



ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ РЕГИОНАЛЬНЫМ ОБЪЕДИНЕНИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
ОРГАНИЗАЦИЙ ЖКХ РС(Я) И ЯКУТСКОЙ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА ЖИЗНЕОБЕСПЕЧЕНИЯ

НА 2022-2024 ГОДЫ

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)		
№	3	
«26»	01	2022 г.
Подпись		

г. Якутск

Содержание:

1.	Раздел I. Общие положения	3
2.	Раздел II. Оплата труда	5
3.	Раздел III. Рабочее время, время отдыха, отпуска	9
4.	Раздел IV. Дистанционная (удаленная) работа	11
5.	Раздел V. Охрана труда работников	14
6.	Раздел VI. Обеспечение занятости	16
7.	Раздел VII. Социальные льготы и гарантии	18
8.	Раздел VIII. Льготы и гарантии молодым работникам организации и ветеранам	20
9.	Раздел IX. Социальное партнерство, гарантии и основы сотрудничества сторон	22
10.	Раздел X. Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств	25
11.	Раздел XI. Порядок внесения в Соглашение изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе реализации	26
12.	Раздел XII. Заключительные положения	26
13.	Приложение №1	27

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение для организаций жилищно-коммунального хозяйства Республики Саха (Якутия) на 2022-2024 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения. (Ст.45 ТК РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021))

1.2. Настоящее Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между полномочными представителями работников и работодателей Организаций, на которые распространяется действие Соглашения, вне зависимости от форм собственности Организаций, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работника, а также определяющий права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства. Соглашение направлено на совершенствование системы взаимоотношений и согласования интересов между работниками, органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями по вопросам регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними экономических отношений в жилищной и коммунальной сферах, а также на повышение эффективности работы организаций жилищно-коммунального хозяйства (далее - Организации), на реализацию социально-экономических, трудовых прав и законных интересов работников отрасли.

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

1.4. Организации жилищно-коммунального хозяйства – юридические лица, осуществляющие виды экономической деятельности, услуги, работы, приведенные в Приказе Минстроя России от 27 апреля 2016 года № 286/пр «Об утверждении собирательных классификационных группировок отрасли ЖКХ». На данные Организации жилищно-коммунального хозяйства распространяется действие Соглашения в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.5. Цели и задачи Соглашения:

- содействие реформированию и модернизации жилищно-коммунального хозяйства страны, поддержание социальной стабильности в Организациях отрасли;
- установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам Организаций;
- создание условий и механизмов, способствующих реализации в Организациях норм трудового законодательства Российской Федерации;
- вовлечение работников в управление организацией;
- повышение конкурентоспособности Организации, профессионализма и квалификации работников, закрепление квалифицированной рабочей силы;
- развитие социального партнерства, инициативы и соревнования в трудовых коллективах Организаций;
- обеспечение интересов сторон социального партнерства в отрасли при формировании тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также обеспечение интересов организаций, осуществляющих нерегулируемую деятельность;
- создание и развитие отраслевой системы оценки профессиональных квалификаций;
- формирование оптимального качества состава и численности трудовых ресурсов, необходимых для развития жилищно-коммунального хозяйства;

- повышение эффективности функционирования организаций отрасли, в том числе повышение производительности труда при должном уровне его качества, эффективности принимаемых управленческих решений и реализуемых производственных, инвестиционных программ, являющихся основными факторами сохранения на достойном уровне заработной платы и возможности ее роста и гарантиями выплаты компенсаций;
- поднятие престижа отрасли, привлечение и закрепление квалифицированных работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;
- формирование обоснованных, прозрачных и понятных механизмов дифференциации уровней регулирования социально-трудовых отношений в различных Организациях, обеспечение интересов сторон социального партнерства в Организациях при формировании цен (тарифов) на продукцию, работы и услуги Организаций отрасли;
- содействие повышению эффективности деятельности Организаций на основе реализации действующего законодательства и нормативно-технических требований, внедрения эффективных систем менеджмента.

1.6. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя – Якутской республиканской организации Профсоюза жизнеобеспечения, в дальнейшем – Профсоюз;
- работодатели в лице их представителя – Регионального объединения работодателей организаций жилищно-коммунального хозяйства Республики Саха (Якутия), в дальнейшем – Объединение.

1.7. Непосредственное регулирование социально-трудовых отношений в Организациях осуществляется на основании коллективных договоров, заключенных в соответствии с настоящим Соглашением сторонами социального партнерства Организаций. В случае заключения в Организации коллективного договора на основании настоящего Соглашения, нормы Соглашения действуют в отношении сторон социального партнерства Организации в полном объеме.

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

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

1.9. В соответствии с законодательством Российской Федерации расходы работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением, учитываются органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе органами в области государственного регулирования тарифов на водоснабжение, водоотведение, 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 регулируемыми органами тарифов на водоснабжение, газоснабжение, на 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 действующего Соглашения, 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 установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за работу в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и

процентных надбавок, но не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) за 3 квартал предыдущего года.

Организации в соответствии с настоящим Соглашением в целях повышения квалификации и защиты прав работников Отрасли организуют оценку и присвоение профессиональных квалификаций работников в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации, а также требованиями Федерального закона от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций» и постановления Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 г. № 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».

