

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ И ПРЕДПРИЯТИЯМ СФЕРЫ БЫТОВОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ НА ПЕРИОД
С 01.01.2005 ПО 31.12.2007**

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Отраслевое тарифное соглашение по организациям и предприятиям сферы бытового обслуживания населения на период с 01.01.2005 по 31.12.2007 (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством 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 организаций и предприятий.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники в лице их представителя - Общероссийского профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий (профсоюза жизнеобеспечения), в дальнейшем - Профсоюз;

работодатели в лице их представителя - Российского объединения работодателей сферы бытового обслуживания населения и ремесленников "Росбытсоюз", в дальнейшем - Объединение работодателей "Росбытсоюз";

участником настоящего Соглашения является Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.3. Действие Соглашения распространяется:

на работников и работодателей предприятий и организаций, являющихся членами объединения работодателей "Росбытсоюз", независимо от их организационно-правовых форм собственности и численности работников, а также не входящих в него, но делегировавших свои полномочия участникам Соглашения на его разработку и заключение от их имени (в дальнейшем - Предприятий);

на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров (соглашений) 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, но вправе, по взаимному согласию, вносить дополнения и изменения.

Изменения и дополнения в Соглашение вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей и работников, изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

Присоединение к Соглашению оформляется совместным письмом работодателя и соответствующего органа Профсоюза с соответствующим уведомлением, направленным в адрес представителей сторон Соглашения.

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

1.7. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует сроком 3 года.

Раздел II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ДОГОВАРИВАЮЩИХСЯ СТОРОН

Договаривающиеся стороны обязуются:

2.1. Принимать меры:

к введению договорных отношений в сфере бытового обслуживания населения 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.

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

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

2.4. Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению внутриотраслевыми знаками отличия.

2.5. Вносить предложения в органы законодательной и исполнительной власти о принятии законов, иных нормативных актов по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда и быта работников сферы бытового обслуживания населения.

2.6. Объединение работодателей "Росбытсоюз":

осуществляет контакты с федеральным правительством и его структурами по вопросам бытового обслуживания населения, входящим в их компетенцию;

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 на Предприятиях, согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей;

вносит в установленном порядке в федеральные органы исполнительной власти предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения и затрагивающих интересы работников и работодателей, участвует в их разработке;

содействует реализации государственных программ, проектов социально-экономического развития и реформирования сферы бытового обслуживания населения;

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

обобщает и распространяет положительный опыт работы лучших предприятий бытового обслуживания населения.

2.7. Профсоюз:

оказывает практическую помощь работникам Предприятий, органам Профсоюза в разработке и принятии коллективных договоров;

осуществляет контроль и защиту трудовых прав и социальных гарантий работников в вопросах оплаты и условий труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством;

способствует реализации данного Соглашения и взаимодействует с работодателями на принципах социального партнерства;

принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы трудящихся в сфере социального страхования;

осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда на Предприятиях;

выдвигает требования об отмене, приостановке действий или внесении изменений в решения работодателей, нарушающие права и интересы работников и трудовых коллективов, ухудшающие условия и безопасность труда;

обобщает и распространяет положительную практику работы профсоюзных органов, территориальных объединений Профсоюза.

Раздел III. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Определяются на основании Трудового кодекса Российской Федерации, других законодательных, правовых актов, инструктивных и нормативных документов, настоящего Соглашения, а также отраслевых положений и рекомендаций по вопросам условий труда и его оплаты.

3.2. Устанавливаются между работниками и работодателями согласно Трудовому кодексу Российской Федерации по трудовому договору, то есть соглашению, заключаемому в письменной форме, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной

профессии с соблюдением требований внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать ему заработную плату и обеспечивать соответствующие условия труда.

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.

Раздел IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

Режим рабочего времени и перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливаются на Предприятии коллективным договором в соответствии с действующим законодательством.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующего учетного периода.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета Предприятия. Графики сменности являются приложением к коллективному договору. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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 профсоюзной организации Предприятия.

При наличии в организации соответствующих экономических и производственных условий может быть установлена меньшая, чем предусмотренная законодательством, продолжительность рабочего времени.

4.2. Сокращенный режим рабочего времени устанавливается для работников, занятых на вредных работах, и других категорий работников в соответствии с законодательством о труде.

4.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.2. В Предприятиях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей бытовых услуг, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым администрацией по согласованию с профсоюзным органом Предприятия.

5.3. Третье воскресенье марта месяца является профессиональным праздником работников бытового обслуживания населения.

