Председатель Регионального отраслевого объединения работодателей «Союз коммунальных предприятий Сахалинской области»

_____ Б.В. Кузнецов

«___» _____ 2024 г.

Председатель Сахалинской областной организации Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения

_____ О.И. Шулина

«19» мая 2024 г.

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

В ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2025 – 2027 ГОДЫ

г. Южно-Сахалинск

Оглавление

1. Общие положения 3
2. Оплата труда 6
3. Рабочее время и время отдыха 12
4. Охрана труда 17
5. Занятость 24
6. Социальная защита 28
7. Социальное партнерство, гарантии 34
8. Ответственность сторон 41
9. Порядок внесения в Соглашение изменений, дополнений 41
10. Заключительные положения 41
Приложение № 1 44
Приложение № 2 46
Приложение № 3 48
Приложение № 4 49

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ В ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2025 - 2027 ГОДЫ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Сахалинской области на 2025 - 2027 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, является правовым актом и направлено на регулирование социально-трудовых отношений работников и связанных с ними экономических отношений в жилищной и коммунальных сферах, на повышение эффективности работы в организациях жилищно-коммунального хозяйства (далее - Организации), а также на реализацию трудовых прав и законных интересов работников отрасли.

Под Организацией понимается юридическое лицо, осуществляющее свою деятельность в жилищно-коммунальном хозяйстве и включенное в **Перечень** организаций, осуществляющих деятельность в жилищно-коммунальном хозяйстве Сахалинской области, прилагаемый к настоящему Соглашению (приложение № 1).

1.2. Цели Соглашения:

- содействие реформированию жилищно-коммунального хозяйства Сахалинской области, поддержание социальной стабильности в Организациях отрасли;

- развитие социального партнерства, инициативы и соревнования в трудовых коллективах Организаций;

- установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам Организаций; создание условий и механизмов, способствующих реализации в Организациях норм трудового законодательства Российской Федерации;

- повышение конкурентоспособности Организаций, привлечение и закрепление квалифицированной рабочей силы;

- обеспечение интересов сторон социального партнерства в отрасли при формировании тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также на услуги, оказываемые организациями, осуществляющими не регулируемую деятельность.

1.3. Настоящее Соглашение заключено между работодателями и работниками жилищно-коммунального хозяйства Сахалинской области в лице их полномочных представителей (сторон):

- от работодателей - Региональное отраслевое объединение работодателей «Союз коммунальных предприятий Сахалинской области»;

- от работников – Сахалинская областная организация Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения (далее - профсоюз жизнеобеспечения).

Министерство жилищно-коммунального хозяйства Сахалинской области (далее - министерство) принимает участие в Соглашении в рамках, взятых на себя обязательств.

1.4. Профсоюз жизнеобеспечения представляет интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших его в установленном порядке заключать соглашения и договоры от их имени на условиях, предусмотренных пунктом 7.3.2 настоящего Соглашения.

1.5. Настоящее Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями Организаций всех форм собственности жилищно-коммунальной отрасли, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющий права и ответственность сторон социального партнерства.

1.6. Действие Соглашения распространяется на работодателей Организаций, указанных в приложении № 1, и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном Законом Сахалинской области от 30.06.2006 № 67-ЗО «О системе социального партнерства в Сахалинской области».

1.7. Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров (соглашений) 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.

Обеспечение обязательств и социальных гарантий, установленных настоящим Соглашением, осуществляется за счет доходов Организаций.

Настоящее Соглашение не ограничивает прав Организаций в расширении социальных гарантий работникам за счет собственных средств.

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

1.8. В соответствии с законодательством Российской Федерации расходы работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением, учитываются органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, в том

числе органом в области государственного регулирования тарифов в сфере, электроэнергетики, газоснабжения, теплоснабжения, водоснабжения, водоотведения, обращения с твердыми коммунальными отходами и органами местного самоуправления при установлении регулируемых тарифов на жилищные услуги, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими нерегулируемую деятельность.

В случае установления регулирующими органами тарифов в сфере, электроэнергетики, газоснабжения, теплоснабжения, водоснабжения, водоотведения, обращения с твердыми коммунальными отходами и на иные жилищные услуги без учета расходов работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением, работодатели вправе корректировать расходы на оплату труда с учетом действующих коллективных договоров и локальных нормативных актов Организаций. При этом работодатель должен обеспечивать уровень заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже уровня минимальной заработной платы, установленной в Сахалинской области, с применением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, если в Сахалинской области не установлен размер минимальной заработной платы, работодатель должен обеспечивать уровень заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации № 82-ФЗ от 19.06.2000 с применением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, дополняют действие настоящего Соглашения с момента вступления их в силу. В случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько Соглашений, применяются условия Соглашений, наиболее благоприятные для работников.

1.10. 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.

1.11. Дополнения и изменения, внесенные в настоящее Соглашение, оформляются отдельным соглашением и являются его неотъемлемой частью.

1.12. Настоящее Соглашение вступает в силу **с 1 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года**.