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

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

1.12. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и распространяются на правоотношения, возникшие с 01 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года включительно.

Раздел II. 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 Организации согласно соглашениям, коллективным договорам, локальным нормативным актам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Работодатели обеспечивают:

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

б) тарификацию работ и присвоение профессиональной квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и должностей руководителей, специалистов и служащих и/или утвержденными профессиональными стандартами, с учетом квалификационного уровня работников, с учетом внутренних локальных актов в соответствии с действующим законодательством.

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

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

2.3. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, применяемая для тарифного регулирования, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается согласно Приложению №1 к настоящему Соглашению.

Заработная плата работника, рассчитанная на основании минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, не может быть менее законодательно установленного

в Республике Саха (Якутия) минимального размера оплаты труда и величины прожиточного минимума на душу населения, установленных законами Республики Саха (Якутия).

При этом ограничить размер максимального тарифного коэффициента 10, а межразрядные коэффициенты и классификаторы должностей предприятия должны разработать сами в соответствии с производственной необходимостью.

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 газ, электроэнергию, тепловую энергию, водоснабжение и водоотведение, в соответствии с решением Правительства Республики Саха (Якутия), работодатель вправе синхронизировать дату установления минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда с датой изменения фактического уровня тарифов.

В случае отсутствия у работодателя средств на повышение оплаты труда, повышения фонды оплаты труда производится с 1 июля текущего года с повышением тарифов на предоставляемые услуги, исходя из размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, установленной согласно индексу потребительских цен на товары и услуги за прошедший квартал, возможен перенос сроков введения повышения фонда на оплату труда на 60 дней.

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 Соглашением.

2.3.3. Индексация заработной платы проводится не реже 1 (одного) раза в год в отношении всех работников с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда. Работодатель проводит увеличение окладов сотрудников в соответствии с индексом роста потребительских цен, определенным на основании данных Росстата.

Оклад с учетом индексации выплачивается Работнику, не позднее 30 календарных дней после опубликования на сайте Росстата индекса потребительских цен по итогам истекшего календарного года.

2.3.4. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда уточняется сторонами по итогам года и устанавливается в соответствии с индексом потребительских цен Республики Саха (Якутия) на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

2.4. Организации самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой учитываются в том числе:

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

2.5. Оплата времени простоя по вине работодателя производится в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса РФ в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Коллективным договором могут устанавливаться более высокие размеры оплаты времени простоев.

При наличии финансовой возможности в организации может быть предусмотрена оплата времени простоев не по вине работника в размере его средней заработной платы.

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

- а) расходов (средств) на оплату труда;
- б) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения;

в) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками.

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

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

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

2.7.2.1. доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, - в размере не менее 12,5 процента тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. 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 при 40 часовой рабочей неделе для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором Организации; компенсации дополнительного оплачиваемого отпуска сверх 7 календарных дней производится в размерах не ниже, чем за дни неиспользованного отпуска;

г) за разъездной и подвижной характер работы до 20% при условии, что работник занят в таком режиме не менее 12 дней в месяц;

д) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда) по фактически выполненным объемам, 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 – не менее чем в двойном размере;

ж) за сверхурочную работу – размер оплаты сверхурочных работ или предоставление по желанию работника вместо повышенной оплаты дополнительного времени отдыха определяется коллективным договором в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

з) за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы, - в размере, в зависимости от количества человек в бригаде не менее 10% тарифной ставки (или фиксированный размер);

и) при суммированном учете рабочего времени оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день сверх графика работы конкретного работника – в двойном размере или по желанию работника предоставляется другой день отдыха;

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

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

а) надбавка 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 местностям.

Размер районных коэффициентов и северных надбавок в соответствии с законом РС(Я) №234-З №475-III от 18.05.2005 «О размерах районного коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в РС(Я)».

В целях привлечения в отрасль молодых кадров, адаптированных к местным условиям, для работников в возрасте до 30 лет, проживших в районах Крайнего Севера не менее 5 лет впервые поступающих на работу, устанавливаются северные надбавки в размере 80% в соответствии с законом РС(Я) №234-З №475-III от 18.05.2005. «О размерах районного коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в РС(Я)»

Для молодежи прожившей в районах Крайнего Севера не менее года и вступающей в трудовые отношения надбавки к зарплате устанавливаются в размере 20% по истечению 6 месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие 6 месяцев и по достижению 60%-й надбавки - последние 20% - за один год работы.

Положения настоящего пункта с конкретными размерами северного коэффициента и северных надбавок необходимо учесть в коллективных договорах предприятий.

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

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

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

в) персональные надбавки работникам к отпуску за высокие достижения в общественной работе;

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;

2.7.2.4. Премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности - в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом в пределах 40% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. При наличии финансовой возможности, работодатель может увеличить размер премии.

2.7.2.5. Вознаграждения по итогам работы за год (за счет прибыли) - в размере не более 1/12 годового фонда заработной платы;

2.7.2.6. Ежемесячные вознаграждения за выслугу лет в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время в месяц.

2.8. 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.

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

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

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

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

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

2.12. Введение и пересмотр трудовых функций, норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в сроки, предусмотренные коллективными договорами.

