

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО
ХОЗЯЙСТВА ШЕКСНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
НА ПЕРИОД С 01.01.2024 ГОДА ПО 31.12.2026 ГОДА

рп. Шексна. 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение по организациям жилищно-коммунального хозяйства Шекснинского муниципального района на период с 01.01.2024 года по 31.12.2026 года (далее **Соглашение**) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Законом Вологодской области «О социальном партнерстве в Вологодской области», Федеральным отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации и направлено на регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений работников и работодателей, обеспечение защиты прав и интересов работников и эффективной работы предприятий.

1.2. Сторонами Соглашения являются :

1.2.1. Работники, в лице их представителя - райкома Профсоюза работников агропромышленного комплекса, в дальнейшем - **Профсоюз**;

1.2.2. Работодатели, в лице их представителя - Председателя объединения работодателей предприятий и организаций жилищно-коммунального хозяйства, в дальнейшем - **Работодатели**;

1.2.3. Администрация Шекснинского муниципального района, в лице его представителя – Руководитель администрации Шекснинского муниципального района, в дальнейшем - **Администрация**.

1.3. Действие Соглашения распространяется:

1.3.1. На работников и работодателей предприятий и организаций ЖКХ независимо от их организационно-правовых форм собственности и численности работников;

1.3.2. Администрации городских и сельских поселений;

1.3.3. На работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

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

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

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

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

1.6. 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 водоснабжение, газоснабжение, электрическую, тепловую энергию, органами местного самоуправления при установлении регулируемых тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими нерегулируемую деятельность.

В случае установления регулирующими органами тарифов на водоснабжение, газоснабжение, электрическую и тепловую энергию, на иные жилищно-коммунальные услуги без учета расходов работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением, работодатели вправе корректировать расходы на оплату труда с учетом действующих региональных соглашений, 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 может быть ниже минимального

размера оплаты труда, установленного законодательством (без учёта районных коэффициентов, а также выплат компенсационного характера за совмещение, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время).

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

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

1.9. *Соглашение вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.*

2. СОТРУДНИЧЕСТВО ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Договаривающиеся стороны обязуются:

2.1.1. Принимать меры к введению договорных отношений на всех этапах производства и предоставления услуг предприятиями жилищно-коммунального хозяйства в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.2. В целях устойчивой работы организации, своевременной выплаты заработной платы, сохранения квалифицированных кадров предприятий содействовать заключению и выполнению муниципальных заказов на предоставление жилищно-коммунальных услуг.

2.1.3. Решения об акционировании, приватизации и реорганизации (слиянии, разделении, преобразовании) предприятий ЖКХ муниципальной собственности принимать с учетом мнения сторон, представляющих Соглашение на местах.

2.2. Работодатели обязуются:

2.2.1. Принимать меры по обеспечению надежности и повышению качества оказываемых услуг.

2.2.2. Разрабатывать и вносить в органы местного самоуправления и органы исполнительной власти предложения по экономии материальных, энергетических и финансовых ресурсов, техническому перевооружению и модернизации, развитию предприятий ЖКХ, подготовке и переподготовке кадров.

2.2.3. Улучшать условия и организацию труда, повышать его мотивацию в целях роста производительности и эффективности работы.

2.2.4. Способствовать созданию в каждом трудовом коллективе, профсоюзной организации и заключению коллективного договора.

2.2.5. Соблюдать права профсоюзов по сбору членских взносов в безналичной форме, своевременно перечислять их на текущие счета профсоюзов одновременно с получением в банках средств на зарплату.

2.2.6. Стремиться к тому, чтобы каждое предприятие имело и стремилось к реализации программ поэтапного увеличения заработной платы. Проводить работу по повышению тарифной составляющей в заработной плате.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Оказывать практическую помощь работникам предприятий, первичным профсоюзным организациям в разработке коллективных договоров.

2.3.2. Осуществлять контроль и защиту трудовых прав и социальных гарантий работников в вопросах оплаты и условий труда и отдыха, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством.

2.3.3. Способствовать реализации данного Соглашения и взаимодействовать с работодателями на принципах социального партнерства.