2. Оплата труда

2.1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.1. Заработная плата работников организаций устанавливается трудовым договором в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и включает:

а) месячную тарифную ставку рабочих;

б) должностной оклад руководителей, специалистов и служащих;

в) выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Работодатели обеспечивают:

а) начисление работнику месячной заработной платы не ниже минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) с применением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (должностные (трудовые) обязанности);

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

в) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и (или) с профессиональными стандартами;

г) принятие локальных нормативных актов, регулирующих оплату и условия труда, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2.1. Квалификация руководителей, специалистов и служащих определяется в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) с профессиональными стандартами.

2.3. Минимальная месячная тарифная ставка работников первого разряда устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к данному Соглашению.

Месячная тарифная ставка работника (в том числе месячная тарифная ставка рабочих, должностной оклад руководителей, специалистов и служащих), полностью отработавшего норму рабочего времени за этот период и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) устанавливается равной произведению минимальной месячной тарифной ставки работника первого разряда и межразрядного коэффициента оплаты труда.

Рекомендуемые межразрядные коэффициенты оплаты труда приведены в Приложении № 3 к настоящему Соглашению.

В зависимости от финансового и экономического состояния организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, работодатель вправе установить в организации минимальную месячную тарифную ставку работника первого разряда в размере, превышающем величину, предусмотренную настоящим пунктом.

2.4. В качестве механизма индексации заработной платы считать ежегодное увеличение должностных окладов (тарифных ставок) в соответствии с Приложением № 2 к данному Соглашению.

Увеличение должностных окладов (тарифных ставок) является основой для индексации фонда оплаты труда.

В случае отсутствия у работодателя средств на увеличение должностных окладов (тарифных ставок) индексация фонда оплаты труда может производиться с 1 июля текущего года одновременно с повышением тарифов на предоставляемые услуги.

2.5. Организации самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в соответствии с должностными (производственными) обязанностями работников, в которой учитывается:

а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;

б) отсутствие аварий и роста инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

в) отсутствие роста травматизма и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

г) своевременное получение паспорта готовности Организации к осенне-зимнему периоду;

д) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда.

2.5.1. Основаниями для снижения размера премии в Организациях могут быть:

№ п/п	Наименование основания	Размер снижения премии, %
1.	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка: - опоздание; - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; - прогул;	 50 % 100 % 100 %
2.	Наложение дисциплинарного взыскания: - замечание; - выговор; - увольнение по соответствующим основаниям;	 50 % 100 % 100%
3.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (должностных) обязанностей	50 %

2.6. Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

При наличии финансовых возможностей в Организации может быть предусмотрена оплата времени простоя по вине работодателя и (или) по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере среднемесячной заработной платы работника.

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

а) расходов на оплату труда (фонд оплаты труда);

б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг;

в) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения;

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

2.8. Расходы на оплату труда для формирования тарифов по регулируемым видам деятельности (фонд оплаты труда) рассчитываются в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации в области государственного регулирования цен (тарифов) исходя из нормативной численности работников, с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты, и включают в себя:

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

2.8.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера (компенсации, премирование работников, доплаты, надбавки и другие

выплаты), применяемые к месячным тарифным ставкам, должностным окладам и включенные в состав средств на оплату труда работников, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации и включают в себя:

2.8.2.1. Доплаты (надбавки) к месячным тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсационного 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):

а) за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации

При наличии финансовых возможностей в Организации может быть предусмотрена более высокая оплата за работу в ночное время, которая устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации.

б) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, но не ниже 4% месячной тарифной ставки (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

в) за разъездной характер работы в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации;

г) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере, определяемом по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не ниже 20% месячной тарифной ставки (должностного оклада) по основной работе;

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

е) за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

ж) за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы, устанавливается в процентах от месячной тарифной ставки в зависимости от количества человек в бригаде, но не менее:

- 5% при составе бригады до 3 человек;

- 7% при составе от 4 до 10 человек;

- 10% при составе бригады свыше 10 человек;

з) доплата за работу по графику с разделением смены на части в размере не менее 30% месячной тарифной ставки (должностного оклада) за отработанное в смене время;

и) время для приемки смены работниками Организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается. Конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты устанавливаются непосредственно в Организациях;

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;

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

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

б) выплаты, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – районный коэффициент и процентная надбавка, начисляемые на всю сумму заработной платы.

2.8.2.3. Расходы на оплату проезда работников и членов их семей 1 раз в 2 года к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи) Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. К членам семьи работника Организации, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником.

2.8.2.4. Надбавки стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в Организации, в том числе:

а) надбавка работникам за профессиональное мастерство, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным

справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 % месячной тарифной ставки;

б) надбавка водителям автомобилей за присвоенный класс квалификации (классность) за классность в следующих размерах:

Присвоенный класс квалификации	Размер надбавки, в % от месячной тарифной ставки
«водитель автомобиля 2-го класса»	10
«водитель автомобиля 1-го класса»	25

в) надбавка за наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в организацию на должности, предусмотренные штатным расписанием, устанавливается работникам в размере не менее 10 % месячной тарифной ставки (должностного оклада).

г) иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации;

2.8.2.5. Премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности - в размере не более 40% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда;

2.8.2.6. Вознаграждения по итогам работы за год - в размере не более 33% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда;

2.8.2.7. Ежемесячные вознаграждения за выслугу лет (надбавка за стаж непрерывной работы) - в размере не более 15% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда;

2.8.2.8. Иные виды премирования работников, в том числе по показателям, предусмотренным пунктом 2.5 настоящего Соглашения;

2.9. 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.