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

Раздел III. Рабочее время, время отдыха, отпуска

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.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

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

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

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

3.2. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

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

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

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

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

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 выборного органа профсоюзной организации.

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

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

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

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

3.5. Работникам могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска, но не более 3 дней по следующим основаниям:

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

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

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

3.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех трудящихся предоставляется продолжительностью 28 календарных дней, 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера.

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

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

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

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

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

3.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Категория работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность отпусков определяются коллективным договором или правилами внутреннего распорядка, в котором указываются пределы продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска. Конкретная продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный режим работы, которая не может быть менее трех календарных дней, утверждается исходя из фактического объема и напряженности работы работника.

3.8. 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 рамками отопительного периода.

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

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

Раздел IV. Дистанционная (удаленная) работа

4.1. Общие положения:

4.1.1. Настоящее Раздел разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников и работодателя в Организации в случае перевода на временную дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, указанных в пункте 4.4.1. настоящего Раздела.

4.1.2. Раздел разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Понятие «дистанционная (удаленная) работа» и «дистанционный работник»:

4.2.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, включая расположенные в другой местности, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования.

4.2.2. Для целей настоящего Раздела под дистанционным работником понимается работник, который выполняет трудовую функцию дистанционно в исключительных случаях, указанных в пункте 4.4.1 настоящего Раздела, на основании решения руководителя Организации без внесения изменений в трудовой договор (далее – Работник).

4.3. Порядок и способ взаимодействия работника с Организацией. Порядок обмена документами:

- 4.3.1. Взаимодействие Организация с работником осуществляется посредством использования:
- сети Интернет (далее – электронная связь);
 - телефонной связи, при этом используются мобильные и стационарные телефоны (далее – телефонная связь);
 - почты и курьерской службы, при этом почтовая корреспонденция направляется заказным письмом с уведомлением о вручении или ценным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении (далее – почтовая связь, курьерская связь).

4.3.2. При взаимодействии с работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций, рекомендованные и/или согласованные с Организацией.

Конкретная программа определяется непосредственным руководителем работника, о чем работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по корпоративной электронной почте, а в случае ее отсутствия – по личной почте работника с дублированием информации с помощью программы-мессенджера, либо иным доступным сторонам способом, позволяющим установить отправителя и получателя информации.

4.3.3. Обмен документами посредством использования электронной связи осуществляется посредством направления одной стороной другой стороне электронного документа. К электронным документам, в частности, относятся: планы выполнения работ, отчеты и обзоры различных форм и видов, распоряжения, уведомления, требования работодателя, заявления и извещения работника, запросы и электронная переписка сторон и т. д.

4.3.4. Для заключения в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

4.3.5. В случаях, не указанных в пункте 4.3.4 настоящего Раздела, взаимодействие работника и Организация осуществляется путем обмена электронными документами по корпоративной почте, а в случае ее отсутствия – по личной почте с дублированием информации, при необходимости, с помощью программы-мессенджера и/или смс-сообщений по телефонной связи.

При этом каждая из сторон обязана направлять в форме электронного документа и/или смс-сообщения подтверждение получения электронного документа от другой стороны в течение двух рабочих дней, а если время поступления электронного документа выпало на нерабочее, то отправить подтверждение необходимо в течение двух дней с момента окончания перерыва на обед или наступления нового рабочего дня/смены.

4.3.6. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством работник направляет Организации оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением или предоставляет Организации сведения о серии и номере листа нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листа нетрудоспособности в форме электронного документа.

4.4. Порядок и срок перевода на дистанционную работу:

4.4.1. Работодатель вправе без согласия работника временно перевести его на дистанционную работу в случае:

- катастрофы природного или техногенного характера;
- производственной аварии;
- несчастного случая на производстве;
- пожара;
- наводнения;
- землетрясения;
- эпидемии или эпизоотии;
- в любых других исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- решения органа государственной власти и/или местного самоуправления.

4.4.2. Список работников, которые временно переводятся на дистанционную работу в случаях, которые установил пункт 4.4.1. настоящего Раздела, утверждается приказом руководителя Организация.

4.4.3. Перевод на временную дистанционную работу осуществляется на срок, предусмотренный приказом руководителя Организация. При этом срок не может быть больше, чем период действия обстоятельства, указанного в пункте 4.4.1. настоящего Раздела. По окончании срока временного перевода работники обязаны приступить к выполнению прежней работы, предусмотренной трудовым договором.

4.5. Порядок контроля Организацией трудовой деятельности работников:

4.5.1. В период временной дистанционной работы работники обязаны:

- выходить на связь по контактному номеру телефона по требованию Организация в рабочее время согласно графику работы, определенному трудовым договором;
- иметь доступ в интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждые два часа проверять 1С Документооборот, корпоративную электронную почту, а в случае ее отсутствия – личную электронную почту;
- получать письма по 1С Документооборот, по адресу корпоративной электронной рабочей почты, а в случае ее отсутствия – по личной электронной почте.
- выходить на аудио- или видеосвязь с использованием программ видеоконференций, по требованию Организация в рабочее время согласно режиму работы, определенному трудовым договором;
- использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства с согласия или ведома Организация.

