Президент
Общероссийского отраслевого
объединения работодателей
«Союз коммунальных предприятий»

_____С.Н. АГАПИТОВ
«___» _____ 2022 года

Председатель
Общероссийского профсоюза
работников жизнеобеспечения

_____А.Д.ВАСИЛЕВСКИЙ
«___» _____ 2022 года

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ В КОММУНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2023 – 2025 ГОДЫ

Соглашение зарегистрировано
Федеральной службой по труду и
занятости

Регистрационный №_____

«___»_____2022 года

г. Москва, 2022 год

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
в коммунальном хозяйстве Российской Федерации
на 2023 – 2025 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение в коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023 – 2025 годы (далее – Соглашение или ОТС) заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

Настоящее Соглашение распространяется на организации коммунального хозяйства, т.е. совокупность предприятий, служб и хозяйств по обслуживанию населения городов, посёлков и сёл.

1.4. Организации коммунального хозяйства (далее – Организации) – юридические лица, осуществляющие виды экономической деятельности, приведённые в Приложении №1 к настоящему Соглашению. На данные Организации коммунального хозяйства распространяется действие Соглашения, в случае их присоединения к Соглашению в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.5. Цели и задачи Соглашения:

- повышение эффективности функционирования Организаций, в том числе повышение производительности труда при сохранении качества выполняемых работ и оказываемых услуг, эффективности принимаемых управленческих решений при реализации производственных и инвестиционных программ;
- обеспечение устойчивого повышения оплаты труда в отрасли;
- установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам Организаций; создание условий и механизмов, способствующих реализации в Организациях норм трудового законодательства Российской Федерации;
- содействие реформированию и модернизации коммунального хозяйства Российской Федерации, поддержание социальной стабильности в Организациях;
- повышение конкурентоспособности Организации, профессионализма работников и закрепление квалифицированной рабочей силы;
- повышение квалификации работников в соответствии с требованиями, установленными соответствующими профессиональными стандартами, развитие системы независимой оценки квалификации;
- вовлечение работников в управление Организацией;
- развитие социального партнерства;
- развитие инициативы и соревнования при выполнении работниками трудовых обязанностей;
- обеспечение интересов сторон социального партнерства в отрасли при формировании тарифов на коммунальные услуги, а также обеспечение интересов организаций, осуществляющих нерегулируемую деятельность.

В соответствии с Указом Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», государственными программами Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации», «Доступная среда», «Содействие занятости населения» и федеральным проектом Российской Федерации «Формирование комфортной городской среды», а также в соответствии со Стратегией развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года, одобренной Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол заседания Национального совета от 24.03.2021 №52), требованиями Федерального закона «О независимой оценке квалификаций» N 238-ФЗ от 3.07.2016 и постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «О применении профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями,

государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» Стороны Соглашения участвуют в решении следующих задач:

- развитие отраслевой системы оценки профессиональных квалификаций;
- осуществление профессионально-общественной аккредитации образовательных программ учреждений образования на соответствие их отраслевым профессиональным стандартам;
- формирование оптимального качества состава и численности трудовых ресурсов, необходимых для развития коммунального хозяйства;
- реализация мероприятий по повышению качества и конкурентоспособности коммунальных услуг для потребителей, а также повышению уровня материального положения работников коммунального хозяйства;
- создание условий для повышения уровня и качества социальных гарантий работникам коммунального хозяйства, в том числе за счет привлечения социально-ответственного бизнеса, иных негосударственных источников финансирования;
- поднятие престижа отрасли, привлечение и закрепление квалифицированных работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;
- формирование обоснованных, прозрачных и понятных механизмов дифференциации уровней регулирования социально-трудовых отношений в различных Организациях, с учетом их финансовых возможностей, ситуации на региональных рынках труда, степени развития производственных отношений в системе социального партнерства на локальном уровне;
- обеспечение интересов сторон социального партнерства в Организациях при формировании цен (тарифов) на продукцию, работы и услуги, оказываемые Организациями;
- содействие повышению эффективности деятельности Организаций на основе реализации действующего законодательства и нормативно-технических требований, внедрения эффективных систем менеджмента.