5.4. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель, с учетом производственных и финансовых возможностей, может, за счет средств Предприятия, предоставлять работникам дополнительные отпуска продолжительностью сверх установленной законодательством.

Раздел VI. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Стороны договорились о том, что с 1 января 2005 года минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда увеличивается в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и устанавливается в размере 1207,8 рубля при условии полной отработки нормы рабочего времени.

Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда подлежит ежеквартальной индексации в соответствии с официальными индексами фактического роста потребительских цен с целью приближения к уровню показателя установленного прожиточного минимума трудоспособного населения в Российской Федерации.

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

В исключительных случаях, исходя из сложного финансово-экономического положения организаций, предприятий, общий размер месячной оплаты труда работника может быть установлен не ниже прожиточного минимума в соответствующем субъекте Российской Федерации.

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

Расходы на оплату труда, включаемые в цены и тарифы, определяются исходя из общих условий оплаты труда, установленных настоящим Соглашением или региональным соглашением, если условия оплаты труда, предусмотренные в нем, более благоприятны для работников отрасли.

6.3. 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 с учетом мнения выборного профсоюзного органа Предприятия и отражаются в коллективных договорах.

6.4. Повышенная оплата труда устанавливается на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями. Государственные гарантии, льготы и размер компенсаций для лиц, работающих в таких условиях, определяются законодательством Российской Федерации и отражаются в коллективном договоре Предприятия.

Доплаты за работу в тяжелых и вредных, а также особо тяжелых и особо вредных условиях труда устанавливаются Предприятием по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

6.5. 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.

Коллективным договором могут устанавливаться более высокие размеры оплаты времени простоев.

6.6. 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.

6.7. Доплата за работу в ночное время производится в повышенном размере, определяемом коллективным договором, но не ниже размеров, установленных законами и иными правовыми актами.

6.8. 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, определенной коллективным договором для оплаты труда этой категории работников.

При этом размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается в соответствии со ст. 145 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом положений по оплате труда, определенных коллективным договором в данной организации.

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

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 для расчета фонда оплаты труда в размере до 100 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

б) доплаты за вредные условия труда, многосменный режим, разъездной характер работы и др. - от 4 до 40 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

в) вознаграждение по итогам работы за год - не менее 33 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

г) вознаграждение за выслугу лет - не менее 15 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

д) другие выплаты на основании действующих на Предприятии коллективных договоров, соглашений.

При формировании тарифа учитывать, что расчетные средства, направляемые на оплату труда, ежеквартально увеличиваются исходя из роста индекса потребительских цен в Российской Федерации по данным Федеральной службы государственной статистики.

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

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 заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

Не допускается приостановка работы работниками на объектах, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение), а также обслуживающих машины и механизмы, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

В Предприятии, где задерживаются выплаты заработной платы на один месяц и более, с участием органов Профсоюза составляется график погашения задолженности и принимаются меры по полной ее ликвидации.

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

6.11. О введении и пересмотре норм и нормативов, введении новых и (или) изменении условий оплаты труда работники предупреждаются работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом Предприятия в сроки, предусмотренные законодательством о труде.

Раздел VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Стороны настоящего Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите работников в случае их увольнения, содействуют занятости высвобождаемых работников.

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

реализацию мер по защите трудящихся в случае приостановки производства или высвобождения работников;

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

создание при необходимости специального фонда защиты за счет собственных средств для оказания материальной помощи особо нуждающимся;

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

7.3. При массовом сокращении работников руководствоваться требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, отдающими предпочтение при равной производительности труда и квалификации:

работникам при наличии двух или более иждивенцев;

работникам, в семьях которых нет лиц с самостоятельным заработком;

работникам, получившим на Предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам ВОВ и боевых действий;

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

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся 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 сроке, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке.

Основными критериями 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 по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором организации в соответствии со ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел VIII. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.2. Гарантии осуществления права трудящихся на охрану труда и обеспечение единого порядка регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками Предприятий установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.3. Работодатели обеспечивают:

проведение организационной и технической политики, направленной на безопасные и здоровые условия труда;

условия для выполнения работниками требований, норм и правил по безопасной эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования и ведению всех видов технологических процессов;

разработку и своевременное выполнение мероприятий по приведению условий труда на рабочих местах в соответствии с требованиями безопасности и гигиены труда;

проведение инструктажа и стажировки на рабочем месте, а также беспрепятственный допуск для проведения общественного контроля по охране труда;

