

**МИНИСТР
СТРОИТЕЛЬСТВА И ЖИЛИЩНО-
КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
МИНСТРОЙ и ЖКХ ЧР)**


М.М.-Я. ЗАЙПУЛЛАЕВ

«31» октября 2022 г.


**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ**


Р.И. МАГОМАДОВ

«31» октября 2022 г.

**Двухстороннее Соглашение
между Министерством строительства и жилищно-
коммунального хозяйства Чеченской Республики и Чеченской
республиканской организацией профсоюза работников
жизнеобеспечения сроком 3 года 2023-2025 гг.**

Соглашение прошло
уведомительную регистрацию
В Министерстве труда, занятости
и социального развития
Чеченской Республики
Регистрационный № 116

Министр труда, занятости и
социального развития
Чеченской Республики

У.Ц.Баширов

«7» ноября 2022 г.

г. Грозный
2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Чеченской Республики между Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Чеченской Республики и Чеченской Республиканской Организацией общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения (далее – Соглашение).

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

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

1.4. Цели Соглашения:

- содействие реформированию и модернизации жилищно-коммунального хозяйства страны, поддержание социальной стабильности в Организациях отрасли;
- повышение эффективности функционирования Организаций, в том числе повышение производительности труда при сохранении качества, эффективности принимаемых управленческих решений при реализации производственных и инвестиционных программ;
- повышение конкурентоспособности Организации, профессионализма работников и закрепление квалифицированной рабочей силы;
- повышение квалификации работников в соответствии с требованиями, установленными соответствующими профессиональными стандартами, развитие системы независимой оценки квалификации;
- развитие социального партнерства, инициативы и соревнования в трудовых коллективах Организаций;
- установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам Организаций;
- создание условий и механизмов, способствующих реализации в Организациях норм трудового законодательства Российской Федерации;
- повышение конкурентоспособности Организаций, привлечение и закрепление квалифицированной рабочей силы;

- обеспечение интересов сторон социального партнерства в отрасли при формировании тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также обеспечение интересов организаций осуществляющих нерегулируемую деятельность.

В соответствии с Указом Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», государственными программами Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», «Доступная среда», «Содействие занятости населения» и федеральным проектом Российской Федерации «Формирование комфортной городской среды», а также в соответствии со Стратегией развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года, одобренной Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол заседания Национального совета от 24.03.2021 №52), требованиями Федерального закона «О независимой оценке квалификаций» N 238-ФЗ от 3.07.2016 и постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 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 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;
- 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;

- обеспечение интересов сторон социального партнерства в Организациях при формировании цен (тарифов) на продукцию, работы и услуги, оказываемые Организациями;

- содействие повышению эффективности деятельности Организаций на основе реализации действующего законодательства и нормативно-технических требований, внедрения эффективных систем менеджмента.

1.5. Настоящее Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и, связанных с ними, экономических отношений между работниками и работодателями Организаций, на которые распространяется действие Соглашения, вне зависимости от форм собственности Организаций, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющий права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

1.6. Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров и индивидуальных трудовых договоров для Организаций, на которое 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.

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

В случае установления тарифов на газ, электро- и теплоэнергию, на иные жилищно-коммунальные услуги без учета расходов работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением, работодатели вправе корректировать расходы на оплату труда с учетом действующих коллективных договоров и локальных нормативных актов Организаций. При

этом работодатель должен обеспечивать уровень минимальной оплаты труда работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Чеченской Республике.

1.8. 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.

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

1.10. Организации в порядке и на условиях, установленных законодательством о независимой оценке квалификации, организуют независимую оценку квалификации работников на их соответствие квалификационным характеристикам, содержащимся в профессиональных стандартах, обязательных для применения в соответствии с действующим законодательством. В целях снижения количества аварийных ситуаций, повышения уровня квалификации работников, занятых в сфере ЖКХ, Организациям рекомендуется организовывать проведение независимой оценки квалификации работников на их соответствие квалификационным характеристикам, содержащимся в рекомендательных профессиональных стандартах.

1.11. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года включительно (три года).

1.12. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения Организация и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данной Организации (ст. 48 ТК РФ).