1.6. Настоящее Соглашение заключено между работодателями и работниками Организаций в лице их полномочных представителей (Сторон):

- от работодателей - Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Союз коммунальных предприятий» (далее – ОООР «СКП»), действующее на основании Федерального закона от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Устава ОООР «СКП» (зарегистрирован 22.10.2003, ОГРН № 1037739924375 в межрайонной инспекции МНС России N 46 по г. Москве, учетный номер Минюста России по г. Москве- 7714120031 от 16.02 2017 г.).
- от работников - Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения

(далее - Профсоюз жизнеобеспечения), действующий на основании Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Профсоюза жизнеобеспечения (зарегистрирован 26 августа 2010 года в Минюсте России (учетный номер 0012110145), свидетельство N 278, государственный регистр N 1037739338450 от 31.01.2003).

1.7. Непосредственное регулирование социально-трудовых отношений в Организациях осуществляется на основании коллективных договоров, заключенных в соответствии с настоящим Соглашением сторонами социального партнерства Организаций. В случае заключения в Организации коллективного договора на основании настоящего Соглашения, нормы Соглашения действуют в отношении сторон социального партнерства Организации в полном объеме. Коллективные договоры, заключаемые в Организациях, а также региональные ОТС не должны ухудшать условия, действующего законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

1.8. Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров, региональных отраслевых соглашений и индивидуальных трудовых договоров для Организаций, на которые оно распространяется. Коллективные договоры в Организациях принимаются с учетом положений настоящего Соглашения. Настоящее Соглашение не ограничивает права Организаций в расширении социальных гарантий работникам за счет собственных средств.

1.9. В соответствии с законодательством Российской Федерации расходы работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением, учитываются федеральными органами исполнительной власти Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе органами в области государственного регулирования тарифов на водоснабжение, газоснабжение, электрическую, тепловую энергию, органами местного самоуправления при установлении регулируемых тарифов на коммунальные услуги, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими нерегулируемую деятельность.

В случае установления регулирующими органами тарифов на водоснабжение, газоснабжение, на электрическую и тепловую энергию, на иные коммунальные услуги без учета расходов работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением, по просьбе Организации, ОООР «СКП» и Профсоюз жизнеобеспечения направляют письма соответствующему Губернатору или в иные уполномоченные органы о необходимости учёта в тарифе гарантий для работников, предусмотренных настоящим Соглашением, а также используются иные механизмы (обращение в суд и др.).

1.10. Организации в соответствии с настоящим Соглашением в целях повышения квалификации и защиты прав работников Отрасли организуют оценку и присвоение профессиональных квалификаций работников в порядке,

установленном Советом по профессиональным квалификациям в коммунальном хозяйстве, в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации, а также требованиями Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 283-ФЗ «О независимой оценке квалификаций» и постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016г. № 584 «О применении профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

1.11. Организации в порядке и на условиях, установленных законодательством о независимой оценке квалификации, организуют независимую оценку квалификации работников на их соответствие квалификационным характеристикам, содержащимся в профессиональных стандартах, обязательных для применения в соответствии с действующим законодательством. В целях снижения количества аварийных ситуаций, повышения уровня квалификации работников, занятых в коммунальной сфере, Организациям рекомендуется организовывать проведение независимой оценки квалификации работников на их соответствие квалификационным характеристикам, содержащимся в рекомендательных профессиональных стандартах.

Перечень, закрепленных Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям за Советом по профессиональным квалификациям в ЖКХ, профессиональных стандартов, а так же перечень наименований профессиональных квалификаций, подготовленный Советом по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве в соответствии с требованиями приказа Минтруда России от 12.12.2016 №726н, по закрепленным за ним профессиональным стандартам для включения в Национальный реестр профессиональных квалификаций для проведения независимой оценки профессиональных квалификаций можно уточнить на официальном сайте Совета по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве http://спк-жкх.рф.

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

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

1.14. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2023 года и действует

по 31 декабря 2025 года включительно (три года). Стороны договорились, что действие Соглашения продлевается в соответствии со ст. 48 ТК РФ еще на один трехлетний период с 01 января 2026 года по 31 декабря 2028 года автоматически, в случае, если Стороны не заявили о прекращении его действия до 01 декабря 2025 г. В случае автоматической пролонгации Соглашения Стороны информируют об этом заинтересованных лиц путем размещения соответствующей информации на своих официальных интернет-ресурсах.

1.15. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения Организация и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), 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 данной Организации (ст. 48 ТК РФ).