4.5.2. Если после перевода на дистанционную работу работник без уважительной причины не взаимодействует с Организацией по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Организация, непосредственный руководитель работника обязан поставить об этом в известность начальника отдела по работе с персоналом Организация. Работники отдела кадров должны составить акт о невыходе работника на связь, который должен быть направлен работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществляется по 1С

Документооборот, корпоративной электронной почте, при ее отсутствии – личной электронной почте с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

4.6. Порядок обеспечения оборудованием и другими средствами:

4.6.1. Работодатель обеспечивает работников необходимыми для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и другими средствами.

4.6.2. Перечень оборудования и других средств, которые необходимы работникам для выполнения трудовых функций, а также порядок их выдачи, использования, утверждается приказом руководителя Организация. С приказом Предприятие должно ознакомить работников способом, указанным в пункте 4.4.3 настоящего Раздела.

4.6.3. При необходимости Предприятие проводит обучение работников применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем. Указанное обучение может проводиться, в том числе с использованием дистанционных технологий с помощью аудио- и видеосвязи, как силами самого Организация, так и с привлечением третьих лиц.

4.6.4. Допускается использование работником собственных или арендованных оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, которые нужны для выполнения трудовой функции на период временной дистанционной работы.

4.6.5. Работник обязан поддерживать в исправном состоянии техническое оборудование, средства и программное обеспечение, необходимые для взаимодействия сторон, как предоставленные или рекомендованные Организацией, так и используемые самостоятельно.

4.6.6. В случае неисправности оборудования, представленного Организацией, Работник обязан немедленно предупредить об этом непосредственного начальника. Предприятие обязано принять

меры по замене неисправного оборудования в этот же день, а при отсутствии возможности – в течение трех дней.

4.7. Режим рабочего времени:

4.7.1. При временном переводе работника на дистанционную (удаленную) работу сохраняется ранее установленный режим рабочего времени и времени отдыха, если иное не предусмотрено дополнительным соглашением к трудовому договору. Стороны вправе дополнительным соглашением к трудовому договору установить иной режим рабочего времени и времени отдыха работника, в том числе иное время начала и окончания работы, иные дни отдыха.

4.8. Порядок представления отчетов о выполненной работе

4.8.1. Взаимодействие работников и Организация осуществляется в рабочее время по графику работы дистанционного работника согласно условиям трудового договора, посредством обмена электронными документами, так и путем обмена документами, пересылаемыми по почте, а также с помощью иных средств связи: мобильной связью, видеосвязи с использованием программ видеоконференций, мессенджерами WhatsApp и т.д. Время взаимодействия работника и Организация включается в рабочее время работника.

4.9. Порядок компенсации затрат и выплаты заработной платы

4.9.1. Работодатель компенсирует затраты Работника при дистанционной (удаленной) работе ежемесячно, согласно ст.188 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9.2. При временном переводе на дистанционную (удаленную) работу заработную плату Работнику выплачивают в полном размере, согласно п. 5 ст. 1 Федерального закона от 08.12.2020 года №407-ФЗ.

4.10. Основание внесения изменений и дополнений в Соглашение: Федеральный закон от 08.12.2020 года №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 08.12.2020 N 407-ФЗ (последняя редакция)».

Раздел V. Охрана труда работников

5.1. Работодатели обеспечивают в области охраны труда:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий в сфере охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе по реализации Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве, утвержденных приказом Минтруда России от 07.07.2015 г. N 439н, зарегистрированного Минюстом России 11.08.2015 г. N 38474.

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

5.1.3. Своевременное проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработка мероприятий и принятие мер по снижению параметров до нормативных значений.

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

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

5.1.6. 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 или другим локальным документом. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и

других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.7. Выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

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

5.1.9. Организация постов для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.18. 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.

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

5.2. Работодатели обеспечивают эффективность функционирования СУ ОТ, предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организации:

5.2.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве по вине работодателя и отсутствии вины работника на каждого его иждивенца (дети в возрасте до 18 лет, супруг (супруга) при отсутствии самостоятельного дохода и инвалиды, состоящие на иждивении работника) в размере годового заработка, погибшего на всех иждивенцев в совокупности;

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

инвалидам 1 группы не менее 75 процентов годового заработка;

инвалидам 2 группы не менее 50 процентов годового заработка;

инвалидам 3 группы не менее 30 процентов годового заработка.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4. В дополнение к профилактическим медицинским осмотрам и диспансеризации работники, переболевшие новой коронавирусной инфекцией (COVID-19), вправе пройти углубленную диспансеризацию, включающую исследования и иные медицинские вмешательства по перечню, который приведен в приложении № 4 Постановление Правительства РФ от 18 июня 2021 г. № 927 «О внесении изменений в Программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов».

5.4.1. Углубленная диспансеризация также может быть проведена по инициативе работника, в отношении которого отсутствуют сведения о перенесенном заболевании новой коронавирусной инфекцией (COVID-19).

Раздел VI. Обеспечение занятости

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

Работодатели не допускают необоснованного сокращения рабочих мест.

6.2. Работодатели обеспечивают:

6.2.1. Формирование в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника согласно Федерального закона от 16.12.2019 г. №439-ФЗ и Федерального закона от 16.12.2019 г. №436-ФЗ.