В качестве причин, обосновывающих невозможность реализации Соглашения по причинам экономического характера, признаются в том числе отсутствие возможности учета при определении (корректировке) органом регулирования тарифов необходимой валовой выручки Организации всех или части расходов на выполнение обязательств Организации в соответствии с настоящим Соглашением в 2023-2025 годах. Отсутствие возможности учета указанных в настоящем абзаце расходов может подтверждаться расчетами Организации и обосновывающими такие расчеты решениями органа регулирования тарифов об установлении (корректировке) тарифов

Организаций и соответствующими протоколами заседания правления (коллегии) органа регулирования тарифов, а также установленными Правительством Российской Федерации индексами изменения размера вносимой гражданами платы за коммунальные услуги в среднем по субъектам Российской Федерации и утвержденными высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации (руководителем высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) предельным (максимальным) индексом изменения размера вносимой гражданами платы за коммунальные услуги в муниципальном образовании (муниципальных образованиях), в границах территории которого (которых) Организация осуществляет виды деятельности, подлежащие регулированию.

Стороны рассматривают это предложение в течение 10 (десяти) рабочих дней с даты его поступления и при обоснованности обращения Организации принимают соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения, указанных в обращении Организации, в отношении данной Организации.

В случаях возникновения необходимости принятия неотложных решений в следствие возникающих угроз устойчивому экономическому развитию отрасли (распространение коронавирусной инфекции COVID-19, санкционное давление со стороны иностранных государств и иных критических ситуаций) Стороны договорились осуществлять оперативное взаимодействие с учетом требований законодательства о социальном партнерстве для реализации соответствующих мер по защите прав работников и обеспечения деятельности организаций.

2. Оплата труда

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

2.2. Работодатели обеспечивают:

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

б) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в жилищно-коммунальном хозяйстве и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и/или профессиональными стандартами, с учетом квалификационного уровня работников;

в) принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и

условий труда, принимаются с учетом мнения профсоюзной организации и своевременно доводится до работников.

г) своевременное заключение коллективных договоров и ежегодный контроль над ходом его выполнения.

д) предоставление работникам социально-трудовых прав и гарантий, включая своевременную и в полном размере выплату заработной платы в ходе проведения процедур по изменению организационно-правовой формы организации, реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), приватизации, перепрофилирования, в случае несостоятельности, банкротства, а также в случаях прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.

2.3. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается согласно Приложению № 2 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, Чеченской Республики 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 настоящим пунктом.

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

2.3.3.1 В целях совершенствования механизма индексации заработной платы Стороны разрабатывают дифференцированный подход к её индексации и закрепляют соответствующие условия в настоящем Соглашении и коллективных договорах. В частности, Стороны договорились о следующих условиях дифференцированного подхода:

а) при проведении индексации учитывается уровень заработных плат по должностям (профессиям) относительно уровня заработных плат в отрасли и на рынке труда в субъектах Российской Федерации, на территории которых расположены Организации;

б) при определении размера индексации должно приниматься во внимание улучшение показателей финансово-экономической деятельности Организации, достигнутых за счет сокращения расходов, повышения производительности труда, увеличения рентабельности;

в) индексация может производиться путем увеличения на фиксированную сумму или на установленный процент любой из составных частей заработной платы, в том числе оклада (должностного оклада), тарифной ставки, надбавок и доплат, которые можно именовать общим термином «компенсационные выплаты», и которые оговариваются при заключении трудового договора, а также премий, если они входят в систему оплаты труда;

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

2.4. Минимальная тарифная ставка рабочего первого разряда уточняется сторонами по итогам года и устанавливается в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики и должна быть не ниже МРОТ, установленный в Чеченской Республике.

Если в региональных соглашениях или в коллективных договорах Организаций предусмотрено индексирование минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда поквартально, то ее размер может быть установлен в соответствии с рекомендациями Союза коммунальных предприятий и Профсоюза жизнеобеспечения, принятыми на основании индексов потребительских цен на товары и услуги за прошедший квартал, определенных Федеральной службой государственной статистики. Рекомендации о квартальной индексации доводятся до сведения Организаций совместным письмом Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства ЧР и Профсоюза жизнеобеспечения, с указанием соответствующего документа Федеральной службы государственной статистики.

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

- а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;
- б) отсутствие аварий и роста инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;
- в) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;
- г) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;
- д) своевременное получение паспорта готовности Организации к осенне-зимнему периоду;
- е) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда;
- ж) участие в общественной работе и управлении Организацией (ст.52, ст.53, ст.46, ст.41, ст.165 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.6. Оплата времени простоев не по вине работника производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

2.8. Системы оплаты труда Организаций предусматривают:

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

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

2.8.2.1. доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда в размерах, определенных Организацией, но не ниже, чем установлено действующим законодательством РФ. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки), оплата и выплаты:

- 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;
- в) за работу при 40 часовой рабочей неделе для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда относятся к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором Организации;
- г) за разъездной характер работы;
- д) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (за высокую ответственность и напряженность труда), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (устанавливаются по соглашению сторон трудового договора);
- е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ж) за сверхурочную работу;

