

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА, ГАЗИФИКАЦИИ  
И ЭКСПЛУАТАЦИИ ГАЗОВОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НА ПЕРИОД С 01.01.2005 ПО 31.12.2007**

(в ред. Изменений и дополнений,  
зарегистрированных Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 01.01.2005 по 31.12.2007 (далее - Соглашение или ОТС) 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 предприятий.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя - Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения, в дальнейшем - Профсоюз;

(в ред. Изменений и дополнений, зарегистрированных Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

- работодатели в лице их представителя - Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Союз коммунальных предприятий", в дальнейшем - Союз коммунальных предприятий.

1.3. Действие Соглашения распространяется:

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

- на органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, которые уполномочили участников Соглашения разработать и заключить его от их имени;

- 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 законодательством 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.

1.8. Соглашение вступает в силу с 1 января 2005 г. и действует по 31 декабря 2007 г.

Раздел II. Обязательства договаривающихся сторон

Договаривающиеся стороны обязуются:

#### 2.1. Принимать меры:

- к введению договорных отношений на всех этапах производства и предоставления услуг предприятиями жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового 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.

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

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

2.4. Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, награждению почетными грамотами федерального министерства, ЦК профсоюза.

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

#### 2.6. Союз коммунальных предприятий:

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

- вносит в установленном порядке Министерству промышленности и энергетики Российской Федерации 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;

- 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 опыт работы лучших Предприятий, участвует в проведении Всероссийских конкурсов на звание: "Самый благоустроенный город России" и "Лучшая организация, предприятие по эффективности работы в новых экономических условиях" и др.

#### 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 Предприятий и их профсоюзных органов, территориальных объединений Профсоюза.

### Раздел III. Социально-трудовые отношения

3.1. Определяются на основании Трудового кодекса Российской Федерации, других нормативных правовых актов, 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 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. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным органом предприятия, организации согласно ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации.

(п. 3.3 введен Изменениями и дополнениями, зарегистрированными Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

3.4. 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 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.

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 с их письменного согласия в случаях, предусмотренных статьей 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. На Предприятиях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей жилищно-коммунальных услуг, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным органом Предприятия.

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

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. Затраты по предоставлению указанных отпусков включаются в себестоимость по производству работ (услуг).

## Раздел VI. Оплата труда

6.1. Стороны договорились о том, что:

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

- с 1 января 2005 г. базовая месячная тарифная ставка рабочего первого разряда устанавливается в размере 1860 рублей;

- с 1 января 2005 г. устанавливаются следующие коэффициенты особенностей работ:

для предприятий коммунального и бытового водоснабжения, по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и коллекторов - 1,4;

для предприятий по обслуживанию электросетей и подстанций, тепловых сетей и объединенных котельных - 1,4;

для предприятий по ремонту и эксплуатации лифтового хозяйства жилых домов - 1,2;

для мусороперерабатывающих и мусоросжигательных заводов, мусороперегрузочных станций, полигонов захоронения ТБО - 1,3;

для предприятий жилищного хозяйства, предприятий по ремонту и эксплуатации дорожно-мостового хозяйства, а также ремонтно-строительных работ - 1,2;

(в ред. Изменений и дополнений, зарегистрированных Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

для организаций по газификации и эксплуатации газового хозяйства - 1,4;

для специализированных комбинатов радиационной безопасности "Радон" - 1,5;

(в ред. Изменений и дополнений, зарегистрированных Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

для предприятий по государственному учету недвижимости - 1,3;

для предприятий ритуального обслуживания, по санитарной очистке и озеленению городов - 1,2;

(в ред. Изменений и дополнений, зарегистрированных Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

для предприятий коммунальных бань и прачечных - 1,2;

(в ред. Изменений и дополнений, зарегистрированных Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

для службы заказчика жилищно-коммунальных услуг, управляющих организаций - 1,2;

(в ред. Изменений и дополнений, зарегистрированных Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

для предприятий гостиничного хозяйства - 1,1;

(в ред. Изменений и дополнений, зарегистрированных Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

для прочих предприятий - 1,0.

Для многоотраслевых предприятий ЖКХ при расчете минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда производственного подразделения применять соответствующий основной деятельности данного подразделения коэффициент особенностей работ.

(абзац введен Изменениями и дополнениями, зарегистрированными Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

Расходы на оплату труда при формировании тарифов утверждаются с учетом межразрядного коэффициента, принятого на предприятии.

(абзац введен Изменениями и дополнениями, зарегистрированными Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда подлежит ежеквартальной индексации в соответствии с официальными индексами фактического роста потребительских цен, без учета товаров и услуг необязательного пользования с целью его приближения к уровню показателя установленного прожиточного минимума трудоспособного населения в Российской Федерации.

(в ред. Изменений и дополнений, зарегистрированных Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

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 на предприятии.

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

6.3. В соответствии с действующим законодательством, а также Постановлением Правительства Российской Федерации от 17.02.2004 N 89 расходы на оплату труда,

включаемые в цены и тарифы, определяются исходя из общих условий оплаты труда, установленных настоящим Соглашением. При этом данные расходы могут быть установлены согласно региональным отраслевым соглашениям, если условия оплаты труда, предусмотренные в них, более благоприятны для работников отрасли.

(в ред. Изменений и дополнений, зарегистрированных Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

Цены и тарифы, установленные с использованием метода экономической обоснованности, меняются с учетом индексов-дефляторов, определяемых Министерством экономического развития и торговли Российской Федерации. Изменению подлежит также базовая месячная ставка рабочего 1-го разряда, размер которой корректируется в соответствии с п. 6.1 настоящего Соглашения.