Оплата труда руководителей Организаций производится с учетом рекомендуемых предельных величин кратности должностных окладов (Приложение № 4) и в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами.

Премирование руководителей Организаций, не имеющих прибыли, может

производиться за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость работ (услуг).

Конкретный порядок и размеры премирования определяются локальными нормативными актами Организации.

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

2.11. Задержка выплаты заработной платы не допускается.

Работодатели, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность 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.

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

2.13. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в сроки, предусмотренные законодательством о труде. Работники должны быть предупреждены об изменениях не позднее чем за два месяца.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Организации, коллективным договором, соглашением, исходя из нормальной продолжительности рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

Заработная плата женщинам выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым Организацией с учетом мнения представительного органа работников.

При суммированном учете рабочего времени с учетом специфики работ продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов.

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

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Организации с учетом мнения представительного органа работников и коллективным договором, соглашением.

При работе в режиме гибкого времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются соглашением сторон.

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, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда 3 или 4 степени 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, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к

трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда 3 или 4 степени и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

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

В соответствии со статьей 104 ТК РФ в случае если по причинам сезонного и (или) технологического характера для учета рабочего времени отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть соблюдена продолжительность рабочего времени в течение учетного периода продолжительностью три месяца, учетный период может быть увеличен, но не более чем до одного года.

3.2. В Организациях, приостановка работы на 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 первичной профсоюзной организации.

Графики сменности являются приложением к коллективному договору. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В случае возникновения необходимости работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа), работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работодатель может привлечь работника к ее выполнению только с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных статьями 99 и 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

3.3. При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4. Работникам Организации предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

3.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска 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, составляет 7 календарных дней.

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.

3.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка Организации, и не может быть менее 3 календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются Организацией с учетом коллективного договора и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.7. Перечень категорий работников, которым устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, порядок и условия их предоставления, а также продолжительность этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами Организации. Затраты по предоставлению указанных отпусков включаются в себестоимость по производству работ (услуг).

Виды дополнительных отпусков сверх предусмотренных законодательством могут предоставляться за счет средств Организации и оговариваются в коллективном договоре.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.8. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска (до трех дней) по следующим основаниям:

а) рождение ребенка;

б) собственная свадьба, свадьба детей;

в) смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер).

Продолжительность, порядок, условия предоставления и размер оплаты дополнительных отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются непосредственно в Организациях.

3.9. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Продолжительность сезонных работ в системах жизнеобеспечения населения определяется периодом предоставления соответствующих услуг. Особенность таких сезонных работ предусматривается с учетом коллективного договора Организации.

Перечень сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, установлен Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации, и 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 начинается и заканчивается в сроки, установленные уполномоченными органами в Сахалинской области.

В случаях превышения продолжительности сезонных работ на период более шести месяцев в силу климатических и иных природных условий и если эти работы включены в указанный Перечень, то работодатель вправе заключить с работником новый срочный трудовой договор на необходимый период предоставления жилищно-коммунальных услуг.

3.10. В организациях отмечаются профессиональные дни и праздники, установленные законодательством Российской Федерации.

4. Охрана труда

4.1. Стороны:

4.1.1. Обеспечивают, признавая приоритетными, действия по сохранению жизни и здоровья работников, реализацию мероприятий по улучшению

условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в Организациях, действующих на территории Сахалинской области.

4.1.2. Проводят анализ и оценку состояния условий и охраны труда в Организациях, разрабатывают меры по их улучшению.

4.1.3. Разрабатывают и реализуют систему материального и морального поощрения работников за снижение производственного травматизма, безаварийную работу, улучшение условий и охраны труда.

4.2. Работодатели обеспечивают в области охраны труда:

4.2.1. Выполнение государственных нормативных требований охраны труда, признавая обеспечение безопасных условий и охраны труда неотъемлемой составной частью процесса управления.

4.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда в организациях, проводят системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

В этих целях разрабатывают и утверждают локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа (при наличии) «Положение о системе управления охраной труда в организации» с учетом специфики своей деятельности.

4.2.3. Проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Устанавливают работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные федеральным законодательством, иными нормативными правовыми актами.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

4.2.4. Выполнение ежегодных планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, в которые в том числе включают мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе.

4.2.5 Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Конкретные формы (способы) размещения работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, указываются в коллективном договоре.

4.2.6. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

4.2.7. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

4.2.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном о техническом регулировании порядке, в соответствии с утвержденными Нормами выдачи и Порядком обеспечения работников средствами защиты на основании единых Типовых норм с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

4.2.9. Бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов, по результатам специальной оценки условий труда в установленном порядке.

По письменным заявлениям работников молоко или другие равноценные пищевые продукты могут быть заменены компенсационной выплатой в порядке и на условиях, указанных в коллективных договорах или локальных нормативных актах.

4.2.10. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов (для определенных категорий работников при необходимости) с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

Проведение работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии при стаже работы 5 лет во вредных и (или) опасных условиях труда (последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии проводить один раз в пять лет).