В качестве причин, обосновывающих невозможность реализации Соглашения по причинам экономического характера, признаются в том числе отсутствие возможности учета при определении (корректировке) органом регулирования тарифов необходимой валовой выручки Организации всех или части расходов на выполнение обязательств Организации в соответствии с настоящим Соглашением в период его действия. Отсутствие возможности учета указанных в настоящем абзаце расходов может подтверждаться расчетами Организации и обосновывающими такие расчеты решениями органа регулирования тарифов об установлении (корректировке) тарифов Организаций и соответствующими протоколами заседания правления (коллегии) органа регулирования тарифов, а также установленными Правительством Российской Федерации индексами изменения размера вносимой гражданами платы за коммунальные услуги в среднем по субъектам Российской Федерации и утвержденными высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации (руководителем высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) предельным (максимальным) индексом изменения размера вносимой гражданами платы за коммунальные услуги в муниципальном образовании (муниципальных образованиях), в границах территории которого (которых) Организация осуществляет виды деятельности, подлежащие регулированию.

Стороны рассматривают это предложение в течение 10 (десяти) рабочих дней с даты его поступления и при обоснованности обращения Организации принимают соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения, указанных в обращении Организации, в отношении данной Организации.

1.16. В случаях возникновения необходимости принятия неотложных решений вследствие возникающих угроз устойчивому экономическому развитию отрасли (распространение коронавирусной инфекции COVID-19, санкционное давление со стороны иностранных государств и иных критических ситуаций) Стороны договорились осуществлять оперативное взаимодействие с учетом требований законодательства о социальном партнерстве для реализации соответствующих мер по защите прав работников и обеспечения деятельности организаций.

1.17. Региональные отраслевые тарифные соглашения, заключённые в субъектах Российской Федерации, не могут ухудшать положения настоящего Соглашения.

2. Оплата труда

2.1. Для повышения заинтересованности работников в стабильности и успешной деятельности Организаций и обеспечения их прав и гарантий в области оплаты труда Стороны обязуются проводить политику в области оплаты труда, направленную на обеспечение связи оплаты труда с его результатами.

2.2. Система оплаты и стимулирования труда, доплаты и надбавки компенсационного характера (за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях) устанавливаются непосредственно в Организациях согласно соглашениям, коллективным договорам, локальным нормативным актам.

2.3.Работодатели обеспечивают:

а) оплату труда работников в соответствии с профессиональной квалификацией, сложностью выполняемой работы (профессиональными стандартами), количеством и качеством затраченного труда, согласно п.7.4.8. настоящего Соглашения;

б) тарификацию работ и присвоение профессиональной квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и/или профессиональными стандартами, с учетом квалификационного уровня работников. Перечень профессиональных стандартов, утверждённых согласно действующему законодательству публикуется на официальном сайте Совета по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве http://спк-жкх.рф.

в) принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников Организаций, или по согласованию, если это предусмотрено коллективным договором, а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

г) своевременное заключение коллективных договоров, совершенствование нормирования и условий труда;
д) предоставление работникам социально-трудовых прав и гарантий, включая своевременную и в полном размере выплату заработной платы в ходе проведения процедур по изменению организационно-правовой формы организации, реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), приватизации, перепрофилирования, в случае несостоятельности, банкротства, а также в случаях прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.
2.4. Работодатели обеспечивают минимальную месячную тарифную ставку рабочих первого разряда (минимальный оклад[1]), полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также выплат компенсационного характера за совмещение, сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время).
2.5. В зависимости от финансового и экономического состояния Организации работодатель вправе установить в Организации минимальную месячную тарифную ставку (минимальный оклад) в размере, превышающем величину, предусмотренную пунктом 2.4. настоящего Соглашения.
2.6. Порядок повышения уровня реального содержания заработной платы, в том числе индексации заработной платы, устанавливается в Организациях коллективными договорами и/ или локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Организации стремятся к сбалансированному соотношению роста заработной платы, производительности труда и инфляции, учитывают взаимосвязь повышения заработной платы и квалификации работника.

Размер повышения уровня реального содержания заработной платы, в том числе индексации, определяется с учётом роста потребительских цен на товары и услуги на основании данных Федеральной службы государственной статистики и с учетом наличия средств, предусмотренных бюджетом Организаций на эти цели.

Периодичность проведения индексации – не реже одного раза в календарный год.

Индексация может производиться путем увеличения на фиксированную сумму или на установленный процент оклада (должностного оклада) или тарифной ставки. Повышение уровня реального содержания заработной платы

[1]В зависимости от действующей в Организации системы оплаты труда.

может осуществляться как путем пропорционального увеличения всех выплат, предусмотренных системой оплаты труда организации, коллективным и трудовым договором работника, так и путем увеличения отдельных выплат, входящих в заработную плату.