з) за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы;

и) за работу по графику с разделением смены на части;

к) при суммированном учете рабочего времени оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день сверх графика работы конкретного работника;

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) компенсация расходов дистанционным работникам за использование принадлежащих им или арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещение расходов, связанных с их использованием либо использованием оборудования, выданного работодателем, компенсация иных расходов дистанционных работников в порядке, установленном в Организации) иные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, которые Организация вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации;

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

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

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

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

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

- расходы на оплату проезда работников и, если это установлено в Организации, членов их семей (мужа, жены, несовершеннолетних детей, фактически проживающим с работником), к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в соответствии с порядком, установленным в Организации;

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

2.8.2.3. доплаты (надбавки) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в Организации. К таким выплатам могут относиться:

а) персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство, повышение квалификационного уровня и высокие достижения в труде (профессиональные надбавки);

б) персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим (техническим исполнителям) за высокий уровень квалификации, соответствующий требованиям профессиональных стандартов (профессиональные надбавки);

в) иные персональные надбавки за достижения в труде;

г) 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;

2.8.2.4. премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности - в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом не более 50% прибыли составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. Работодатель может увеличить размер премии, если это предусмотрено коллективным договором и (или) локальными нормативными актами.

2.8.2.5. по итогам работы за год по результатам деятельности в отчетном периоде, согласно коллективному договору или локальному нормативному акту;

2.8.2.6. иные виды компенсаций, премирования, доплат, надбавок и других выплат, предусмотренных коллективными договорами или локальными нормативными актами Организаций;

2.9. Водителям могут производиться доплаты за классность, если это предусмотрено системой оплаты труда Организации.

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

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

Конкретный порядок и размеры премирования определяются локальными нормативными актами Организации или трудовыми договорами.

2.11. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка Организации, коллективным договором или трудовым договором.

2.12. 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, газоснабжение, вывоз ТБО), а также обслуживающих оборудование, остановка которого представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

2.13. При выявлении нарушений принципа равной оплаты труда мужчин и женщин, при его равной ценности Стороны разрабатывают меры по устранению таких нарушений.

2.14. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, изменение и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

3. Рабочее время и время отдыха

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

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

3.2. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета Организации. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

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

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. В Организациях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости

постоянного непрерывного обслуживания потребителей жилищно-коммунальных услуг, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Организации.

3.4. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, при наличии фактической возможности работникам в Организации предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

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

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

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

3.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с действующим перечнем производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 1717-12 и по результатам СОУТ.

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

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

3.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом и принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3.7. Продолжительность сезонных работ в системах жизнеобеспечения

вселения определяется периодом предоставления соответствующих услуг. Особенность таких сезонных работ предусматривается региональными отраслевыми тарифными соглашениями и коллективными договорами Организаций.

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

а) производство, передача и реализация тепловой энергии (отопительный период);

б) обеспечение сохранности имущества и оборудования для производства, передачи и реализации тепловой энергии (неотопительный период).

Отопительный период, утверждается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Неотопительный период – период работ за пределами отопительного периода.

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

4. Охрана труда

4.1. Работодатели обеспечивают в области охраны труда:

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

4.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Организации в сфере труда нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.3. Своевременное проведение специальной оценки условий труда и принятие мер по его результатам.

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

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

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

4.1.7. Выдачу работникам молока или другими равноценных пищевых продуктов в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 02.02.2007 №43н "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятых 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".

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

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

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

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

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

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

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

4.1.15. Рассмотрение представлений уполномоченного по охране труда первичных профсоюзных организаций и принятие мер реагирования.

4.1.16. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по их вине.

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

4.2. Первичные профсоюзные организации в области охраны труда:

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

4.2.2. Обеспечивают ежегодный контроль за разработкой и выполнением мероприятий по охране труда.

4.2.3. Оказывают консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда, по предоставлению льгот и компенсаций за вредные

условия труда, а также при получении травм в результате несчастных случаев на производстве.

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

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

4.3.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве не по своей вине 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 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 не по своей вине, если в возрасте до 18 лет, погибшего на производстве работника.

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

4.4.1. Расходы, связанные с приобретением и бесплатной выдачей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, обвязывающих 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 СОУТ рабочих мест.

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

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

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

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

5. Занятость

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

Работодатели не допускают необоснованного сокращения рабочих мест.

5.2. Работодатели обеспечивают:

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

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

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

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

б) переподготовка кадров, их перемещение внутри Организации.

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

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

5.2.6. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации Организации, сокращением численности или штата, информации о направлении в установленном представительством порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы в установленном непосредственно в Организациях.