Работодатели предоставляют выписку из электронной трудовой книжки в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался, либо не смог лично получить выписку в назначенный день, Работодатели обязуется отправить её почтовым отправлением с

уведомлением о вручении.

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

6.2.3. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение и полученными оценками профессиональных квалификаций в соответствии с требованиями федерального закона от 03.07.2016 г. N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций» (далее - ФЗ N 238).

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

- а) естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и другое);
- б) переподготовка кадров, их перемещение внутри Организации.

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

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

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

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

6.2.9. Сохранение за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в данной организации в течение трех месяцев после увольнения с военной службы, права на поступление на работу в ту же организацию, а за проходившими военную службу по призыву (в том числе и за офицерами, призванными на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - также права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу (п. 5 ст. 23 ФЗ от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих») при наличии финансовой возможности Организации.

6.3. Первичные профсоюзные организации обязуются:

6.3.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости.

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

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

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

6.6. Работодатели обязуются:

- а) извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении о реорганизации, принятом уполномоченным органом управления Организации, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения, но не менее чем за 2 месяца до начала реорганизации;
- б) представлять в выборные органы первичных профсоюзных организаций в письменной форме информацию о сокращении численности или штата работников Организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в соответствии со ст. 180 ТК РФ;
- в) при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

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 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Увольнение председателя первичной профсоюзной организации, его заместителей производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 374 ТК РФ).

Раздел VII. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодатели, исходя из финансовых возможностей организации, могут предоставлять работникам следующие гарантии и компенсации в порядке и на условиях, определяемых непосредственно на предприятиях:

7.1.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве по вине работодателя и отсутствии вины работника на каждого его иждивенца (дети в возрасте до 18 лет, супруг (супруга) при отсутствии самостоятельного дохода и инвалиды, состоящие на иждивении работника) в размере годового заработка, погибшего на всех иждивенцев в совокупности;

б) установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания, 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.

В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенный решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда.

7.1.2. Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему

инвалидность в результате увечья по вине работодателя, детям погибшего на производстве работника.

7.1.3. Частичную или полную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

- а) связанных с погребением умерших работников;
- б) связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей).

7.1.4. Добровольное медицинское страхование работников.

7.1.5. Выплату материальной помощи:

- а) в размере не менее среднемесячного заработка при увольнении работника из предприятия по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);
- б) при рождении ребенка;
- в) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые).

7.1.6. Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов, связанных с погребением ветеранов предприятия (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно на предприятии).

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

7.2.1. Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:

- а) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи ниже прожиточного минимума, установленного в республике;
- б) на приобретение путевок в оздоровительные лагеря детям работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи ниже прожиточного минимума, установленного в республике;
- в) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря;
- г) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей.

7.2.2. 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 15 000,00 рублей.

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

7.2.4. Выплату материальной помощи при увольнении работника, в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию.

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

7.3. Предприятие, исходя из своих финансовых возможностей, могут выплачивать ежемесячные компенсационные выплаты работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком. Порядок и условия предоставления указанных выплат устанавливаются непосредственно на предприятии.

7.4. Работодатель в установленном порядке производит следующие расходы:

7.4.1. Расходов на служебные командировки.

7.4.2. Расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, которые планируются согласно заключенным договорам с учебными заведениями, имеющими государственную аккредитацию, с учетом пролонгации действующих договоров и изменений на следующий учебный период по плану обучения работников

7.4.3. Расходов на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний) за первые два дня нетрудоспособности работника.

7.4.4. Иных расходов, связанных с производством и (или) реализацией продукции и услуг, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.5. Расходов на совершенствование взаимоотношений в сфере социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, в том числе:

7.5.1. Расходы в виде сумм добровольных членских взносов (включая вступительные взносы) в отраслевое объединение работодателей.

7.5.2. 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.

7.5.3. Расходы (средства), направляемых работодателем на организацию культурно-просветительской, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий

7.5.4. Иных расходов работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением и превышающих уровень обязательств, установленных законодательством Российской Федерации.

7.6. В состав расходов, обусловленных наличием трудовых отношений с работниками, включаются также иные расходы работодателя, предусмотренные:

7.6.1. Иными соглашениями в сфере социального партнерства, включая отраслевые соглашения на региональном уровне.

7.6.2. Коллективным договором и локальными нормативными актами предприятия.

7.6.3. Трудовыми договорами, заключенными с работниками.

7.7. Установление конкретного перечня расходов из числа предусмотренных настоящим разделом и определение конкретных размеров данных расходов относятся к компетенции работодателя.

Раздел VIII. Льготы и гарантии молодым работникам организации и ветеранам

8.1. Понятия «молодой работник», «молодой специалист»:

8.1.1. В целях настоящего ОТС молодым работником является работник Организации в возрасте до 35 лет включительно, независимо от уровня его образования.

8.1.2. Молодым специалистом является работник Организации в возрасте до 35 лет включительно, имеющий высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена (до 01.09.2013 - высшее либо среднее профессиональное образование), принятый на работу в Организацию на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора, независимо от трудового стажа.