2.7. В целях повышения квалификации и защиты прав работников отрасли, работодатель вправе организовать оценку и присвоение профессиональных квалификаций работников, а также определение соответствующей тарификации в порядке, установленном Советом по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве, в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации. По запросу работодателя или первичной профсоюзной организации любая из сторон Соглашения вправе направить согласованные сторонами рекомендации по тарифным сеткам и тарифным коэффициентам.

2.8. Организации самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой рекомендуется учитывать следующее:

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

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

в) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

г) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

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

е) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда;

ж) участие в общественной работе и управлении Организацией (ст.52, ст.53, ст.46, ст.41, ст.165 Трудового Кодекса Российской Федерации).

з) наличие уровня квалификации, подтверждённой Свидетельством о профессиональной квалификации;

и) участие в конкурсах профессионального мастерства.

2.9. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

При наличии финансовых возможностей в Организации может быть предусмотрена оплата времени простоев не по вине работника в размере его среднемесячной заработной платы.

2.10. Системы оплаты труда Организаций предусматривают:

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

2.10.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера (компенсации, премии, доплаты, надбавки и другие выплаты), включённые в состав средств на

оплату труда работников, устанавливаются коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами Организации и могут включать в себя:
2.10.2.1. доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда в размерах, определенных Организациями, но не ниже, чем установлено действующим законодательством РФ. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки), оплата и выплаты:
а) за работу в ночное время - в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы;
б) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - по результатам специальной оценки условий труда, но не ниже 4% ставки (оклада) работника;
в) за работу при 40 часовой рабочей неделе для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором Организации;
г) за разъездной характер работы;
д) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (устанавливаются по соглашению сторон трудового договора);
е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
ж) за сверхурочную работу;
з) за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы;
и) за работу по графику с разделением смены на части;
к) при суммированном учете рабочего времени оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день сверх графика работы конкретного работника;
л) оплата времени для приемки смены работниками Организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме;
Конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты устанавливаются непосредственно в Организациях;
м) компенсация расходов дистанционным работникам за использование принадлежащих им или арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещение расходов, связанных с их использованием либо использованием оборудования, выданного работодателем, компенсация иных расходов дистанционных работников в порядке, установленном в Организации;
н) доплата (оплата в полном размере) за сокращенную рабочую неделю женщинам в сельской местности и женщинам, работающим в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях;
о) иные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, которые Организация вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации;
2.10.2.2. 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 и иных местностях с особыми климатическими условиями, в том числе:
- выплаты по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;
- процентные надбавки на всю заработную плату за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации, включая процентные надбавки, выплачиваемые молодёжи (лицам в возрасте до 30 лет) с первого дня работы в полном размере, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет;
- расходы на оплату проезда работников и, если это установлено в Организации при наличии финансовой возможности, членов их семей (мужа, жены, несовершеннолетних детей, фактически проживающим с работником), к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в соответствии с порядком, утвержденным в Организации;
- иные компенсационные выплаты, связанные с работой в особых климатических условиях и предусмотренные законодательством Российской Федерации.
2.10.2.3. доплаты (надбавки) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в Организации. К таким выплатам могут относиться:
а) персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство, повышение квалификационного уровня и высокие достижения в труде (профессиональные надбавки);
б) персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим (техническим исполнителям) за высокий уровень квалификации, соответствующий требованиям профессиональных стандартов

(профессиональные надбавки);
в) иные персональные надбавки за достижения в труде;
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;
2.10.2.4. премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности - в размере, установленном коллективным договором и (или) локальным нормативным актом;
2.10.2.5. по итогам работы за год по результатам деятельности в отчетном периоде, согласно коллективному договору или локальному нормативному акту;
2.10.2.6. иные виды компенсаций, премирования, доплат, надбавок и других выплат, предусмотренных коллективными договорами или локальными нормативными актами Организаций;
2.11. Водителям могут производиться доплаты за классность, если это предусмотрено системой оплаты труда Организации.
2.12. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в Организации, в соответствии с действующим трудовым законодательством.
2.13. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка Организации, коллективным договором или трудовым договором.
2.14. Задержки выплаты заработной платы не допускаются и являются нарушением законодательства, настоящего Соглашения и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Не допускается приостановление работы работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, теплоснабжение, водоснабжение, водоотведение, газоснабжение, вывоз ТБО), а также обслуживающих оборудование, остановка которого представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.
2.15. При выявлении нарушений принципа равной оплаты труда мужчин и женщин, при его равной ценности Стороны принимают меры по устранению таких нарушений.
2.16. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения

представительного органа работников.

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.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельских местностях и в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 36 часов.

