, документационного обеспечения и спецработы министерства жилищно- коммунального хозяйства Ставропольского края
------------------------------	---

Прохоренков Сергей Леонидович	- начальник отдела мониторинга, координации и технического функционирования коммунальной инфраструктуры министерства жилищно- коммунального хозяйства Ставропольского края
----------------------------------	---

Серeda Галина Николаевна	- начальник отдела планирования и финансового анализа министерства жилищно-коммунального хозяйства Ставропольского края
-----------------------------	--

Шульженко Виталий Иванович	- член комиссии, первый заместитель министра энергетики, промышленности и связи Ставропольского края
-------------------------------	--

От Регионального отраслевого объединения работодателей «Союз коммунальных предприятий Ставропольского края»:

Калинченко Алексей Анатольевич	- координатор стороны, председатель Совета директоров Регионального отраслевого объединения работодателей «Союз коммунальных предприятий Ставропольского края»
-----------------------------------	--

Чернов Андрей Иванович	- заместитель координатора стороны, заместитель генерального директора – главный инженер государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро»
---------------------------	---

Члены комиссии:

Киреев Вячеслав Владимирович	- генеральный директор акционерного общества «Теплосеть», г. Ставрополь
---------------------------------	---

Колесников Андрей Владимирович	- заместитель генерального директора по перспективному развитию, экономике и финансам государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькрайводоканал»
-----------------------------------	--

Морозов Юрий Константинович	- директор муниципального унитарного предприятия «Коммунальное хозяйство» Грачевского муниципального района Ставропольского края
--------------------------------	--

Шеховцов Александр Иванович	- директор Георгиевского муниципального унитарного предприятия «Теплосеть»
--------------------------------	--

**От Ставропольской краевой организации Общероссийского
профессионального союза работников жизнеобеспечения:**

Мельничук
Николай Владимирович

- координатор стороны, председатель
краевой организации Общероссийского
профессионального союза работников
жизнеобеспечения

Кумейшина
Александра Александровна

- заместитель координатора стороны,
заместитель председателя краевой
организации Общероссийского
профессионального союза работников
жизнеобеспечения

Члены комиссии:

Попов
Виктор Александрович

- председатель первичной профсоюзной
организации АО «Теплосеть» г.
Ставрополя

Солгалова
Ксения Эдуардовна

- председатель первичной профсоюзной
организации государственного
унитарного предприятия Ставропольского
края «Ставрополькоммунэлектро»

Хаустова
Лада Владимировна

– председатель Пятигорской городской
организации Общероссийского
профессионального союза работников
жизнеобеспечения

Чернолес
Людмила Павловна

- председатель Ставропольской городской
организации Общероссийского
профессионального союза работников
жизнеобеспечения

Приложение № 1

Минимальные месячные тарифные ставки рабочих первого разряда по организациям жилищно-коммунального хозяйства

Организации жилищно-коммунального хозяйства	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2017, руб.	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2018, руб.	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2019, руб.
1. Организации коммунального водоснабжения и водоотведения	9526	9907	10303
2. Организации коммунального электроснабжения	9526	9907	10303
3. Организации коммунального теплоснабжения	9526	9907	10303
4. Организации по эксплуатации и ремонту дорожно-мостового хозяйства	9526	9907	10303
5. Ремонтно-строительные организации, осуществляющие капитальный ремонт жилищного фонда	9526	9907	10303
6. Мусороперерабатывающие и мусоросжигательные заводы, мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения твердых бытовых отходов	8846	9200	9568
7. Управляющие, подрядные и другие организации, оказывающие услуги в ЖКХ, в том числе ремонтные, а также услуги по комплексному обслуживанию зданий и помещений	8846	9200	9568
8. Организации ритуального обслуживания, в том числе по организации похоронного дела	8846	9200	9568
9. Организации по механизированной уборке, озеленению, санитарной очистке и благоустройству муниципальных образований	8505	8845	9199
10. Организации банно-прачечного хозяйства	8505	8845	9199
11. Организации гостиничного хозяйства	8164	8490	8830
12. Организации, осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве	8164	8490	8830

Для многоотраслевых Организаций при расчёте минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда производственного подразделения применяется месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, соответствующая основной деятельности данной Организации.