С целью формирования здорового образа жизни в трудовом коллективе могут разрабатывать и реализовывать корпоративные программы (планы) по укреплению здоровья.

4.2.11. Проведение анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и принятие системных решений по их предупреждению.

4.2.12. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

4.2.13. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний используют возможность финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет средств Социального фонда России (в случае санаторно-курортного лечения предпенсионеров и пенсионеров – до 30 % сумм страховых взносов на данный вид страхования), получения скидки к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке.

4.2.14. Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, в случае медицинских противопоказаний; а также не применяющих выданные

им средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным.

4.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

4.2.16. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.2.17. Создание условий для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда контроля за соблюдением на рабочих местах государственных нормативных требований охраны труда, организуют их обучение.

4.2.18. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

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

Участие в ежегодном смотре-конкурсе по охране труда среди организаций Сахалинской области, региональных этапах Всероссийских конкурсов «Российская организация высокой социальной эффективности» и профессионального мастерства «Лучший по профессии» с их согласия, а также принимают участие в проведении месячника охраны труда и Всемирного дня охраны труда.

4.2.20. Обеспечивают при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

4.2.21. Обеспечивают санитарно-бытовое обслуживание работников, в этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи и другое.

4.2.22. Режим труда и отдыха работников.

4.2.23. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

4.3.1. Выплату единовременной денежной компенсации 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, но не менее 500 тысяч рублей на всех иждивенцев в совокупности (пособие распределяется равными частями на каждого иждивенца);

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.

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.

4.3.2. 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.

4.3.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.4.1. Расходы, связанные с бесплатной выдачей средств индивидуальной защиты и смывающих средств (по нормам, не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации).

4.4.2. Расходы, связанные с приобретением и бесплатной выдачей молока или других равноценных пищевых продуктов и лечебно-профилактического питания (не менее чем в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации) либо выплатой соответствующей компенсации, с указанием конкретного размера компенсационной выплаты и порядка ее индексации в коллективном договоре или локальном нормативном акте Организации.

4.4.3. Расходы, связанные с проведением специальной оценки условий труда.

4.4.4. 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.

4.4.5. Расходы, связанные с проведением обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров работников.

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

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

4.5. Первичные профсоюзные организации в области охраны труда:

4.5.1. Осуществляют в Организациях общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда через соответствующие комиссии и уполномоченных по охране труда.

4.5.2. Осуществляют контроль за выполнением работодателями обязательств, предусмотренных коллективными договорами, а также предоставлением гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда, обеспечением работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, своевременностью и полнотой проведения медицинских осмотров.

Контролируют состояние условий труда на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Принимают участие в оценке профессиональных рисков, в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

4.5.3. Способствуют выполнению мероприятий, направленных на снижение уровня травматизма и профессиональных заболеваний в Организациях. Добиваются финансирования в полном объеме мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

4.5.4. Принимают участие в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, в полной мере реализуют свои права при проведении специальной оценки условий труда, в том числе инициируют проведение внеплановой специальной оценки условий труда. Осуществляют контроль за соблюдением требований законодательства о специальной оценке условий труда.

4.5.5. Инициируют создание на паритетных началах комитетов (комиссий) по охране труда в Организациях, обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, содействуют организации обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

4.5.6. Оказывают консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда, по предоставлению гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда, а также при получении травм в результате несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Защищают права и интересы работников по охране труда. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, отстаивают интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и получивших профессиональные заболевания.

4.5.7. Способствуют осуществлению мер, направленных на улучшение условий труда и снижение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости в Организациях отрасли, в том числе посредством пропаганды охраны труда.

5. Занятость

5.1. Работодатели, при участии первичных профсоюзных организаций, проводят политику занятости на основе повышения трудовой мобильности внутри Организации (включая совмещение профессий и должностей,

внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников.

Работодатели не допускают необоснованного сокращения рабочих мест.

Работодатели реализуют комплекс мероприятий по недопущению неформальной и теневой занятости.

5.2. Работодатели обеспечивают:

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

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

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

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

б) переподготовка кадров, их перемещение внутри Организации.

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

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

5.2.6. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации Организации, сокращением численности или штата работников Организации, информации о направлении в установленном законодательством порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также предоставление работникам в период срока предупреждения одного дня в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

5.2.7. 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.

5.2.8. Сохранение за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в данной Организации, в течение трех месяцев после увольнения с военной службы права на поступление на работу в ту же Организацию, а за проходившими военную службу по призыву (в том числе и за офицерами, призванными на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - также права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу (п. 5 ст. 23 ФЗ «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 № 76).

5.3. Первичные профсоюзные организации обязуются:

5.3.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости.

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

5.4. Критерии массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации определяются в следующем порядке:

а) ликвидацию организации (прекращение деятельности работодателем - физическим лицом) с численностью работающих 15 и более человек;

б) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в следующем количестве:

для организаций с численностью до 100 человек:

- 10 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 30 и более человек в течение 60 календарных дней;

для организаций с численностью от 101 до 500 человек:

- 30 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 60 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 100 и более человек в течение 90 календарных дней;

для организаций с численностью от 501 и более человек:

- 100 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 250 и более человек в течение 60 календарных дней.