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

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

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

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

– при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
– при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

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

– при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
– при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Размеры, порядок и условия компенсаций не могут быть ухудшены или снижены по сравнению с порядком, условиями и размером фактически реализуемых в отношении данных работников компенсационных мер по состоянию на день внесения изменений по результатам СОУТ (ст. 15

Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»).

Предоставлять работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, в течение рабочего времени специальные перерывы для обогрева и отдыха в оборудованных обогреваемых помещениях продолжительностью не менее 20 минут, которые включаются в рабочее время. Виды таких работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Организации. Предоставлять работникам, работающим на открытом воздухе в летнее время при температурном режиме более 33 градусов С, питьевую воду в соответствии с нормами, установленными локальным нормативным актом организации.

3.3. В Организациях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей коммунальных услуг, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации, или по согласованию, если это предусмотрено коллективным договором.

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

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

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

рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

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

3.5. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска или дополнительные оплачиваемые выходные дни по следующим основаниям, если это предусмотрено коллективным договором:

а) рождение, усыновление ребенка;

б) собственная свадьба, свадьба детей;

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

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося 1 класса, в соответствии с коллективным договором может предоставляться дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск (дополнительный оплачиваемый выходной день) в День знаний (1 сентября).

Порядок и условия предоставления отпусков (дополнительных оплачиваемых выходных дней), предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются непосредственно в Организациях.

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска вышеуказанным работникам составляет 7 календарных дней за год работы во вредных и (или) опасных условиях труда (продолжительность отпуска рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени в соответствующих условиях).

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 действующим законодательством.

3.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность этих отпусков определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трёх календарных дней.
3.8. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.
3.9. Продолжительность сезонных работ в системах жизнеобеспечения населения определяется периодом предоставления соответствующих услуг. Особенность таких сезонных работ предусматривается региональными отраслевыми тарифными соглашениями и коллективными договорами Организаций.

Настоящим Соглашением устанавливается Перечень сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), в состав которого включается:
а) производство, передача и реализация тепловой энергии (отопительный период);
б) обеспечение сохранности имущества и оборудования для производства, передачи и реализации тепловой энергии (неотопительный период);
в) покос сорной растительности;
г) работа в гардеробе.

Отопительный период устанавливается уполномоченным органом.
3.10. В Организациях отмечаются профессиональные дни и праздники, установленные законодательством Российской Федерации.

4. Охрана труда

4.1. Работодатели обеспечивают в области охраны труда:
4.1.1. Приоритет сохранения жизни и здоровья работников, соблюдение требований охраны труда, проведение мероприятий в области охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе по реализации «Правил по охране труда в ЖКХ», утверждённых приказом Минтруда России от 29.10.2020 N 758н "Об утверждении Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве".
4.1.2. Соответствие локальной нормативно-технической документации Организации государственным нормативным требованиям охраны труда, создание и эффективное функционирование системы управления охраной труда.
В коллективном договоре может быть предусмотрено включение профсоюзного, в том числе административно-общественного (трехступенчатого) контроля в систему управления охраной труда организации,
4.1.3. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в

порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.1.4. Своевременное проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработки мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников в соответствии с требованиями законодательства.

Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку, а также проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

4.1.5. Информирование работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 773н.

4.1.6. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей, стажировки и проверки знаний требований охраны труда.

4.1.7. Недопущение к работе работников, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требованиям охраны труда.

4.1.8. Проведение внепланового обучения по охране труда и внеочередную проверку знаний требований охраны труда работников в связи с вступлением в силу новых нормативных правовых актов по охране труда, содержащих обязательные требования, в период со дня опубликования соответствующего нормативного правового акта до вступления его в силу.

4.1.9. Создание на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюза комитетов (комиссий) по охране труда, финансовое обеспечение деятельности комитетов (комиссий) по охране труда, выделение помещений, необходимой нормативно-технической документации, освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, обучение и проверку знаний членов комитетов (комиссии) по охране труда.