8.2. Обязательства в отношении молодых работников Организации:

8.2.1. Профсоюз принимает на себя следующие обязательства:

а) создавать при профсоюзных комитетах первичной профсоюзной организации Профсоюза молодежные комиссии;

б) защищать социально-экономические интересы молодых работников и информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

в) совершенствовать работу по защите социальных прав и гарантий молодежи Организации;

г) добиваться льгот для молодых работников с целью улучшения социально-экономического Раздела молодежи Организации;

д) реализовывать комплексные программы работы с молодежью;

е) оказывать помощь в организации и проведении творческих конкурсов, спортивных мероприятий и конкурсов профессионального мастерства молодежи;

з) осуществлять систематическое поощрение молодых активистов и спортсменов организации;

и) создавать условия для сочетания трудовых обязанностей молодых работников с возможностью продолжения образования, повышения квалификации и профессионального развития;

к) обеспечивать сохранение рабочих мест для работников, призванных на военную службу, в том же обособленном подразделении (филиале) Организации, во время прохождения ими военной службы, в том числе, в течение трех месяцев после увольнения с военной службы;

л) выплачивать единовременную материальную помощь в размере 25 000 рублей при вступлении в брак молодых работников (если брак регистрируется впервые и оба вступающих в брак работают в предприятии).

8.2.2. Организация принимает на себя обязательства по созданию приемлемых условий труда и быта для молодых работников Организации.

8.3. Льготы, предоставляемые молодым работникам Организации:

8.3.1. Молодым работникам, имеющим двух и более детей, Организация возмещает расходы по оплате услуг некоммерческой дошкольной образовательной организации в размере 50 % от утвержденной образовательной организацией платы при одновременном посещении некоммерческой дошкольной образовательной организации двумя и более детьми.

Данная льгота предоставляется работнику начиная с месяца, в котором было подано заявление о предоставлении льготы. Если оба родителя являются работниками Организации, льгота по оплате услуг некоммерческой дошкольной образовательной организации предоставляется одному из родителей.

8.3.2. Молодым работникам процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в Организации и ее подразделениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

В случае увольнения молодого работника из подразделения Организации по основаниям, предусмотренным п. 3, 5-11 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, и трудоустройстве вновь в подразделение Организации, ранее установленный максимальный размер процентной надбавки не сохраняется и начисление процентной надбавки по новому месту работы осуществляется в общем порядке, установленном законодательством.

8.3.3. Молодым работникам, вступающим в трудовые отношения с Компанией и прожившим на дату трудоустройства в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в ускоренном порядке в соответствии с подпунктом «е» Постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. №458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера».

8.4. Льготы, предоставляемые молодым специалистам Организации.

8.4.1. Организация по возможности создает условия для компактного проживания молодых специалистов (отдельные общежития, этажи в общежитиях), способствует обеспечению отдельной жилой площадью (комнатой).

8.4.2. Оплата проживания молодых специалистов в общежитиях и специально построенных жилых домах Организации, выполняющих функцию общежитий, производится за счет средств Организации. Данная льгота предоставляется, начиная с месяца, в котором было подано заявление с приложением документов, подтверждающих факт проживания в общежитии или в специально построенном жилом доме Организации, выполняющим функцию общежития, в частности, копии договора найма, договора безвозмездного пользования местами (жилыми помещениями) временного проживания или копии корешка ордера и справки с места жительства.

8.4.3. При найме жилой площади семьей молодого специалиста, а в отсутствие общежития или специально построенных жилых домов Организации, выполняющих функцию общежитий, и молодыми специалистами, не имеющим семьи, Организация компенсирует затраты частично или полностью на оплату договора найма.

Решение о предоставлении указанной компенсации принимает комиссия подразделения, рассматривающая жилищные и (или) бытовые вопросы, ежегодно на основании личного заявления работника с приложением следующих документов:

- договора найма жилого помещения (части жилого помещения) в простой письменной форме;
- выписки из Единого государственного реестра недвижимости о правах работника и членов его семьи на жилые помещения в населенном пункте, в котором расположено жилое помещение, занимаемое работником по договору найма;
- справки о неполучении указанной компенсации супругом (супругой), подписанной руководителем подразделения, в котором работает супруг (супруга).

Указанная компенсация предоставляется, начиная с месяца, в котором было подано заявление.

Выплата компенсации производится в составе заработной платы за вторую половину месяца, в котором были предоставлены документы, подтверждающие фактически понесенные работником расходы

по договору найма жилого помещения (расписка в получении оплаты арендодателем или выписка банковского терминала при переводе денежных средств на карту арендодателя или выписка банка о переводе средств на счет арендодателя и др.)

Действие подпункта не распространяется на лиц, проживающих по договорам найма и безвозмездного пользования в квартирах, являющихся собственностью Организации, а также по договорам социального найма.

8.4.4. При приглашении на работу молодого специалиста Организация содействует трудоустройству второго члена семьи в подразделениях Организации.