**Региональный реестр организаций, на которые распространяется
Отраслевое соглашение по предприятиям жилищно-коммунального
хозяйства Ставропольского края на 2017 – 2019 гг.**

1. Государственное унитарное предприятие Ставропольского края «Ставрополькрайводоканал».
2. Государственное унитарное предприятие Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро».
3. Государственное унитарное предприятие Ставропольского края «Ставропольский краевой теплоэнергетический комплекс».
4. Акционерное общество «Теплосеть» города Ставрополя.
5. Муниципальное унитарное предприятие «Водоканал» города Ставрополя.
6. Муниципальное унитарное предприятие «Горзеленстрой» города Ставрополя.
7. Акционерное общество «Ставропольский городской расчетный центр».
8. Муниципальное унитарное предприятие города Ставрополя «Бытсервис».
9. Муниципальное унитарное предприятие жилищно-коммунального хозяйства «Коммунальник» Промышленного района г. Ставрополя.
10. Муниципальное унитарное предприятие ритуальных услуг «Обелиск».
11. Муниципальное унитарное жилищное ремонтно-эксплуатационное предприятие №5 Октябрьского района г. Ставрополя.
12. Общество с ограниченной ответственностью Жилищная Управляющая компания № 5 Октябрьского района г. Ставрополя.
13. Муниципальное унитарное предприятие «Жилищно-эксплуатационный участок-7» города Ставрополя».
14. Общество с ограниченной ответственностью «Многофункциональное управляющее предприятие «Жилищно-эксплуатационный участок-12».

г. Буденновск и Буденновский район

1. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькрайводоканал» - «Восточный».
2. Буденновский филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставропольский краевой теплоэнергетический комплекс».
3. Муниципальное унитарное предприятие города Буденновска «Электросетевая компания».
4. Муниципальное унитарное предприятие «Жилищно-эксплуатационный трест».
5. Муниципальное унитарное предприятие города Буденновска «Ритуальная служба «Память».

г. Георгиевск и Георгиевский район

1. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькрайводоканал» - «Южный».
2. Георгиевское муниципальное унитарное предприятие Гостиница «Юбилейная».
3. Георгиевское муниципальное унитарное предприятие «САХ».
4. Общество с ограниченной ответственностью «Спецавтотранспортное предприятие»
5. Георгиевское муниципальное унитарное предприятие «Теплосеть».

Ессентуки

1. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькрайводоканал» - Предгорный «Межрайводоканал».
2. Акционерное общество «Энергоресурсы».
3. Акционерное общество «Ессентукская сетевая компания».

Железноводск

1. Филиал «Железноводские электрические сети» ООО «Кавказская Энергетическая Управляющая Компания».
2. Муниципальное унитарное предприятие «Теплосеть».

Кисловодск

1. Общество с ограниченной ответственностью «Газпром Теплоэнерго Кисловодск».

Минеральные Воды

1. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Минеральные Воды – сетевое обособленное подразделение «Электросеть».
2. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Минеральные Воды – сбытовое обособленное подразделение «Энергосбыт».
3. Минераловодский филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставропольский краевой теплоэнергетический комплекс».

Лермонтов

1. Муниципальное унитарное предприятие «Горводоканал» города Лермонтова.

Пятигорск

1. Акционерное общество «Пятигорские электрические сети».
2. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькрайводоканал» - «Кавминводоканал».
3. Общество с ограниченной ответственностью «Пятигорсктеплосервис».
4. Муниципальное унитарное предприятие «Спецавтохозяйство».

Александровский район

1. Муниципальное унитарное предприятие Александровского муниципального района Ставропольского края «Жилищно-коммунальное хозяйство».
2. Общество с ограниченной ответственностью «Сфера».
3. Общество с ограниченной ответственностью «Теплый дом».

Андроповский район

1. Андроповский филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставропольский краевой теплоэнергетический комплекс».

Апанасенковский район

1. ООО «Коммунальная служба плюс» Апанасенковского муниципального района Ставропольского края.

Арзгирский район

1. Муниципальное унитарное предприятие «Коммунальное хозяйство» Арзгирского муниципального района Ставропольского края.

Грачевский район

1. Муниципальное унитарное предприятие «Коммунальное хозяйство» Грачевского муниципального района Ставропольского края.