2.3.4. Осуществлять общественный контроль за охраной труда, отстаивать интересы трудящихся в сфере социального страхования.

2.3.5. Обобщать и распространять положительную практику работы предприятий и профорганов.

3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Социально-трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением, а также отраслевым положением и рекомендациями по вопросам условий труда и его оплаты.

3.2. Устанавливаются между работниками и работодателями, согласно Трудового кодекса Российской Федерации, по трудовому договору.

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

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Особенности режима рабочего времени устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

4.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

4.4. Режим рабочего времени и перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается на предприятии коллективным договором в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Работа в режиме гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течении соответствующего учетного периода.

4.6. Сменная работа. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в соответствии с действующим законодательством. Графики сменности являются приложением к коллективному договору и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

4.8. Суммированный учет рабочего времени. Когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не

превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

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

4.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

4.9.1. для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

4.9.2. для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

4.9.3. для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

4.9.4. для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного в соответствии с действующим законодательством, продолжительность рабочего времени, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

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

4.10. По соглашению сторон трудового договора может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время и его продолжительность устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

4.11. Для женщин, работающих в сельской местности устанавливается 36 - часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и 40-часовой рабочей неделе.

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

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Особенности времени отдыха устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, время отдыха которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

5.2. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

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

На предприятиях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей жилищно-коммунальных услуг, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников, согласно графика сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.5. Нерабочими праздничными днями являются дни, установленные действующим законодательством.

5.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, работникам с ненормированным рабочим днем и иным категориям работников в соответствии с действующим законодательством.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления их определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Затраты по предоставлению указанных отпусков включаются в себестоимость по производству работ (услуг).

5.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней (продолжительность отпуска рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени в соответствующих условиях).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного в соответствии с действующим законодательством, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

5.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность отпуска не может быть менее 3 календарных дней.

5.10. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются время, определенное действующим законодательством.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.11. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном действующим законодательством.

5.12. Продление, перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение его на части, а также отзыв из отпуска осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

5.13. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением случаев, установленных действующим законодательством).

5.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии с действующим законодательством.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Стороны договорились о том, что:

6.1.1. минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда равна произведению базовой месячной тарифной ставки рабочего первого разряда и коэффициента особенностей работ предприятия.

6.1.2. базовая месячная тарифная ставка рабочего первого разряда устанавливается в размере 7720 рублей с 01 января 2024 года.

6.1.3. Устанавливаются следующие коэффициенты особенностей работ:

- для предприятий и подразделений коммунального и бытового водоснабжения, по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и коллекторов - 1,4
- для предприятий и подразделений по обслуживанию электросетей и подстанций тепловых сетей и объединенных котельных - 1,4
- для предприятий и подразделений по полигонам захоронения ТБО - 1,3
- для предприятий и подразделений жилищного хозяйства - 1,22
- для предприятий и подразделений ритуального обслуживания, по санитарной очистке и озеленению городов - 1,25
- для предприятий и подразделений, коммунальных бань и прачечных - 1,25
- для прочих предприятий - 1,2

Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда подлежит ежегодному пересмотру в соответствии с официальными индексами фактического роста потребительских цен на товары и услуги на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

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

Периодичность проведения индексации - один раз в календарный год, в январе месяце.

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

6.3. В соответствии с приказом Федеральной службы по тарифам от 27.12.2013 г. № 1746-э «Об утверждении Методических указаний по расчету регулируемых тарифов в сфере водоснабжения и водоотведения» расходы на оплату труда, включаемые в цены и тарифы, определяются исходя из общих условий труда, установленных настоящим Соглашением.

6.4. В соответствии со статьями 8, 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, различного рода выплат, в том числе надбавки за профессиональное мастерство, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и отражаются в коллективных договорах.