5.2.7. Предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и создания льготных условий и режима работы работникам, потерявшим

трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

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

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

5.7. Работодатели обязуются:

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

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

2 ст. 180 ТК РФ);

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

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

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, в связи с ликвидацией Организации работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам Организации и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит компенсационные выплаты, денежные вознаграждения в порядке и на условиях, закрепленных в компенсационных соглашениях или коллективных договорах, действующих непосредственно в Организациях:

а) увольняемым работникам - не менее 2-кратного среднего месячного заработка за третий месяц после увольнения при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в службу занятости населения и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения;

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

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

г) увольняемым работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до

18 лет - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;

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

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

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

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

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

5.11.1. Стороны будут всемерно способствовать 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 рекомендуется извещать об этом профсоюзный комитет, предоставлять по просьбе профкома информацию о финансовом состоянии организации и принимать действенные меры по улучшению положения.

5.11.3. Профсоюзные комитеты организаций имеют право осуществлять 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.

5.12. Стороны примут меры, способствующие расширению возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе, по следующим направлениям:

развитие практики стажировок учащихся и выпускников профессиональных образовательных организаций в целях получения опыта работы, а также их последующего трудоустройства на постоянные рабочие места;

принятие мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами работы (учебы) и воспитания детей;

распространение лучшей практики реализации мероприятий по обеспечению занятости молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей;

разработка и реализация мер по содействию занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе лиц предпенсионного возраста;

повышение заинтересованности в содействии в трудоустройстве и поддержка занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов;

развитие и популяризация института наставничества.

5.13. Стороны реализуют мероприятия, направленные на внедрение электронного кадрового документооборота в Организациях.

5.14. Стороны решают задачи, направленные на развитие кадрового потенциала и совершенствование механизмов привлечения в отрасли специалистов высокого уровня квалификации, развитие их профессиональной мобильности.

6. Социальная защита

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

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

- а) связанных с погребением умерших работников;
- б) связанных с погребением близких родственников работников (супруга (и), детей, родителей);
- в) связанных с погребением ветеранов Организации (порядок отнесения

лиц к категории ветеранов определяется непосредственно в Организациях).

6.1.2. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни работников.

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

6.1.4. Выплату материальной помощи:

а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере и порядке, установленном коллективным договором;

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 или усыновлении ребенка;

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые);

д) в случае смерти близких родственников;

е) материальная помощь родителям и опекунам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;

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

з) по иным основаниям, предусмотренным коллективным договором Организации.

6.1.5. Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:

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

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

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

6.1.6. Единовременную выплату сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в сумме не менее 15000 рублей.

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

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

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

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

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

6.1.12. Предоставление оплачиваемого дополнительного отпуска (оплачиваемых выходных дней) дней на оговариваемый в коллективном договоре срок: в День знаний, при рождении ребенка, собственной свадьбы или свадьбы детей, а также в случаях, предусмотренных п. 3.5 настоящего Соглашения.

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

6.1.14. Единовременную выплату при расторжении с работником Организации трудового договора в пенсионном возрасте;

6.1.15. Обеспечение продовольственными (сухими) пайками или горячим питанием либо выплату денежной компенсации во время ликвидации крупных аварий и их последствий;

6.1.16. Компенсацию стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работников с целью оздоровления работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.1.17. Компенсацию стоимости путёвки в детские оздоровительные лагеря и санатории для детей работников;

6.1.18. Предоставление новогодних подарков детям работников;

6.1.19. Доплату до базовой заработной платы в случае временной утраты трудоспособности и за время нахождения работника в служебной командировке;

6.1.20. Материальную помощь бывшим работникам ко Дню пожилого человека, ко Дню Победы, а также в случае смерти бывших работников – одному из родственников.

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, (ст. 15 Федерального закона от 15.12.2001 №167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации"), а также другие социальные фонды.

6.2.4. В целях повышения качества услуг за счёт применения новых подходов и лучших практик осуществлять расходы на подготовку,

переподготовку и повышение квалификации работников, включая обязательную подготовку и переподготовку производственно-технического персонала, исходя из требований профессиональных стандартов и оценки профессиональных квалификаций. При этом необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Организация.

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

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

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

6.4. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счёт средств работодателя, если это предусмотрено коллективным договором Организации. Порядок и размеры оплаты труда устанавливаются коллективным договором (ст.377 ТК РФ).