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

5.6. Процедура продолжения трудовых отношений реализуется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7. Работодатели обязуются:

а) извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении о реорганизации, принятом собранием акционеров или органом государственной (муниципальной) власти, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения;

б) увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Первичные профсоюзные организации обязуются:

а) разъяснять работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в рамках реформирования ЖКХ;

б) содействовать принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных Организациях;

в) содействовать принятию высвобождаемыми работниками Организаций решений о возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора.

5.9. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам Организации и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производить компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством.

5.10. Защита работников при несостоятельности (банкротстве), реорганизации и ликвидации Организации:

а) стороны будут всемерно способствовать финансовому оздоровлению Организаций, сохранению действующих и созданию новых рабочих мест, информированию Организаций о рынке труда в отраслях, в том числе о перспективной потребности в кадрах, организации профессионального обучения, подготовке и переподготовке кадров, профессиональному консультированию высвобождаемых работников;

б) профсоюзные комитеты первичных организаций имеют право осуществлять общественный контроль за проведением процедур банкротства;

в) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации Организации в форме преобразования. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации Организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

г) смена собственника имущества организации, смена подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) не являются основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

При смене собственника имущества организации не допускается сокращение численности или штата работников до момента государственной регистрации перехода права собственности.

6. Социальная защита

6.1. Организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляют работникам компенсационные выплаты, предусмотренные статьями 325 - 326 Трудового кодекса Российской Федерации, в размерах, не ниже установленных для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работников и членов их семей устанавливаются коллективными договорами Организации, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения

выборных органов первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.

Гарантии и компенсации, предусмотренные в настоящем пункте, предоставляются работнику только по основному месту работы.

6.2. Организации, исходя из своих финансовых возможностей, могут предусматривать в коллективных договорах, соглашениях и других локальных нормативных актах предоставление дополнительных льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно в Организации:

6.2.1. Частичную (не менее 15 000 рублей) или полную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

а) связанных с погребением умерших работников;

б) связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);

в) связанных с погребением ветеранов Организации (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно в Организациях).

6.2.2. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни работников.

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

6.2.4. Выплату материальной помощи и (или) единовременного пособия Организация выплачивает работнику за счет собственных средств, размер которых устанавливается непосредственно в Организации согласно коллективным договорам и (или) локальным нормативным актам:

а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год;

б) при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

в) при рождении ребенка;

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

д) при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы, а также для первоначального обзаведения

хозяйством гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы.

6.2.5. Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:

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

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

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

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

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

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

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

6.3. Работодатель обязуется:

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

6.3.2. Своевременно перечислять страховые взносы в Социальный фонд России, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

6.3.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Социальный фонд России, а также и другие социальные фонды (ст. 15 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» от 15.12.2001 № 167).

6.3.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая обязательную подготовку и переподготовку производственно-технического персонала, исходя из требований профессиональных стандартов и оценки профессиональных квалификаций.

6.3.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания (за исключением временной нетрудоспособности вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за первые три дня нетрудоспособности работника.

6.3.6. Осуществлять мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и защите права на труд для работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в том числе применять обучающий модуль для информирования работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах с оценкой уровня знания и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ.

6.3.7. Осуществлять работу по предупреждению возникновения социально-трудовых конфликтов в Организации и недопущении снижения уровня занятости лиц предпенсионного возраста.

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

6.5. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и материнства:

6.5.1. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5.2. Предоставляют 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного

дня производиться в размере среднего заработка за счет средств Социального фонда России в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5.3. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняют средний заработок по месту работы в соответствии со статьей 254 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5.4. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливают им неполное рабочее время на удобный срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

Режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, работодатели устанавливают в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы).

Оплату труда работника в этих случаях производят пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

6.5.5. Регулируют условия и охрану труда:

- женщин в соответствии со статьей 253 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»;

- молодежи (в возрасте до 18 лет) в соответствии со статьей 265 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

6.6. Работодатели обеспечивают социальную защиту:

6.6.1. Работника при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, который имеет право на освобождение от работы и сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до

четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается согласно статьи 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

6.7.2. Утверждать в Организациях Положение о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивать наставникам надбавку не ниже 10% месячной тарифной ставки (должностного оклада).

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

6.7.4. С учетом финансово-экономического состояния Организации за счет собственных средств производить работникам в возрасте до 18 лет, имеющим сокращенный рабочий день, доплату до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

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

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

6.8.1. Предоставление молодым семьям из фонда Организации долгосрочных льготных или беспроцентных кредитов, ссуд на строительство и приобретение жилья, предметов длительного пользования для домашнего

обихода, на обучение на платной основе в учебных заведениях.

6.8.2. Предоставление молодым родителям, воспитывающим двоих и более детей (по их заявлению), ежемесячно одного свободного дня от работы с оплатой из прибыли Организации в размере месячной тарифной ставки, должностного оклада.

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

6.9. Первичные профсоюзные организации обязуются:

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

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

6.9.3. Ходатайствовать о предоставлении дополнительных по сравнению с действующим законодательством норм, усиливающих гарантии закрепления на работе молодежи.