4.1.10. Приобретение и выдачу работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами, сформированными с учётом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих

средств, а также нормы их выдачи устанавливаются в коллективном договоре. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.
4.1.11. С учетом мнения первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения может устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.
4.1.12. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
4.1.13. Выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов (либо выплату соответствующей компенсации) в соответствии со ст. 222 ТК РФ и приказом Минтруда России от 12.05.2022 N 291н. Конкретные нормы и условия выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов устанавливаются в коллективном договоре.
4.1.14. Проведение в соответствии с требованиями законодательства обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований.
4.1.15. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
4.1.16. Осуществление обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
4.1.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
4.1.18. Рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников и их учёт.
4.1.19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством и своевременное доведение информации о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях в территориальные организации Профсоюза жизнеобеспечения.
4.1.20. Участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев

на производстве.
4.1.21. Проведение анализа причин несчастных случаев, микротравм и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению, и представление информации в Профсоюз о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний и микротравм.
4.1.22. Беспрепятственный допуск на территорию организации представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок соблюдения условий и охраны труда, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров и соглашений, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.
4.1.23. Рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения, сообщение в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений.
4.1.24. Обязательное рассмотрение и принятие мер по представлениям об устранении выявленных нарушений уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций согласно ст. 370 ТК РФ.
4.1.25. Обучение работников Организации, избранных уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда Профсоюза, не реже 1 раза в три года, обеспечение их нормативно-технической документацией, правилами и инструкциями по охране труда.
4.1.26. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка на время приостановки работ вследствие нарушения трудового законодательства и нормативных требований по охране труда не по их вине.
4.1.27. Совместно с первичными профсоюзными организациями проведение конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» на условиях, принятых в Организации.
4.2. Первичные профсоюзные организации в области охраны труда:
4.2.1. Организуют контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда через соответствующие комиссии и уполномоченных по охране труда.
4.2.2. Участвуют при необходимости в разработке и функционировании системы управления охраной труда (СУОТ).
4.2.3. Обеспечивают ежегодный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений по охране труда.
4.2.3. Оказывают консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда, по предоставлению гарантий и компенсаций за вредные условия

труда, а также при получении повреждений в результате несчастных случаев на производстве.
4.2.4. Способствуют осуществлению мер, направленных на улучшение условий охраны труда и снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
4.3. Работодатели обеспечивают эффективность функционирования СУОТ. В коллективном договоре может быть предусмотрено предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях:
4.3.1. Выплату единовременного пособия в случаях:
а) гибели работника на производстве по вине работодателя и отсутствии вины работника на каждого его иждивенца (дети в возрасте до 18 лет, супруг (супруга) при отсутствии самостоятельного дохода и инвалиды, состоящие на иждивении работника) в размере годового заработка погибшего, но не менее 150 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.
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.
4.4. Работодатель в установленном порядке производит расходы на обеспечение нормальных, безопасных условий труда, реализацию мер по охране труда, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе:
4.4.1. Расходы, связанные с приобретением и бесплатной выдачей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации).
4.4.2. Расходы, связанные с приобретением и бесплатной выдачей молока и других равноценных пищевых продуктов (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации) либо выплатой соответствующей компенсации.
4.4.3. Расходы, связанные с проведением мероприятий по специальной оценке условий труда.
4.4.4. Расходы, связанные с выявлением опасностей и профессиональных рисков, с ликвидацией или снижением уровней профессиональных рисков либо не допущению повышения их уровней.
4.4.5. 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.
4.4.6. Расходы, связанные с проведением обязательных медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований работников, а также создавать условия в части освобождения от работы для прохождения работниками диспансеризации с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка.
4.4.7. Расходы на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
4.4.8. Расходы на обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Организации.
4.4.9. Иные расходы, связанные с обеспечением безопасных условий труда работников.

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 в соответствии с профессиональными стандартами, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников. При этом возможно привлечение к трудовой деятельности мигрантов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на работу, на которую не соглашаются граждане Российской Федерации.
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, в том числе на соответствие требованиям профессиональных стандартов.
5.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение и полученными оценками профессиональных квалификаций в соответствии с требования федерального закона от 03.07.2016 №238 «О независимой оценке квалификаций» (далее – ФЗ № 238).
5.2.3. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:
а) естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и другое);
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. Информирование производится в порядке, установленном в Организации.

5.2.5. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, если это предусмотрено коллективным договором Организации. При этом условия и порядок предоставления данной льготы устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом Организации.

5.2.6. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации Организации, сокращением численности или штата, по их письменному заявлению, информации о направлении в установленном законодательством порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве. Коллективным договором Организации может быть предусмотрено предоставление указанным работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы.

5.2.7. Предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном непосредственно в Организации.

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 от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»), если это предусмотрено коллективным договором Организации.