6.5. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и лиц с семейными обязанностями согласно действующему законодательству, в частности:

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

6.5.2. В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя в Организациях, находящихся в сельской местности. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

6.5.3. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого

дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

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

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

6.5.6. Обеспечивают условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего рекомендуется проводить следующие мероприятия:

а) проводить первоочередную специальную оценку условий труда рабочих мест женщин и подростков по условиям труда;

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

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

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

6.6. 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).

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

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

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

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

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

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

6.8.6. Оказывать материальную помощь молодым работникам по просьбе первичной профсоюзной организации предприятия.

6.8.7. Осуществлять расходы на обучение молодых специалистов, в том числе проводить научно-практические конференции для повышения их квалификации, а также в целях повышения качества услуг путем своевременного создания кадрового резерва на случай сменяемости кадров.

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

6.9.1. 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.

6.9.2. Предоставление молодым родителям, воспитывающим двоих и более детей (по их заявлению), ежемесячно один свободный день от работы с оплатой из прибыли Организации в размере тарифной ставки (должностного оклада) работника.

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

6.10. В соответствии с коллективными договорами Организации несут следующие расходы:

6.10.1. на организацию профессиональных праздников и спортивной работы в целях повышения качества услуг путём обмена опытом между участниками, а также популяризации здорового образа жизни и поддержания здоровья работников;

6.10.2. на организацию конкурсов профессионального мастерства с целью повышения качества услуг путём обмена опытом между участниками, повышения престижа рабочих профессий и повышения профессионального уровня работников;

6.10.3. отчисление профсоюзной организации на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы до 0,3% от фонда оплаты труда Организации (если это предусмотрено Коллективным договором Организации).

6.11. Первичные профсоюзные организации обязуются:

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

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

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

6.11.4. Обеспечивать в полном объеме социальную защиту работников согласно коллективным договорам и соглашениям.

6.11.5. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

7. Социальное партнерство, гарантии и основы сотрудничества сторон

7.1. Стороны Соглашения:

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. Принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

7.1.6. Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, награждению почетными грамотами федеральных органов исполнительной власти, Министерство Строительства и ЖКХ РФ, ЦК Профсоюза жизнеобеспечения, Министерство Строительства и ЖКХ ЧР и Рескома профсоюза.

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

7.1.8. Участвуют в установленном законом порядке в подготовке проектов

нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и экономические интересы работников системы жизнеобеспечения населения.

7.1.9. Взаимодействуют с региональными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере жилищно-коммунального хозяйства, по вопросам механизма формирования и установления обоснованной платы на жилищные и коммунальные услуги, что позволит повысить доходность и эффективность деятельности организаций жилищно-коммунального хозяйства.

При установлении платы за жилищные и коммунальные услуги, в целях обеспечения минимальных гарантий по оплате труда, учитывать размеры и условия оплаты труда, подготовку, обучение и повышение квалификации рабочих кадров в соответствии с настоящим Соглашением.

При необходимости проводят совместные заседания для выработки согласованных решений по вопросам тарифной политики.

Проводят ежегодный мониторинг и последующий сравнительный анализ фактической оплаты за жилищные и коммунальные услуги и фактических затрат Организаций, в том числе заработной платы.

7.1.10. Сотрудничают для решения следующих вопросов:

7.1.10.1. Сбалансированное соблюдение экономических интересов хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность в ЖКХ, работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными хозяйствующими субъектами, и потребителей жилищных и коммунальных услуг;

7.1.10.2. Организация создания достойных условий работы и оплаты труда работникам сферы жилищного и коммунального хозяйства; содействует развитию социального партнёрства в отрасли и в муниципальных образованиях, устанавливает показатели работы регионов и муниципальных образований согласно степени их участия в социальном партнёрстве.

7.1.10.3. Сохранение и развитие кадрового потенциала работников ЖКХ, в том числе на основе внедрения отраслевой системы профессиональных квалификаций.

7.1.11. Прорабатывают в соответствующих органах власти вопросы по обеспечению своевременного финансирования жилищно-коммунального хозяйства, вносят предложения по изменению нормативных правовых актов в сфере тарифного регулирования в соответствующие органы власти по вопросам в рамках настоящего Соглашения, в том числе по включению в тариф расходов на повышение оплаты труда работников в соответствии с действующим законодательством, условиями соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов.

7.1.12. В соответствии с пунктом 2.4 настоящего Соглашения устанавливают размер минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда (минимального оклада), который рекомендуется применять во

всех Организациях отрасли - участниках Соглашения; способствуют принятию коллективных договоров в Организациях в соответствии с условиями настоящего Соглашения.