7. Социальное партнерство, гарантии и основы сотрудничества сторон и участников

7.1. Стороны Соглашения:

7.1.1. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений, а также разработки последующих соглашений.

7.1.2. Рассматривают вопросы, не включенные в настоящее Соглашение, проводят взаимные консультации.

7.1.3. Информируют друг друга о принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.1.4. Принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

7.1.5. Осуществляют на постоянной основе взаимодействие в рамках деятельности областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Сахалинской области в части вопросов жилищно-коммунальной сферы.

7.1.6. Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся работников отрасли к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, награждению

почетными грамотами министерства, ЦК Профсоюза жизнеобеспечения.

7.1.7. Участвуют в разработке и содействуют реализации программ и проектов социально-экономического развития и реформирования жилищно-коммунального хозяйства Сахалинской области, привлечению инвестиций в эту сферу, укреплению ее материально-технической базы.

7.2. Работодатели:

7.2.1. Информируют о размере минимальной месячной тарифной ставки работника первого разряда и ее индексации, о минимальном размере оплаты труда в Организации стороны Соглашения и органы исполнительной власти и местного самоуправления.

7.2.2. Содействуют созданию первичных профсоюзных организаций в Организациях, где они еще не созданы, способствуют развитию коллективно-договорных отношений с профсоюзом жизнеобеспечения на всех уровнях социального партнерства, а также в пределах своей компетенции оказывают поддержку профсоюзу в деятельности по реализации его основных уставных целей и задач.

7.2.3. Реализуют иные права, выполняют иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

7.2.4. Соблюдают положения настоящего Соглашения.

7.2.5. Соблюдают права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

7.2.6. Не вмешиваются в деятельность первичных профсоюзных организаций, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации, а также не издают приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность.

7.2.7. Обеспечивают по личным письменным заявлениям работников бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы (одновременно с выплатой заработной платы) на счет профсоюзной организации.

7.2.8. Предоставляют первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

7.2.9. Своевременно заключают коллективные договоры, совершенствуют нормирование и условия труда, содействуют доведению до работников Организации содержания коллективного договора, заключенного в Организации.

7.2.10. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы предоставляют не

освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка. Конкретная продолжительность освобождения от работы и перечень профсоюзных работников устанавливаются непосредственно в Организациях.

7.2.11. Обеспечивают представителям профсоюзных организаций возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в Организациях для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, получения информации, необходимой для ведения коллективных договоров, по вопросам оплаты, охраны труда, занятости и другим социальным вопросам, по выполнению коллективных договоров и настоящего Соглашения.

7.2.12. Предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в Организации, безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

В Организациях, численность работников которых превышает 100 человек, безвозмездно предоставляют в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

7.2.13. Распространяют за счет средств работодателя на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборные органы первичной профсоюзной организации, льготы, виды премирования, вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников Организаций.

7.2.14. Предоставляют работникам, освобожденным от основной работы в Организации вследствие избрания в выборный орган Профсоюза жизнеобеспечения, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другую равноценную работу (должность).

7.2.15. Отчисляют денежные средства профсоюзным органам на организацию культурно-просветительской, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами Организаций.

7.2.16. Несут расходы, связанные с распространением на профсоюзных работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, льгот, видов

премирования и вознаграждения, установленных для работников Организаций.

7.2.17. Выполняют иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.3. Сахалинская областная организация Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения (профсоюз жизнеобеспечения):

7.3.1. Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

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

7.3.3. Содействует адаптации работников к работе в условиях реформирования, продолжению трудовых отношений работников в реорганизуемых Организациях.

7.3.4. Предоставляет первичным профсоюзным организациям консультационную и иную помощь по вопросам разработки и принятия коллективных договоров, вопросам социально-трудовых отношений и охраны труда, занятости и урегулирования коллективных трудовых споров.

7.3.5. Отстаивает интересы работников в сфере социально-трудовых отношений.

7.3.6. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению устойчивости функционирования систем жизнеобеспечения населения, конкурентоспособности Организаций и производительности труда работников, проводит работу по защите правовых, социальных и профессиональных интересов работников.

7.3.7. Контролирует соблюдение норм трудового законодательства Российской Федерации и выполнение положений настоящего Соглашения.

7.3.8. При соблюдении работодателями норм трудового законодательства, а также настоящего Соглашения обязуется не организовывать и не участвовать в организации забастовок и массовых акций протеста работников.

При наличии оснований для возникновения коллективных трудовых споров или иных протестных действий совместно с работодателем и (или) объединением работодателей предотвращает и (или) конструктивно

урегулирует трудовые споры на всех этапах их разрешения.

7.3.9. Принимает меры по не разглашению информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной, полученной для проведения коллективных переговоров по заключению соглашений и осуществлению контроля за их выполнением. В случаях разглашения коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайны профсоюз жизнеобеспечения, его представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

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

7.4. Первичные профсоюзные организации обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.4.2. Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников.

7.4.3. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателей. В случаях разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны профсоюзные организации, их представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

7.4.4. Контролировать соблюдение трудового законодательства Российской Федерации, реализацией настоящего Соглашения и коллективных договоров в Организациях.

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

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

7.4.7. Проводить среди работников разъяснительную работу по соблюдению режима рабочего времени, требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма.