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 коммунального хозяйства, по социальной и трудовой адаптации работников Организаций

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

5.5. При реорганизации Организаций применяется процедура продолжения

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

5.6. Работодатели обязуются:

а) извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении о реорганизации, принятом уполномоченным органом управления Организации;

б) представлять в выборные органы первичных профсоюзных организаций в письменной форме информацию о сокращении численности или штата работников Организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в соответствии со ст. 180 ТК РФ;

в) при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

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

г) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, с работником - членом профсоюза производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ, п. 4 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 N10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы,

допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

5.7. Первичные профсоюзные организации обязуются:

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

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.

5.8. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению в связи с сокращением численности или штата, с ликвидацией Организации в порядке и на условиях, закрепленных в действующем законодательстве, трудовых договорах, локальных нормативных актах или коллективных договорах, действующих непосредственно в Организациях работодатель выплачивает ему:

- все виды вознаграждений, положенных работникам Организации и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер за фактически отработанное до увольнения время;
- рекомендуемые компенсационные выплаты (если они предусмотрены в коллективном договоре Организации).

К рекомендуемым компенсационным выплатам относятся следующие выплаты:

а) увольняемым работникам - не менее двухкратного среднего месячного заработка за третий месяц после увольнения при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в службу занятости населения и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения;

б) работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, - выплата ежемесячного пособия в размере двукратной минимальной тарифной ставки (минимального оклада), установленной в Организации, но не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;

в) работникам пенсионного возраста - в размере не менее 3-кратного среднего месячного заработка, а увольняемым из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - не менее 9-кратного среднего месячного заработка;

г) увольняемым работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 18 лет, - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;

д) увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев, - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;

е) работникам, увольняемым из Организаций, расположенных в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - в размере не менее 8-кратного среднего месячного заработка.
В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, может производиться только одна выплата по выбору работника.
Указанные размеры выплат включают выплаты, установленные действующим законодательством.
5.9. По желанию работника и с согласия Организации выплаты могут быть заменены на оплату его переобучения, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.
5.10. Защита работников при несостоятельности (банкротстве), реорганизации и ликвидации предприятия:
5.10.1. Стороны будут всемерно способствовать финансовому оздоровлению Организаций, сохранению действующих и созданию новых рабочих мест, информированию предприятий о рынке труда в отраслях, в том числе о перспективной потребности в кадрах, организации профессионального обучения, подготовке и переподготовке кадров, профессиональному консультированию высвобождаемых работников.
5.10.2. При резком ухудшении экономического положения организации рекомендуется извещать об этом профсоюзный комитет, предоставлять в профком информацию о финансовом состоянии организации и принимать действенные меры по улучшению положения.
5.10.3. Профсоюзные комитеты организаций имеют право осуществлять общественный контроль за проведением процедур банкротства.
5.10.4. 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.
5.10.5. Смена собственника имущества организации, реорганизация, смена арендатора имущества, заключение концессионного соглашения не являются основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, если иное не установлено действующим законодательством, а также не является основанием для прекращения деятельности первичной профсоюзной организации, выхода из профсоюза работников без письменного заявления.
При смене собственника имущества организации не допускается сокращение численности или штата работников до момента государственной регистрации

перехода права собственности.
При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.
5.11. Стороны принимают меры, способствующие расширению возможностей трудоустройства для молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, лиц, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе, по следующим направлениям:
развитие практики стажировок учащихся и выпускников профессиональных образовательных организаций в целях получения опыта работы, а также их последующего трудоустройства на постоянные рабочие места;
принятие мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами работы (учебы) и воспитания детей;
распространение лучшей практики реализации мероприятий по обеспечению занятости молодежи, женщин, имеющих несовершеннолетних детей;
разработка и реализация мер по содействию занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе лиц предпенсионного возраста;
повышение заинтересованности в содействии в трудоустройстве и поддержка занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов;
развитие и популяризация института наставничества.
5.12. Стороны реализуют мероприятия, направленные на внедрение электронного кадрового документооборота в Организациях.
5.13. Стороны решают задачи, направленные на развитие кадрового потенциала и совершенствование механизмов привлечения в отрасли специалистов высокого уровня квалификации, развитие их профессиональной мобильности.