8.5. С целью поддержки ветеранов предприятия Работодатель и профсоюзный орган оказывают различные виды помощи:

- работающим и работавшим в Организации, в том числе в улусных организациях ЖКХ до создания предприятия, ветеранам Великой Отечественной войны и приравненным к ним категориям, ветеранам труда и детям войны, неработающим пенсионерам;

8.5.1. Работодатель обязуется:

- 1) включать мероприятия по социальной поддержке ветеранов в ежегодные планы мероприятий Организации, по согласованию с первичными профсоюзными организациями;

- 2) в случае смерти одинокого неработающего пенсионера (ветерана), ушедшего на пенсию из Организации, на оплату ритуальных услуг одновременно выплачивается материальная помощь - 25 000 рублей;

- 3) по усмотрению Организации и первичной профсоюзной организации оказывается шефская помощь неработающим пенсионерам (ветеранам).

Раздел IX. Социальное партнерство, гарантии и основы сотрудничества сторон

Договаривающиеся стороны обязуются:

9.1. Принимать меры:

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

- к обеспечению работодателями и профсоюзными организациями выполнения установленных данным Соглашением минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям, не ограничивая права работодателей в расширении этих гарантий и льгот в пределах собственных средств предприятий, добиваясь введения последних в коллективные договоры.

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

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

9.4. Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий, ведомственных и профсоюзных наград и званий.

9.5. Представлять в Правительство Республики Саха (Якутия) предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда и быта работников соответствующих сфер деятельности.

9.6. Региональное объединение работодателей организаций ЖКХ РС (Я):

- решает через своих членов задачу модернизации и финансово-экономического оздоровления предприятий;

- содействует выполнению руководителями предприятий обязательств, предусмотренных заключенными соглашениями и коллективными договорами, оказывает им необходимую помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего социально-трудовые и связанные с ними социально-экономические отношения, разрешения коллективных трудовых споров;

- способствует созданию благоприятных социально-трудовых отношений в Организациях, согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей;

- вносит в установленном порядке Министерству ЖКХ и Э РС(Я) предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, затрагивающие интересы работников и работодателей, участвует в их разработке;

- содействует реализации государственных программ, проектов социально-экономического развития и реформирования жилищно-коммунального хозяйства.

9.7. Профсоюз:

- объединяет и координирует деятельность территориальных и первичных организаций профсоюза на основе Устава по защите экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов членов профсоюза на республиканском уровне;

- является инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению республиканского отраслевого тарифного соглашения с работодателями и их объединениями, а также с представителями Правительства РС (Я) от имени членов профсоюза, организует контроль его выполнения;

- представляет и защищает интересы членов профсоюза, первичных и территориальных организаций в государственных, судебных и общественных органах;

- формирует и утверждает требование к работодателям и их объединениям, соответствующим органам власти, принимает решения о проведении всеобщих забастовок (стачек) на предприятиях отрасли и другие коллективные акции протеста;

- обращается в республиканские органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли ЖКХ;

- осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- при необходимости, проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников предприятий;

- при необходимости, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- для осуществления уставной деятельности получает информацию от работодателей о численности, составе работников, системе оплаты труда, среднемесячной заработной плате по категориям работников, задолженности по выплате заработной платы, показателях по охране труда, проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и др.;

Добивается от своих членов профсоюза:

- добросовестного исполнения своих трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором;

- соблюдения правил внутреннего трудового распорядка предприятия;

- соблюдения трудовой дисциплины;

- выполнения установленных норм труда;

- соблюдения требований по охране труда и технике безопасности и др.;

- оказывает практическую помощь работникам предприятий, организациям профсоюза в разработке и принятии коллективных договоров;

- осуществляет общественный контроль состояния охраны труда на предприятиях; строит свои отношения с работодателями, их объединениями, органами государственной власти, местного самоуправления на принципах социального партнерства, в соответствии с законодательством, своими уставами на основе коллективных договоров и соглашений;

- способствует снижению социальной напряженности на предприятиях, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению прибыльной работы предприятий;

- требует от членов профсоюза соблюдения правил трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности;

- проводит в соответствии со своими уставами работу по защите трудовых прав и интересов

членов профсоюза и работников предприятий;

- участвует в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществляет контроль соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участвует в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявляет работодателям требования, организует и проводит в соответствии с федеральными законами забастовки, собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования и другие коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- вносит на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- обращается по просьбе членов профсоюза, а также по своей инициативе с заявлениями в защиту трудовых прав в КТС, прокуратуру, Федеральную инспекцию труда и другие организации в случае нарушения законодательства о труде;
- осуществляет взаимодействие с органами государственной власти, местного самоуправления по развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, физической культуры и спорта;
- обеспечивает территориальные организации профсоюзов методическими материалами по вопросам защиты социально-трудовых прав работников;
- совместно с Федерацией профсоюзов РС(Я) организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров;
- предоставляет работникам предприятия бесплатные консультации и юридическую помощь по социально-правовым вопросам;
- выдвигает лучших профсоюзных активистов и передовиков производства на Общероссийскую профсоюзную премию и звание «Лауреат премии профсоюза работников жизнеобеспечения Российской Федерации» с вручением диплома, почетного знака и денежной премии работникам, принимающим активное участие в укреплении отраслевого профсоюза и за высокие достижения в труде.

9.8. Гарантии прав профсоюзных организаций.