7.4.8. Способствовать созданию благоприятных социально-трудовых

отношений в коллективах, укреплению производственной и трудовой дисциплины, согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей.

7.4.9. Участвовать в решении вопросов по своевременной оплате труда, установлению минимальной оплаты труда не ниже уровня минимального размера оплаты труда в Российской Федерации или в Сахалинской области (при его наличии).

7.4.10. Способствовать развитию инициативы и соревнования среди работников.

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

7.4.12. Предоставлять работодателю предложения по организации и проведению культурно-досуговой и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий.

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

7.4.14. При наличии оснований для объявления забастовки информировать об этом работодателей до начала мероприятий, связанных с осуществлением права на забастовку.

7.4.15. В случаях действия режима высоких рисков оперативно представлять мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с порядком, установленным непосредственно в Организации.

7.4.16. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.5. Работники обязуются:

7.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.5.2. Способствовать повышению эффективности производства; при выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности Организации.

7.5.3. Содействовать устойчивому функционированию систем жизнеобеспечения населения.

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

7.5.5. Поддерживать благоприятный психологический климат во время

исполнения трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.

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

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

7.6. Участник Соглашения - Министерство жилищно-коммунального хозяйства Сахалинской области является координатором в вопросах проведения государственной политики в жилищно-коммунальной сфере в рамках социального партнерства:

7.6.1. Участвует в разработке и содействует реализации программ и проектов социально-экономического развития и реформирования жилищно-коммунального хозяйства Сахалинской области, привлечению инвестиций в эту сферу, укреплению ее материально-технической базы.

7.6.2. Взаимодействует со сторонами Соглашения в вопросах представления особо отличившихся работников отрасли к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, ЦК Профсоюза жизнеобеспечения, производить награждение почетными грамотами министерства.

7.6.3. В пределах компетенции и полномочий проводит анализ финансово-экономического состояния и социально-трудовых отношений Организаций, мониторинг уровня оплаты труда, размера просроченной задолженности по заработной плате, обеспеченности и потребности в кадрах в разрезе основных профессий, уровня подготовки, переподготовки кадров на основании представляемой работодателями информации по запросам министерства.

7.7. Работодатели и Профсоюзы:

7.7.1. Предусматривают в коллективном договоре с целью обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные силы Российской Федерации, льготы и гарантии в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ, с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», а также после окончания действия заключенного ими контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае сокращения численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе

при равной производительности труда и квалификации.

8. Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей».

8.2. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами, а также соответствующими органами по труду.

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

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

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

10. Заключительные положения

10.1. После подписания настоящего Соглашения Региональное отраслевое объединение работодателей Сахалинской области направляет его в Агентство по труду и занятости населения Сахалинской области на уведомительную регистрацию.

10.2. После уведомительной регистрации настоящего Соглашения в Агентстве по труду и занятости населения Сахалинской области, текст настоящего Соглашения публикуется на сайтах:

- Агентства по труду и занятости населения Сахалинской области;

- Министерства жилищно-коммунального хозяйства Сахалинской области.

Дополнительно Соглашение размещается в нормативной информационной системе ООО «Консультант Плюс Сахалин».

10.3. Предложение руководителя агентства по труду и занятости населения Сахалинской области о присоединении работодателей, не участвовавших в заключении Соглашения, присоединиться к этому Соглашению публикуется на сайте агентства по труду и занятости населения Сахалинской области.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению не представили в агентство по труду и занятости населения Сахалинской области мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то Соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

Если работодатели (физические лица, получившие статус индивидуального предпринимателя после вступления в силу Соглашения, а также юридические лица, созданные в соответствии с законодательством Российской Федерации после вступления в силу Соглашения) в течение 30 календарных дней со дня государственной регистрации юридического лица или индивидуального предпринимателя не представили в агентство по труду и занятости населения Сахалинской области письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то Соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня государственной регистрации.

К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, либо иными представителями работников.

10.4. Организации иных отраслей, на которые не распространяются нормы настоящего Соглашения, вправе присоединиться к нему.

Для этого первичные профсоюзные организации и работодатели направляют в адрес Сахалинской областной организации Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения и Регионального отраслевого объединения работодателей «Союз коммунальных предприятий Сахалинской области» письма о присоединении к настоящему Соглашению с указанием необходимых реквизитов Организации.

10.5. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения ее обязательства переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

10.6. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель, избранный работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении

данного работодателя.

10.7. 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.

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

10.9. Приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 1
к Отраслевому тарифному соглашению
в жилищно-коммунальном хозяйстве
Сахалинской области на 2025 - 2027 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
ОРГАНИЗАЦИЙ, НА КОТОРЫЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ДЕЙСТВИЕ ОТРАСЛЕВОГО ТАРИФНОГО СОГЛАШЕНИЯ В ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

№ п/п	**Организации, осуществляющие деятельность в жилищно-коммунальном хозяйстве Сахалинской области**
1.	Организации коммунального водоснабжения и водоотведения по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и коллекторов.
2.	Организации коммунального электроснабжения по обслуживанию электросетей и подстанций.
3.	Организации коммунального теплоснабжения.
4.	Организации по эксплуатации газового хозяйства.
5.	Подрядные и другие организации, оказывающие услуги в сфере жилищного хозяйства.
6.	Многоотраслевые организации жилищно-коммунального хозяйства.
7.	Управляющие организации.
8.	Организации лифтового хозяйства.
9.	Организации по озеленению городов.
10.	Организации по ремонту и эксплуатации дорожно-мостового хозяйства.
11.	Ремонтно-строительные организации, осуществляющие капитальный ремонт жилищного фонда.
12.	Мусороперерабатывающие и мусоросжигательные заводы.