7.1.13. Содействуют техническим и внештатным инспекторам труда Профсоюза жизнеобеспечения проведению проверок условий и охраны труда на предприятиях, участвующих в Соглашении, с правом выдачи представлений или предписаний (по согласованию с Госинспекцией) работодателю, обязательных для рассмотрения и устранения причин, ухудшающих условия и охрану труда работников.

7.1.14. Участвуют в консультациях по вопросам поддержки социально ответственного бизнеса, развития его социальных инициатив и выработки критериев такой поддержки. Добиваются законодательного закрепления льгот и преференций в отношении организаций сферы ЖКХ, добросовестно соблюдающих требования трудового законодательства.

7.2. Министерство Строительства и ЖКХ ЧР:

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

7.2.2. Проводит среди своих членов работу, направленную на обеспечение невмешательства в деятельность профсоюзных организаций, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации, а также на соблюдение гарантий деятельности профсоюзных организаций, 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 первичных организаций Профсоюза жизнеобеспечения в Организациях, 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 жизнеобеспечения 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, настоящим Соглашением.

7.3. Чеченская Республиканская Организация Профсоюза 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 Соглашениями, Коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

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

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 и принятия 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, добивается распространения коллективных договоров на членов профсоюза и других работников Организации, предусмотрев иные условия их участия в социальном партнёрстве на основе заключения дополнительных соглашений к коллективным договорам.

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, а также настоящего Соглашения обязуется не организовывать и не участвовать в организации забастовок и массовых акций протеста работников.

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

7.3.10. Содействует созданию региональных отраслевых объединений работодателей, 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 Профсоюз жизнеобеспечения, его представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

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

7.4. Работодатели обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

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

7.4.3. Не вмешиваться во внутреннюю деятельность первичных профсоюзных организаций.

7.4.4. Обеспечивать по личным письменным заявлениям работников бесплатное перечисление профсоюзных взносов из заработной платы (одновременно с выплатой заработной платы) на счет профсоюзной организации. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

7.4.5. Предоставлять по запросам ОООР «СКП», профсоюзных организаций информацию о размере минимальной месячной тарифной ставке рабочих первого разряда (минимального оклада), установленной в Организации (один раз в полгода), иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения.

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

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

7.4.8. Учитывать при определении наименований должностей,

специальностей и трудовых функций работников Организации, утверждённые в установленном порядке обязательные профессиональные стандарты в ЖКХ.

7.4.9. Выполнять следующие мероприятия с учетом финансовых возможностей:

а) совершенствовать нормирование, охрану и условия труда.

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

в) при отсутствии профессиональных стандартов, производить 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 и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом квалификационного уровня работников;

г) своевременно доводить до работников информацию об изменениях в трудовом законодательстве и о применяемых условиях оплаты труда.

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

7.4.11. Обеспечивать 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 договоров, по вопросам оплаты, охраны труда, занятости и другим социальным вопросам, по выполнению коллективных договоров и настоящего Соглашения, при условии предварительного согласования с Организацией даты и времени доступа к рабочим местам.

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

7.4.13. Распространять за счет средств работодателя на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе

неоднократно) в выборные органы первичной профсоюзной организации, льготы, виды премирования, вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников Организаций, если это предусмотрено в коллективном договоре. Условия и порядок такого распространения льгот, премирования и вознаграждения определяется непосредственно в Организации.

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

7.4.15. Перечислять средства в виде членских профсоюзных взносов, удерживаемых из заработной платы работников и перечисляемых профсоюзному органу одновременно в сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам, вступительные взносы в ОООР «СКП», а также средства территориальным организациям профсоюза на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью, в размере и порядке, установленном коллективным договором.

7.4.16. Отчислять денежные средства профсоюзным органам на организацию культурно-просветительской, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий в размере, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами Организаций.

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

7.4.18. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением, нормативными правовыми актами, действующим законодательством Российской Федерации, в том числе в области формирования фонда оплаты труда согласно Соглашения в Организациях, предоставляющих регулируемые услуги.

7.5. Первичные профсоюзные организации Профсоюза жизнеобеспечения обязуются:

7.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

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

7.5.3. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к персональным данным, коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателей. В случаях разглашения персональных данных, коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны профсоюзные организации, их представители

несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

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

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

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

7.5.7. Проводить среди работников-членов профсоюза разъяснительную работу по соблюдению требований трудового законодательства, режима рабочего времени, требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.5.8. Способствовать созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективах, укреплению производственной и трудовой дисциплины.

7.5.9. Участвовать в решении вопросов по своевременной оплате труда, установлению минимальной оплаты труда не ниже уровня минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

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

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

7.5.12. Осуществлять организацию и проведение культурно-досуговой и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий.