(абзац введен Изменениями и дополнениями, зарегистрированными Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

6.4. В соответствии со статьями 8, 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, различного рода выплат, в том числе 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.

6.5. 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 в 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 местах.

6.6. Оплата времени простоя по вине работодателя производится в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Коллективным договором могут устанавливаться более высокие размеры оплаты времени простоев.

6.7. 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.

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

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

При этом размер должностного оклада руководителя предприятия устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. N 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)" и в зависимости от величины тарифной ставки 1-го разряда рабочего основной профессии с учетом положений по оплате труда, определенных коллективным договором в данной организации. Для многоотраслевых предприятий ЖКХ при расчете оплаты труда руководителей, специалистов и служащих применять средний дифференцирующий коэффициент, определяемый частным от приведенной численности работников (сумма произведений штатного списочного состава работников подразделений на соответствующий коэффициент особенностей работ) и штатной численности работников этих предприятий.

(в ред. Изменений и дополнений, зарегистрированных Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

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) с учетом доплат и надбавок, на которые начисляются премии за результаты

хозяйственной деятельности согласно действующим нормативным правовым актам Российской Федерации;

(в ред. Изменений и дополнений, зарегистрированных Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

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.

6.10. 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.

6.11. 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.

6.12. 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 обеспечивают проведение государственной политики занятости на уровне постоянного роста профессионального и квалификационного уровня каждого работника, сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействие занятости высвобождаемых работников. Подготавливают предложения по поддержке и оздоровлению несостоятельных предприятий жилищно-коммунального хозяйства.

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

- реализацию мер по защите трудящихся в случае приостановки производства или высвобождения работников в условиях жесткой экономической необходимости;

- 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. Не допускать при массовом сокращении работников увольнения следующих категорий лиц:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- работников, воспитывающих детей-инвалидов;
- работников, при наличии двух или более иждивенцев;
- работников, в семьях которых нет лиц с самостоятельным заработком;
- работников, получивших на Предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работников, повышающих 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 соответствующим профсоюзным органом предприятия, организации согласно п. 3.3 настоящего ОТС.

(в ред. Изменений и дополнений, зарегистрированных Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

## 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 соответствие 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;

- проведение за счет собственных средств медицинских осмотров для лиц при приеме на работу, а также периодических 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. Союз коммунальных предприятий 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

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

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

- 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 минимальных размеров оплаты труда, а в случаях смерти работников от общего заболевания или несчастного случая в быту - не менее 5 минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации;

- частично компенсировать удорожание стоимости питания в столовых, а также стоимость проезда к месту работы;

- возмещать молодым специалистам, работникам социально слабо защищенных категорий расходы по найму жилья, квартплате;

- 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;

- обеспечивать бесплатное или за 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;

- выплачивать единовременное пособие работникам при выходе их на пенсию в зависимости от стажа работы на Предприятии в следующих размерах:

Стаж работы	Кратность размера пособия, исчисляемого от среднемесячного заработка
до 10 лет	1,0
от 10 до 15 лет	1,5
от 15 до 20 лет	2,0
свыше 20 лет	2,5

- 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);

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

- 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;

- компенсировать дорогостоящее лечение для работников специализированных комбинатов радиационной безопасности "Радон".

9.3. Дополнительные льготы и компенсации предусматриваются в коллективном договоре.

#### Раздел X. Социальная защита работников при банкротстве предприятий

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

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

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

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

- организацию профессионального обучения, подготовку и переподготовку кадров, профессиональное консультирование высвобождаемых работников;

- компенсацию работникам предпенсионного и пенсионного возраста, оставшимся без работы в результате банкротства Предприятия;

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

10.3. Решение об акционировании и банкротстве предприятий ЖКХ областной и муниципальной собственности принимать с учетом мнения сторон, представляющих Соглашение на местах. Не допускать банкротство предприятий ЖКХ, несостоятельность которых связана с задолженностью бюджетов и бюджетных организаций всех уровней.

#### 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 разрешений 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 Отраслевого  
тарифного соглашения и предложения работодателям  
о присоединении к данному Соглашению

(раздел введен Изменениями и дополнениями,  
зарегистрированными Рострудом 06.12.2005 N 34/05-07)

14.1. Настоящее Соглашение публикуется в ежемесячном информационно-аналитическом деловом иллюстрированном журнале Общероссийского отраслевого объединения работодателей "Союз коммунальных предприятий" - "Коммунальный комплекс России", в информационном бюллетене ЦК Общероссийского профсоюза жизнеобеспечения, а также размещается на сайте Internet - [www.unioncom.ru](http://www.unioncom.ru).

Предложение руководителя федерального органа исполнительной власти по труду о присоединении работодателей, не участвовавших в заключении Соглашения, присоединиться к этому Соглашению 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.

Председатель  
Общероссийского профсоюза  
рабочих местной промышленности  
и коммунально-бытовых предприятий  
(профсоюз жизнеобеспечения)  
А.Д.ВАСИЛЕВСКИЙ

Президент  
Общероссийского отраслевого  
объединения работодателей  
"Союз коммунальных предприятий"  
С.Н.АГАПИТОВ

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Минтруде России. Регистрационный N 2685-ВЯ.

Первый заместитель Министра  
труда и социального развития  
Российской Федерации  
В.А.ЯНВАРЕВ  
26 мая 2004 года

---