13.	Мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения ТКО.
14.	Организации по механизированной уборке и санитарной очистке поселений.
15.	Организации ритуального обслуживания, в т.ч. организации похоронного дела.
16.	Организации банно-прачечного хозяйства.
17.	Организации гостиничного хозяйства.
18.	Прочие организации жизнеобеспечения населения.

Приложение № 2
к Отраслевому тарифному соглашению
в жилищно-коммунальном хозяйстве
Сахалинской области на 2025 - 2027 годы

МИНИМАЛЬНЫЕ МЕСЯЧНЫЕ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ РАБОТНИКОВ ПЕРВОГО РАЗРЯДА ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

Организации жилищно-коммунального хозяйства	Минимальная месячная тарифная ставка работников первого разряда с 01.01.2025 по 31.12.2027
1. Организации коммунального водоснабжения и водоотведения	Минимальная заработная плата в Сахалинской области на соответствующий год. В случае, если размер минимальной заработной платы в регионе не установлен, применяется минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации на соответствующий год.
2. Организации коммунального электроснабжения по обслуживанию электросетей и подстанций	
3. Организации коммунального теплоснабжения	
4. Организации по эксплуатации газового хозяйства	
5. Организации по ремонту и эксплуатации лифтового хозяйства жилых домов	
6. Организации по ремонту и эксплуатации дорожно-мостового хозяйства	
7. Ремонтно-строительные организации, осуществляющие капитальный ремонт жилищного фонда	
8. Мусороперерабатывающие и мусоросжигательные заводы, мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения твердых коммунальных отходов	

9. Управляющие, подрядные и другие организации, оказывающие услуги в ЖКХ, в том числе ремонтные, а также услуги по комплексному обслуживанию зданий и помещений	
10. Организации ритуального обслуживания, в том числе по организации похоронного дела	
11. Организации по механизированной уборке, озеленению, санитарной очистке и благоустройству муниципальных образований	
12. Организации банно-прачечного хозяйства	
13. Организации гостиничного хозяйства	
14. Организации, осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве	

Для многоотраслевых Организаций жилищно-коммунального хозяйства Сахалинской области при расчете заработной платы применяется минимальная месячная тарифная ставка работника первого разряда соответствующего производственного подразделения.

Приложение № 3
к Отраслевому тарифному соглашению в жилищно-коммунальном хозяйстве Сахалинской области на 2025 - 2027 годы

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МЕЖРАЗРЯДНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

Разряд оплаты труда	Тарифные коэффициенты
1 разряд	1,00
2 разряд	1,03
3 разряд	1,06
4 разряд	1,19
5 разряд	1,36
6 разряд	1,59
7 разряд	1,79
8 разряд	1,99
9 разряд	2,19
10 разряд	2,29
11 разряд	2,49
12 разряд	2,67
13 разряд	2,95
14 разряд	3,26
15 разряд	3,60
16 разряд	3,88
17 разряд	4,36
18 разряд	4,81

Приложение № 4
к Отраслевому тарифному соглашению в жилищно-коммунальном хозяйстве Сахалинской области на 2025 - 2027 годы

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРЕДЕЛЬНЫЕ ВЕЛИЧИНЫ КРАТНОСТИ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ С УЧЕТОМ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ И ГРУППЫ ПРЕДПРИЯТИЙ К РАЗМЕРУ МИНИМАЛЬНОЙ МЕСЯЧНОЙ ТАРИФНОЙ СТАВКИ РАБОТНИКОВ ПЕРВОГО РАЗРЯДА

Группа предприятий	Предельная величина кратности должностных окладов руководителей с учетом списочной численности работников, чел.			
	До 100	101 - 200	201 - 500	501 - 1000
I	4,81	5,11	5,41	5,71
II	4,36	4,81	5,11	5,41
III	3,88	4,36	4,81	5,11
IV	3,60	3,88	4,36	4,81
V	3,26	3,60	3,88	4,36
VI и вне группы	2,95	3,26	3,60	3,88

АГЕНТСТВО ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

693000, г. Южно-Сахалинск, ул. Дзержинского, 23
тел.: (4242) 432-746, факс: (4242) 505-338
E-mail: atzn@sakhalin.gov.ru,http://tzn.sakhalin.gov.ru

Председателю Регионального отраслевого объединения работодателей «Союз коммунальных предприятий Сахалинской области»

Б.В. Кузнецову

694740, г. Невельск, ул. Советская, 36

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

Агентство по труду и занятости населения Сахалинской области сообщает, что отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Сахалинской области на 2025-2027 годы зарегистрировано **04.12.2024.**

Регистрационный номер **320**.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель руководителя агентства Т.В. Волина

Грищук Е.А.
8(4242)727432