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

9.8.2. Работодатель обеспечивает представителям профсоюзных организаций:

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

9.8.3. Работодатель, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза - удерживает профсоюзные взносы из зарплаты работников в размере 1%. Из общей суммы удержанных профсоюзных взносов рекомендуется перечислять на счет профсоюзной организации предприятия - 60%, на счет Якутской республиканской организации Профсоюза жизнеобеспечения - 40% от общей суммы удержанных профсоюзных взносов. Работодатель

организует отдельный учет удержанных и перечисленных профвзносов. Якутская республиканская организация Профсоюзов жизнеобеспечения вправе премировать работников бухгалтерии предприятия за своевременное и полное перечисление удержанных профсоюзных взносов.

На предприятиях, на которые распространяется действие настоящего Отраслевого соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 0,5 % от зарплаты.

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

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

9.8.6. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации рекомендовать работодателям оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа предприятия численностью более 300 человек производить за счет средств Предприятия в размерах, установленных коллективным договором и положением по оплате труда освобожденных профсоюзных работников, утвержденных пленумом ЦК профсоюза.

9.8.7. Для организации физкультурно-оздоровительной и культурно-просветительной работы работодатель (организация) перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета (первичной профсоюзной организации) денежные средства в размере не менее 0,8 % от фонда оплаты труда и обязательным включением данного положения в коллективный договор.

9.8.8. Сторонами могут быть проведены социально-культурные и спортивные работы:

- зимние и летние спартакиады;
- фестивали художественного творчества трудовых коллективов Организаций;
- содействие проведению Единого дня ГТО в трудовых коллективах.

Работники, участвующие в сдаче норм ГТО в единый день ГТО освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы.

Раздел X. Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

10.1. Отношения и ответственность договаривающих сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, 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», а также другими нормативными правовыми и нормативно-техническими актами.

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

10.3. Стороны взаимно представляют имеющуюся информацию, при осуществлении контроля выполнения Соглашения.

Работодатель обязан по запросу представителей профсоюза предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и подведения итогов выполнения коллективных договоров и соглашений.

Для осуществления контроля создается комиссия представителей сторон.

При выявлении нарушений выполнения настоящего соглашения представителями любой из сторон. Стороны обязаны не позднее чем двухнедельный срок провести взаимные консультации и принять решения в письменной форме.

При условии выполнения обязательств настоящего соглашения Профсоюз обязуется воздерживаться от объявления забастовок и других акций протеста и вовлечении в них членов профсоюза.

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

11.1. Продление сроков действие, изменения и дополнения в настоящее Соглашение производится в порядке, предусмотренном Трудовом кодексе Российской Федерации.

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

Раздел XII. Заключительные положения

12.1. После подписания настоящего Соглашения, Региональное объединение работодателей организации ЖКХ РС(Я) направляет его в Министерство труда и социальной защиты Республики Саха (Якутия) на уведомительную регистрацию.

12.2. Действие Соглашение распространяется;

- на работников и работодателей Организаций, независимо от их организационно-правовых форм собственности и численности работников, являющихся членами Объединения;
- на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения. Основанием для распространения соглашения является совместное письмо руководителя Организации и председателя первичной профсоюзной Организации, объединяющих работников данного работодателя, с обязательствами соблюдения всех пунктов соглашения, направленное в адрес сторон соглашения.

Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров для предприятий, на которые оно распространяется и при отсутствии на этих предприятиях коллективного договора имеет прямое действие.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению любая из сторон соглашения имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием всех представителей сторон соглашения.

В случае отсутствие на предприятии первичной организации Профсоюза или при условии членства в ней менее половины работников предприятия могут создаваться «иные» органы представителей работников, которые вправе создавать свои республиканские объединения и подписывать свои соглашения с работодателями и Правительством РС (Я). При этом наличие «иного» представителя не может являться препятствием для осуществления первичной профсоюзной организации своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

12.3. 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.

12.4. Приложения к настоящему Соглашению является его неотъемлемой частью.

Председатель
Регионального объединения
работодателей организаций
жилищно-коммунального хозяйства
Республики Саха (Якутия)

Кырджагасов А.А.

Координатор:

Министр жилищно-коммунального хозяйства
и энергетики Республики Саха (Якутия)

Председатель
Якутской Республиканской
Организации Профсоюзов
жизнеобеспечения

Анисимов С.Е.

Емельянов В.П.

Приложение № 1
к Отраслевому тарифному соглашению
по предприятиям жилищно-коммунального хозяйства
Республики Саха (Якутия) на 2022-2024 годы.

**МИНИМАЛЬНЫЕ МЕСЯЧНЫЕ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ
РАБОЧИХ ПЕРВОГО РАЗРЯДА ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ
ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА <*>**

<*> Фактическая дата установления минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда устанавливается с учетом абзаца второго пункта 2.3 настоящего Соглашения;

Регионального объединения работодателей организации жилищно-коммунального хозяйства Республики Саха (Якутия)	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда с 01.07.2022 г., руб.	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда с 01.07.2023 г., руб.**	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда с 01.07.2024 г., руб.**
	8926,05	9193,83	9469,64

<*> С 01.07.2023 г. и с 01.07.2024 г. может быть актуализировано региональными индексами потребительских цен по Республике Саха (Якутия).

на 27 листах