содействие участию соответствующих органов Профсоюза в проведении расследований аварий и несчастных случаев на производстве;

финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда на Предприятиях независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,1 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а на Предприятиях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, - в размере не менее 0,7 процента суммы эксплуатационных расходов;

в соответствии со ст. 212 ТК РФ проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров, а также периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, предусмотренных органами здравоохранения и Государственной санитарно-эпидемиологической службой Российской Федерации;

своевременную и бесплатную выдачу работникам спецодежды, спецобуви, смывающих, обезвреживающих и других средств индивидуальной защиты в соответствии с условиями труда и установленными нормами;

снабжение работающих молоком и другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с Постановлением Минтруда России от 31.03.2003 N 13 "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда";

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда на производственных объектах и разработкой мер по приведению их в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности;

заключение договоров на обязательное медицинское страхование от несчастных случаев, связанных с производством, и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

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 его вине;

рассмотрение и принятие мер по предложениям соответствующих органов Профсоюза, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

8.4. "Росбытсоюз" и Профсоюз совместно с территориальными организациями:

организуют научные исследования и разработку нормативной документации (правил, положений, методических указаний, отраслевых и типовых инструкций и т.п.) в области охраны труда;

принимают участие (в случае необходимости) в расследовании групповых несчастных случаев или случаев со смертельным исходом;

организуют обучение работников Предприятий по вопросам охраны труда и трудового законодательства и оказывают им необходимую консультативную помощь.

Раздел IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

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

Организациям рекомендуется за счет собственных средств применять следующие гарантии, компенсации и социальные льготы при условии включения их в коллективный договор:

9.1. Гарантии.

9.1.1. Работникам обеспечивается сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на участках (рабочих местах) вследствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда не по их вине.

Обоснованный отказ от выполнения работ в связи с необеспечением безопасных условий труда, предусмотренных отраслевыми правилами технической эксплуатации и техники безопасности, при непосредственной угрозе здоровью и жизни работника не может служить основанием для применения к нему дисциплинарного взыскания.

9.1.2. За работниками, признанными органами здравоохранения и социального обеспечения непригодными к выполнению своих обязанностей в связи с профессиональными заболеваниями, сохраняется средний заработок по прежнему месту работы на срок их переквалификации.

9.1.3. При увольнении в связи с уходом на пенсию работнику по совместному решению администрации и Профсоюза может выплачиваться единовременное пособие в зависимости от стажа работы на Предприятии в следующих размерах:

Стаж работы	Кратность размера пособия, исчисляемого от среднемесячного заработка
до 10 лет	2,0
от 10 до 15 лет	2,5
от 15 до 20 лет	3,0
свыше 20 лет	3,5.

9.1.4. Выплачивать работникам ежегодные пособия на оздоровление в период отпуска в размере тарифной ставки (оклада), а многодетным семьям в размере 1,5 тарифной ставки (оклада) при наличии источника компенсации.

9.1.5. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

9.1.6. Обеспечивать бесплатное или частично оплачиваемое содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей работников, доход которых на одного члена семьи не превышает минимального прожиточного минимума по региону (с учетом компенсации), или в семьях, имеющих троих и более детей, детей-инвалидов, в неполных семьях при наличии источника компенсации.

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

9.1.8. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск до трех дней (не в счет очередного) в случаях: собственной свадьбы, свадьбы детей, рождения ребенка, смерти супруга(и), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер).

9.1.9. Каждому ребенку в семьях работников, имеющих двух и более детей, детей-инвалидов, неполную семью, предоставляются бесплатные путевки в оздоровительные лагеря.

9.1.10. 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.

9.1.11. Частично компенсировать удорожание стоимости питания в столовых, а также стоимости проезда к месту работы.

9.1.12. Возмещать молодым специалистам, работникам социально слабо защищенных категорий расходы по найму жилья, квартплате.

9.1.13. Оказывать разовую материальную помощь семьям работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве, ставших инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, в размере не менее 10-ти минимальных размеров оплаты труда, а в случаях смерти работников от общего заболевания или несчастного случая в быту - не менее 5-ти минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации.