6.5. Доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда) устанавливаются предприятием по результатам специальной оценки условий труда на них и начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

6.6. Оплата времени простоя по вине работодателя производится в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.7. Размер оплаты за сверхурочную работу или предоставление по желанию работника вместо повышенной оплаты дополнительного времени отдыха по не менее времени, отработанного сверхурочно, определяется коллективным договором в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.9. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника в пределах части фонда оплаты труда в соответствии с трудовым договором по оплате труда этой категории работников.

При этом размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации и в зависимости от величины тарифной ставки 1-го разряда рабочего основной профессии с учетом положений по оплате труда, определенных трудовым договором (контрактом).

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

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

а) величина премии за основные результаты хозяйственной деятельности принимается из расчета фонда оплаты труда в размере до 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

б) выплаты за профессиональное мастерство выплачиваются в соответствии с коллективным договором;

в) другие выплаты выплачиваются на основании действующих на предприятии коллективных договоров.

Вознаграждение по итогам работы за год выплачивается при наличии прибыли на предприятии.

6.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

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

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

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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

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

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

7. ЗАНЯТОСТЬ

7.1. Стороны подготавливают предложения по поддержке и оздоровлению несостоятельных предприятий жилищно-коммунального хозяйства.

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

7.2.1. Реализацию мер по защите трудящихся в случае приостановки производства или высвобождения работников в условиях жесткой экономической необходимости;

7.2.2. Предоставление преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

7.2.3. Создание при необходимости социального фонда защиты за счет собственных средств предприятия, оказание материальной помощи особо нуждающимся;

7.2.4. Оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленной законодательством Российской Федерации дополнительной материальной помощи, высвобождаемым работникам за счет средств предприятия.

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

7.3.1. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

7.3.2. Работников, воспитывающих детей-инвалидов;

7.3.3. Работников, при наличии двух или более иждивенцев;

7.3.4. Работников, в семьях которых нет лиц с самостоятельным заработком;

7.3.5. Работников, получивших на предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание;

7.3.6. Работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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

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

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

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

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней

- 500 и более человек в течение 90 календарных дней

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников предприятия, недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации или неоднократным неисполнением им без уважительных причин трудовых обязанностей, при наличии дисциплинарного взыскания, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа предприятия в порядке, установленном статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

8. ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились совместными усилиями добиваться улучшения состояния охраны труда на предприятиях ЖКХ, снижения уровня производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

8.1. Администрация:

- координирует деятельность в области охраны труда, охраны окружающей природной среды;
- принимает меры по укреплению службы охраны труда в отрасли, обеспечению приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- оказывает методическую и практическую помощь организациям ЖКХ по проведению специальной оценки условий труда;
- обеспечивает качественное обучение и аттестацию руководителей, специалистов районного звена, в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Работодатели обеспечивают в области, охраны труда:

- соблюдение норм и правил, проведение мероприятий в сфере охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе по реализации «Правил по охране труда в ЖКХ», утвержденных приказом Минтруда России от 29.10.2020 г. № 758 н «Об утверждении Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве»;
- выполнение в трудовых коллективах законодательных и иных нормативных актов по охране труда, разделов охраны труда коллективных договоров, соблюдение режима труда и отдыха работников;
- создают соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте и принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- предусматривают в коллективных договорах мероприятия по охране труда и обеспечению защиты жизнедеятельности работников в чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера с финансированием затрат, выделяя на эти цели не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг (работ);
- обеспечивают работников в полном объеме спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами по установленным нормам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами;
- предусматривают в коллективных договорах мероприятия по охране труда с финансированием затрат, выделяя на эти цели 0,2 процента суммы затрат на производство услуг (работ);

- обеспечивают санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

- обеспечивают проведение в соответствии с требованиями законодательства обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований;

- предоставляют в соответствии с коллективными договорами дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, с учетом реальных финансово-экономических возможностей предприятия, согласно специальной оценки условий труда;

- проводят специальную оценку условий труда с участием представителей первичных профсоюзных организаций;

- создают в организациях с численностью более 50 работников службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации;

- организуют обучение работников безопасным приемам труда, оказанию первой помощи, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- предоставляют органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля информацию, необходимую для осуществления ими своих полномочий;