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

7.5.14. Не организовывать забастовку и массовые акции протеста при выполнении Организацией условий коллективного договора.

7.5.15. Осуществлять мероприятия по профилактике пьянства в Организации, в частности, комплекс мероприятий, направленных на предупреждение и пресечение проявлений пьянства среди работников Организации, прежде всего молодёжи, путём проведения информационно-пропагандистской работы в подразделениях Организации, разъясняющей необходимость борьбы с пьянством в целях снижения уровня потребления

алкоголя и его негативных последствий, создания нетерпимого отношения к пьянству на рабочем месте и появлению на работе в состоянии алкогольного опьянения и т.п.

7.5.16. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.6. Работники обязуются:

7.6.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.6.2. Способствовать повышению производительности труда и эффективности производства; при выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности Организации, повышение уровня профессиональных квалификаций.

7.6.3. Содействовать устойчивому функционированию систем жизнеобеспечения населения.

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

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

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

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

8. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются ТК РФ, Федеральными законами от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и от 27.11.2002 №156-ФЗ "Об объединениях работодателей".

8.2. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями.

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 ТК РФ, для заключения Соглашения.

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

9.3 Стороны Соглашения ежегодно на заседании двухсторонней комиссии заслушивают ход выполнения Соглашения за прошедший период.

10. Заключительные положения

10.1. После подписания настоящего Соглашения Министерство Строительства и ЖКХ ЧР и Профсоюз жизнеобеспечения направляет его в Министерство труда, занятости и социального развития ЧР на уведомительную регистрацию в течение 7 дней.

10.2. После регистрации настоящего Соглашения информация об этом публикуется С.М.И. профсоюзной газете «Вести профсоюзов».

10.3. Организации, на которые не распространяются нормы настоящего Соглашения, вправе присоединиться к нему.

Для этого профсоюзные организации и работодатели направляют в адрес Рескома профсоюза жизнеобеспечения и Министерство строительства и ЖКХ ЧР письмо о присоединении к настоящему Соглашению с указанием необходимых реквизитов организации. На основании совместного решения в течение одного месяца вносятся соответствующие дополнения в региональный реестр участников Соглашения, который формируется и утверждается в Рескоме профсоюза жизнеобеспечения и Министерстве Строительства и ЖКХ ЧР

На основании региональных реестров формируется Общероссийский федеральный реестр участников Соглашения.

Реестры Организаций, на которые распространяется Соглашение, представляются в соответствующие органы, регулирующие тарифы на жилищно-коммунальные услуги (ТЭК, РЭК, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления) для использования при формировании тарифов на услуги и фонда заработной платы Организаций на предстоящий период.

10.4. По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный

орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

10.5. В случае применения Соглашения в не присоединившихся к нему Организациях, а также в Организациях, где регулирующие органы (ТЭК, РЭК, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления) используют и устанавливают при формировании фонда оплаты труда в тарифах на жилищно-коммунальные услуги минимальную месячную тарифную ставку рабочего первого разряда, определяемую Соглашением, работодатель несет ответственность за несанкционированное использование интеллектуальной собственности Профсоюза жизнеобеспечения и Министерства Строительства и ЖКХ ЧР в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.6. 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.

10.7. 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.

10.8. Приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.

Двухсторонним соглашением охвачено 818 человек из них 128 женщин.

Приложение № 1

к Двухстороннему Соглашению между Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Чеченской Республики и Чеченской республиканской организацией профсоюза работников жизнеобеспечения сроком 3 года 2023-2025 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

организаций, на которые распространяется действие Отраслевого тарифного соглашения

1. Специализированные комбинаты радиационной безопасности «Радон»;
2. Организации коммунального водоснабжения и водоотведения;
3. Организации коммунального электроснабжения;
4. Организации коммунального теплоснабжения;
5. Организации по газификации и эксплуатации газового хозяйства;
6. Организации по эксплуатации и ремонту лифтового хозяйства;
7. Организации по эксплуатации и ремонту дорожно-мостового хозяйства;
8. Ремонтно-строительные организации, осуществляющие капитальный ремонт жилищного фонда и другие работы в жилищно-коммунальном хозяйстве;
9. Мусороперерабатывающие и мусоросжигательные, мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения твердых бытовых отходов;
10. Подрядные и другие организации, оказывающие услуги в сфере жилищно-коммунального хозяйства;
11. Организации ритуального обслуживания, в том числе по организации похоронного дела;
12. Организации по механизированной уборке, санитарной очистке и благоустройству муниципальных образований;
13. Организации банно-прачечного хозяйства;
14. Организации гостиничного хозяйства;
15. Организации, осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве;
16. Многоотраслевые организации жилищно-коммунального хозяйства.