Изобильненский район

1. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькрайводоканал» - Изобильненский «Райводоканал».
2. Изобильненский филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставропольский краевой теплоэнергетический комплекс».
3. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Изобильный – сетевое обособленное подразделение «Электросеть».
4. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Изобильный – сбытовое обособленное подразделение «Энергосбыт».
5. Муниципальное унитарное предприятие жилищно-коммунального хозяйства п. Рыздвяный.
6. Муниципальное казенное учреждение города Изобильного Изобильненского района Ставропольского края «Благоустройство»

Ипатовский район

1. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Ипатово – сетевое обособленное подразделение «Электросеть».
2. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Ипатово – сбытовое обособленное подразделение «Энергосбыт».
3. Ипатовский филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставропольский краевой теплоэнергетический комплекс».

Кировский район

1. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Новопавловск – сетевое обособленное подразделение «Электросеть».
2. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Новопавловск – сбытовое обособленное подразделение «Энергосбыт».
3. Государственное унитарное предприятие Ставропольского края «Жилищно-коммунальное хозяйство Кировского района».

Красногвардейский район

1. Муниципальное унитарное предприятие жилищно-коммунального хозяйства Красногвардейского муниципального района Ставропольского края.
2. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькрайводоканал» - Красногвардейский «Райводоканал».

Кочубеевский район

1. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькрайводоканал» - Кочубеевский «Райводоканал».
2. Муниципальное унитарное предприятие Ставропольского края «Жилищно-коммунальное хозяйство Кочубеевского района».

Курский район

1. Муниципальное унитарное предприятие Курского муниципального района Ставропольского края «Жилищно-коммунальное хозяйство Курского района».

Нефтекумский район

1. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Нефтекумск – сетевое обособленное подразделение «Электросеть».
2. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Нефтекумск – сбытовое обособленное подразделение «Энергосбыт».

3. Нефтекумский филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставропольский краевой теплоэнергетический комплекс».

4. Муниципальное унитарное предприятие «Жилищное хозяйство» муниципального образования города Нефтекумска.

Новоалександровский район

1. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькрайводоканал» - Новоалександровский «Райводоканал».

2. Новоалександровский филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставропольский краевой теплоэнергетический комплекс».

3. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Новоалександровск – сетевое обособленное подразделение «Электросеть».

4. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Новоалександровск – сбытовое обособленное подразделение «Энергосбыт».

5. Муниципальное унитарное предприятие «Жилищно-коммунальное хозяйство города Новоалександровска».

6. Муниципальное унитарное предприятие «Водоканал» администрации ст. Расшеватская.

Петровский район

1. Петровский филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставропольский краевой теплоэнергетический комплекс».

2. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькрайводоканал» - «Северный».

3. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Светлоград – сетевое обособленное подразделение «Электросеть».

4. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Светлоград – сбытовое обособленное подразделение «Энергосбыт».

5. Муниципальное унитарное предприятие «Феникс» с. Донская Балка

6. Муниципальное унитарное предприятие «Водник» МО с. Гофицкое Петровского района Ставропольского края.

7. Муниципальное унитарное предприятие «Родник» Высоцкого сельсовета.

Предгорный район

1. Предгорный филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставропольский краевой теплоэнергетический комплекс».

2. Муниципальное унитарное предприятие «Жилищно-коммунальный комплекс Предгорного района».

Советский район

1. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Зеленокумск – сетевое обособленное подразделение «Электросеть».
2. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Зеленокумск – сбытовое обособленное подразделение «Энергосбыт».
3. Муниципальное унитарное предприятие «Зеленокумский водоканал».
4. Советский филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставропольский краевой теплоэнергетический комплекс».
5. Государственное унитарное предприятие Ставропольского края «Жилищно-коммунальное хозяйство Советского района».
6. Муниципальное унитарное предприятие «Жилищно-коммунальное хозяйство г. Зеленокумск».

Труновский район

1. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькрайводоканал» - Труновский «Межрайводоканал».

Шпаковский район

1. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Михайловск – сетевое обособленное подразделение «Электросеть».
2. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькоммунэлектро» г. Михайловск – сбытовое обособленное подразделение «Энергосбыт».
3. Шпаковский филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставропольский краевой теплоэнергетический комплекс».
4. Филиал государственного унитарного предприятия Ставропольского края «Ставрополькрайводоканал» - Сенгилеевский «Межрайводоканал».