- выполняют предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассматривает представления органов общественного контроля;

- включают представителей профсоюзов в комиссию по приемке вновь вводимых в эксплуатацию и реконструируемых производственных объектов;

- обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом организации:

- разрабатывают локальных нормативных актов, инструкций по охране труда и производит ознакомление работников с требованиями по охране труда;

- в организациях с численностью более 10 работников создают комитет (комиссию) по охране труда и организует его работу;

- организуют обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

- предоставляют уполномоченным профсоюзных комитетов и членам комиссий оплачиваемое время для осуществления контроля за состоянием и условиями охраны труда;

- обеспечивают расследование и учет (в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке и иными нормативными правовыми актами) несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.4. В коллективном договоре организации отражаются:

- план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на производстве и суммы средств необходимых для их выполнения по годам;

- перечень профессий, работникам которым бесплатно выдаются молоко и другие равноценные пищевые продукты (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации) либо выплатой соответствующей компенсации;

- перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, нормы их выдачи;
- перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты и нормы их выдачи;
- список работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с работой на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, с указанием его продолжительности;
- список уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзного комитета по охране труда, количество часов свободного времени, предоставляемых уполномоченному (доверенному) лицу для исполнения возложенных на него функций и порядок их оплаты.

8.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

8.6. Райком профсоюза работников агропромышленного комплекса:

- принимает участие в подготовке отраслевых мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению травматизма в организациях ЖКХ;
- осуществляет проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и другими нормативными актами;
- обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении норм, требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев;
- осуществляет профсоюзный контроль за использованием средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, направляемых на предупредительные меры по сокращению несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза по охране труда;
- проводит разъяснительную работу среди членов профсоюза о необходимости соблюдения правил и норм безопасности труда на производстве.

9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

9.1. К молодежи относятся лица в возрасте до 35 лет.

9.2. Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности в области молодежной политики:

- содействие снижению уровня безработицы среди молодежи;
- проведение профориентационной работы с молодежью в учебных заведениях всех уровней образования в целях закрепления и закрепление молодых специалистов в отрасли;
- содействие повышению уровня профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- организацию и поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной спортивной и культурно-массовой работы.

9.3. В этих целях работодатели и профсоюзные комитеты организации:

- формируют в коллективном договоре специальный раздел по молодежной политике;
- создают общественные советы (комиссии) по работе с молодежью в организации;
- разрабатывают комплексные и целевые программы по работе с молодежью и мероприятия по их реализации;
- проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов и рабочих;

- поощряют молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;

- дополнительно финансируют и создают условия для организации молодежного досуга в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

9.4. Работодатели:

- предоставляют льготы молодым работникам для обучения в высших и средних специальных образовательных учреждениях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором организации;

- оказывают материальную помощь работникам, возвратившимся в организацию после прохождения военной службы по призыву, на условиях, определяемых коллективным договором.

9.5. Районный комитет профсоюза:

- содействует работе Молодежного совета;

- организует и проводит обучение председателей молодежных советов и комиссий организаций, молодых профсоюзных активистов;

- контролирует предоставление гарантированных законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением социальных льгот и гарантий молодежи.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

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

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

10.2.1. оказывать разовую материальную помощь семьям работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве в размере, определенном коллективным договором предприятия, несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей;

10.2.2. выплачивать работникам ежегодные пособия на оздоровление в период отпуска при наличии источника компенсации, согласно коллективного договора;

10.2.3. обеспечивать путевками в санатории и оздоровительные лагеря детей работников, согласно коллективного договора;

10.2.4. оплачивать единовременное пособие работникам при выходе на пенсию на условиях, определенных коллективным договором;

10.2.5. предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск до трех дней (не в счет ежегодного оплачиваемого) в случаях: собственной свадьбы, свадьбы детей, рождения ребенка, смерти супруга и членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер);

10.2.6. предоставлять матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей - школьников младших классов, однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний - 1-го сентября;

10.2.7. сохранить право на улучшение жилищных условий, пользование объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений, на участие в приватизации, акционировании соответствующего предприятия, учреждения, организации, ветеранам труда данного предприятия, прекратившим трудовые отношения с предприятиями, учреждениями, организациями после установления (назначения) им пенсии.

11. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ПРИ БАНКРОТСТВЕ ПРЕДПРИЯТИЙ

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

11.1.1. удовлетворению требований граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей;

11.1.2. расчетам по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, а также по выплате задолженности и перечислению профсоюзных взносов членов Профсоюза.

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

11.2.1. компенсацию работникам предпенсионного и пенсионного возраста, оставшимся без работы в результате банкротства предприятия;

11.2.2. обеспечение работникам, высвобождаемым в связи с несостоятельностью предприятий (банкротством), а также их ликвидацией, реорганизацией, преимущественного права трудоустройства (резервирование не менее чем 70 % рабочих мест) на вновь образуемых организациях и предприятиях.

11.3. Решение об акционировании и банкротстве предприятий ЖКХ муниципальной собственности принимать с учетом мнения сторон, представляющих Соглашение на местах.

Не допускать банкротство предприятий ЖКХ, несостоятельность которых связана с задолженностью бюджетов и бюджетных организаций всех уровней.

12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

12.1. Права соответствующего выборного профсоюзного органа организации и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, Генеральным и Отраслевым соглашениями, коллективным договором, другими нормативными актами.

12.2. Работодатель:

12.2.1. соблюдает права и гарантии профсоюзной деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствует созданию профсоюзной организации и вступлению работников в члены Профсоюза;

12.2.2. проводит инструктирование лиц, находящихся на руководящих должностях о недопустимости препятствования деятельности профсоюзной организации, в какой бы то ни было форме;

12.2.3. представляет профсоюзным органам необходимую статистическую отчетность и иную информацию, затрагивающую интересы работников по социально-трудовым вопросам;

12.2.4. способствуют осуществлению полномочий выборного профсоюзного органа, в том числе при смене собственника организации или ее реорганизации (слиянии, разделении, преобразовании) и ее реструктуризации;

12.2.5. принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

12.2.6. ведет коллективные переговоры по подготовке, заключению и изменению коллективного договора;

12.2.7. создает условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективным договором, соглашениями;

12.2.8. предоставляет выборному органу профсоюзной организации, действующим в организации, бесплатно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, транспортные средства, а также средства связи и оргтехники и др. в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором;

12.2.9. включает представителей профсоюзного органа в состав комиссии по финансовому оздоровлению, реорганизации или ликвидации организации;

12.2.10. не препятствует представителям профсоюзных органов посещать организации, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

12.2.11. обеспечивает по личным письменным заявлениям членов профсоюзного органа проведение безналичной системы удержания профсоюзных взносов из заработной платы, их перечисление на счета профсоюзных органов на условиях, предусмотренных коллективным договором. Не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

12.2.12. предоставляет членам выборного профсоюзного органа время для выполнения общественных обязанностей на условиях, предусмотренных коллективным договором;

12.2.13. способствует предотвращению коллективных трудовых споров и своевременному их разрешению в случаях возникновения;

12.2.14. не препятствует работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав;

12.2.15. отчисляет средства профсоюзному органу организации на ведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере не менее 0,15 процентов фонда оплаты труда при наличии прибыли;

12.2.16. может производить оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа за счет средств организации;

12.2.17. не применяет к работникам, не освобожденным от основной работы и входящим в состав выборных профсоюзных органов, в том числе структурных подразделений организации, дисциплинарные взыскания, переводы на другую работу и увольнение без согласования с соответствующим профсоюзным органом;

12.2.18. несет ответственность за нарушение прав и гарантий деятельности профессиональных союзов в соответствии с действующим законодательством.

12.3. Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

12.4. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени участия членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, в качестве делегатов конференций, созываемых Профсоюзом, а также участие в работе его выборных органов, определяются коллективным договором.

12.5. Социальные льготы и гарантии, премирование, предусмотренные коллективным договором для работников организации, распространяются на выборных освобожденных профсоюзных работников.