9.1.14. Работодатели за счет собственных средств могут дополнительно обеспечивать:

- выплату материальной поддержки работникам, которые по состоянию здоровья и с учетом их личной просьбы переводятся на пенсию досрочно до достижения ими пенсионного возраста, в соответствии с действующим законодательством;

- материальную поддержку работников, вышедших на пенсию;

- выплату дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам и их иждивенцам сверх установленного законодательством размера;

- заключение договоров о дополнительном страховании работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; на дополнительное пенсионное и медицинское страхование; при этом условия страхования определяются в коллективных договорах;

- ежемесячную выплату вознаграждения за выслугу лет в зависимости от стажа непрерывной работы в данной организации не ниже следующих размеров (в процентах от месячной тарифной ставки (должностного оклада)):

- от 1 года до 3 лет - 5%

- от 3 до 5 лет - 10%

- от 5 до 10 лет - 20%

- от 10 до 15 лет - 30%

- свыше 15 лет - 40%.

9.2. Компенсации.

В коллективных договорах в организациях может предусматриваться:

9.2.1. Полная или частичная компенсация квартирной платы и коммунальных услуг при проживании в ветхом, а также неблагоустроенном жилье.

9.2.2. Полная компенсация затрат по оформлению документов на приватизацию жилья работникам, в семьях которых размер дохода, приходящийся на одного члена семьи, не превышает минимально установленного законодательством уровня заработной платы.

9.2.3. Возмещение материального ущерба, возникшего вследствие переноса отпуска по инициативе работодателя (разница между стоимостью билетов на транспорт и сдаточной

стоимостью, сумма брони за места в гостинице на период отпуска и другие фактические расходы).

9.2.4. Доплата к государственным пособиям детям погибшего работника или работающего инвалида.

9.2.5. Полная или частичная компенсация затрат малообеспеченным работникам организации на содержание детей, посещающих дошкольные учреждения других организаций и ведомств.

9.2.6. Компенсация бывшим работникам, ставшим безработными, в размере не менее 30 процентов сверх размера государственного пособия в течение 2-х месяцев со дня получения статуса безработного.

9.2.7. Дополнительные льготы и компенсации предусматриваются в коллективном договоре и распространяются на всех членов коллектива организации.

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация разделов дана в соответствии с официальным текстом документа.

Раздел XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ, ОСВОБОЖДЕННЫХ И НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Взаимоотношения сторон осуществляются в соответствии с Федеральным законом от 12.01.96 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и действующим законодательством.

11.2. 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.

11.3. 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, не освобожденному 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.

11.4. Работодатель, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, перечисляет на счет профсоюзной организации Предприятия членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с действующим законодательством.

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.

11.5. 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.

11.6. 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.

11.7. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации рекомендовать работодателям оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа Предприятия производить за счет средств Предприятия в размерах, установленных коллективным договором.

11.8. Для организации оздоровительной, культурно-просветительной работы работодатель (организация) перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета средства

в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда, при условии включения данного положения в коллективный договор.

Раздел XII. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

12.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

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

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

Раздел XIII. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В СОГЛАШЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ

13.1. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по взаимной договоренности сторон.

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

13.3. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Соглашения, несут дисциплинарную ответственность или подвергаются штрафу в размерах и порядке, которые установлены федеральным законом.

Раздел XIV. ПОРЯДОК ОПУБЛИКОВАНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯМ О ПРИСОЕДИНЕНИИ К ЭТОМУ СОГЛАШЕНИЮ

14.1. Настоящее Соглашение публикуется в центральной профсоюзной газете "Солидарность", а также в информационном бюллетене ЦК Общероссийского профсоюза жизнеобеспечения.

Предложение руководителя федерального органа исполнительной власти по труду о присоединении работодателей, не участвовавших в заключении Соглашения, публикуется в официальном издании федерального органа исполнительной власти по труду "Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации", а также в собственных изданиях сторон, заключивших Отраслевое соглашение.

Соглашение считается распространенным на работодателей со дня опубликования указанного предложения в "Бюллетене трудового и социального законодательства Российской Федерации", если работодатели в течение 30 календарных дней со дня его официального опубликования не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему.

Издания федерального органа исполнительной власти по труду, Общероссийского профсоюза жизнеобеспечения, Российского объединения работодателей сферы бытового обслуживания населения и ремесленников "Росбытсоюз", в которых публикуются Соглашение и предложение о присоединении работодателей к нему, должны пройти регистрацию в установленном действующим законодательством порядке.

Председатель Общероссийского
профсоюза рабочих
местной промышленности
и коммунально-бытовых
предприятий (профсоюза
жизнеобеспечения)
А.Д.ВАСИЛЕВСКИЙ
15 марта 2005 года

Председатель Российского
объединения работодателей сферы

бытового обслуживания населения
и ремесленников "Росбытсоюз"
В.П.ЛЕКСАКОВ
15 марта 2005 года

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Регистрационный N 25/05-07 от 17.05.05.