Приложение № 2

к Двухстороннему Соглашению между Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Чеченской Республики и Чеченской республиканской организацией профсоюза работников жизнеобеспечения сроком 3 года 2023-2025 гг.

ОБ ИНДЕКСАЦИИ МИНИМАЛЬНЫХ МЕСЯЧНЫХ ТАРИФНЫХ СТАВОК РАБОЧИХ ПЕРВОГО РАЗРЯДА ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

на 2023—2025 годы

Индексация минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности (нормы труда) на период 2023-2025 годов, определяется с 01 января каждого года в соответствии с Федеральным законом «О федеральном бюджете на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов» с учетом уровня инфляции: в 2023 году не превышающего месячных тарифных ставок рабочих первого разряда в жилищно- коммунальном хозяйстве, установленные ранее, требуют дополнительной корректировки для применения в 2023 году и на прогнозный период 2025г ода.

Согласно ст.134 Трудового кодекса Российской Федерации, п.2.4 Отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017-2019 годы (пролонгированного на 2020 — 2022 годы), а так же, в целях реализации Указа Президента Российской Федерации № 474 от 21 июля 2020 г «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», минимальные месячные тарифные ставки по оплате труда рабочих первого разряда в жилищно-коммунальном хозяйстве устанавливаются в размерах, приведённых в таблице:

Организаци и жилищно- коммунально го хозяйства	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих
	Первого разряда на 01.01.2023, руб.	Первого разряда на 01.01.2024, руб.	Первого разряда на 01.01.2025, руб.
1. Специализированные комбинаты радиационной безопасности "Радон"	15279	15890	16526
2. Организации коммунального водоснабжения водоотведения, в том числе Организации, осуществляющие деятельность по дноочистке и дноуглублению очистных сооружений	15279	15890	16526
3. Организации коммунального электроснабжения, в том числе Организации, обеспечивающие наружное освещение городов и поселений	15279	15890	16526
4. Организации коммунального тепл	15279	15890	16526

лоснабжения			
5. Организации по техническому обслуживанию и эксплуатации городского хозяйства	15279	15890	16526
6. Организации по монтажу и ремонту оборудования	15279	15890	16526
7. Ремонтно-строительные организации, осуществляющие капитальный ремонт жилищного фонда	15279	15890	16526
8. Муниципальные предприятия и мусоропеределывающие заводы, мусороперерабатывающие станции, полигоны захоронения твердых бытовых отходов	15279	15890	16526
9. Управляющие, подрядные и другие организации, оказывающие другие услуги в ЖКХ, в том числе ремонтные, а также услуги по комплексному обслуживанию зданий и помещений	15279	15890	16526
10. Организации ритуального обслуживания, в том числе по организации похоронного дела	15279	15890	16526
11. Организации по механизированной уборке, озеленению, санитарной очистке и благоустройству муниципальных образований	15279	15890	16526
12. Организации банно-прачечного хозяйства	15279	15890	16526
13. Организации гостиничного хозяйства	15279	15890	16526
14. Организации осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве	15279	15890	16526
*Региональные операторы и операторы по обращению с твердыми коммунальными отходами	15279	15890	16526

Для многоотраслевых организаций при расчете минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда применяется месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, соответствующая основной деятельности данной организации.

В данной таблице приведен перечень основных групп организаций, относящихся к сфере жизнеобеспечения населения, сформированных на основе видов экономической деятельности, представленных в Приложении №4 и Приложении №5 действующего ОТС, а также организации, вид деятельности которых соответствует указанным приложениям и является основным.

Указанную информацию просим довести до сведения профкомов организаций, объединяемых Профсоюзом жизнеобеспечения и Региональных отраслевых объединений работодателей в сфере ЖКХ для использования в практической работе.

соответствующая основной деятельности данной организации.

В данной таблице приведен перечень основных групп организаций, относящихся к сфере жизнеобеспечения населения, сформированных на основе видов экономической деятельности, представленных в Приложении №4 и Приложении №5 действующего ОТС, а также организации, вид деятельности которых соответствует указанным приложениям и является основным.

Указанную информацию просим довести до сведения профкомов организаций, объединяемых Профсоюзом жизнеобеспечения и Региональных отраслевых объединений работодателей в сфере ЖКХ для использования в практической работе.

Простыня, 1
4 ерчимен
41 (серок а

Председат
ищескою
ищескою
ищескою



Ок Нолд

проинформировано
по негативной
форме) листов

и в кассе
а также в кассе -

Р. С. Могомадов

июль 2022 года.