6. Социальная защита

6.1. Исходя из финансовых возможностей, в Организациях могут производиться следующие выплаты социального характера, в порядке, размерах и на условиях, устанавливаемых непосредственно в Организациях (рекомендуемый перечень на усмотрение Организации):
6.1.1. Частичную или полную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:
а) связанных с погребением умерших работников;
б) связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);
в) связанных с погребением ветеранов Организации (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно в Организациях).
6.1.2. Добровольное медицинское страхование и страхование жизни работников.
6.1.3. Негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование работников в соответствии с программой негосударственного

пенсионного обеспечения, принятой в Организации.
6.1.4. Выплату материальной помощи:
а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере и порядке, установленном коллективным договором;
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 или усыновлении ребенка;
г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые);
д) в случае смерти близких родственников;
е) материальная помощь родителям и опекунам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
ж) 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.
з) по иным основаниям, предусмотренным коллективным договором Организации.
6.1.5. 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.
6.1.6. Единовременную выплату сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту семье умершего, представившей свидетельство о смерти.
6.1.7. Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых или региональных наград и почетных званий, иных наград и знаков отличия.
6.1.8. Увеличение ежемесячной компенсации работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет, а с 1,5 до 3 лет может устанавливаться и выплачиваться повышенная компенсация.
6.1.9. Участие в улучшении жилищных условий работников на условиях ипотечного кредитования, в том числе частичная или полная компенсация процентов по ипотеке и/или основного долга по ипотеке работников Организаций.

6.1.10. Частичную компенсацию стоимости питания в рабочих столовых, а также стоимости проезда к месту работы.
6.1.11. Скидку работникам отрасли на установленную плату за коммунальные услуги в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях.
6.1.12. Предоставление оплачиваемого дополнительного отпуска (оплачиваемых выходных дней) дней на оговариваемый в коллективном договоре срок: в День знаний, при рождении ребенка, собственной свадьбы или свадьбы детей, а также в случаях, предусмотренных п. 3.5 настоящего Соглашения.
6.1.13. Предоставление автотранспорта за счет средств Организации для организации отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия. Порядок и условия предоставления автотранспорта устанавливаются непосредственно в Организациях.
6.1.14. Единовременную выплату при расторжении с работником Организации трудового договора в пенсионном возрасте;
6.1.15. Возмещение затрат работников по уплате процентов по займам (кредитам) на приобретение и (или) строительство жилого помещения в размерах и порядке, установленных в Организации.
6.1.16. Обеспечение продовольственными (сухими) пайками или горячим питанием либо выплату денежной компенсации во время ликвидации крупных аварий и их последствий;
6.1.17. Компенсацию стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работников с целью оздоровления работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
6.1.18. Компенсацию стоимости путёвки в детские оздоровительные лагеря и санатории для детей работников;
6.1.19. Предоставление новогодних подарков детям работников;
6.1.20. Доплату до базовой заработной платы в случае временной утраты трудоспособности и за время нахождения работника в служебной командировке;
6.1.21. Материальную помощь бывшим работникам, ко Дню пожилого человека, ко Дню Победы, а также в случае смерти бывших работников – одному из родственников.
6.2. Работодатель обязуется:
6.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.
6.2.2. Своевременно перечислять страховые взносы во внебюджетные фонды Российской Федерации.
6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов по пенсионному страхованию (ст. 15 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионом страховании в Российской Федерации») и другим видам социального страхования.
6.2.4. В целях повышения качества услуг за счёт применения новых подходов и лучших практик 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. При этом необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Организация.

6.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания (за исключением профессиональных заболеваний) в соответствии с действующим законодательством.

6.2.6. Осуществлять иные расходы, связанные с производством и (или) реализацией продукции и услуг, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.3. Работодатель осуществляет расходы на совершенствование взаимоотношений в сфере социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, которые включают в себя перечисление 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.

6.4. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счёт средств работодателя, если это предусмотрено коллективным договором Организации. Порядок и размеры оплаты труда устанавливаются коллективным договором (ст.377 ТК РФ).

6.5. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и лиц с семейными обязанностями согласно действующему законодательству, в частности:

6.5.1. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

6.5.2. В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя в Организациях, находящихся в сельской местности. В соответствии со ст. 320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в указанных случаях в том

же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).
6.5.3. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).
6.5.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).
6.5.5. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, им устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93 ТК РФ).
6.5.6. Обеспечивают условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего рекомендуется проводить следующие мероприятия:
а) проводить первоочередную специальную оценку условий труда рабочих мест женщин и подростков по условиям труда;
б) выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин и подростков, установленных Приказом Минтруда России от 14.09.2021 N 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;
в) ограничивать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 253 ТК РФ);
г) исключать применение труда лиц моложе 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью (ст. 265 ТК РФ).
6.6. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати 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 (ст. 263 ТК РФ).

6.8. 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. Организациям рекомендуется:
6.8.1. Формировать и совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых кадров, предусматривать в коллективных договорах выделение средств на эти цели.
6.8.2. Утверждать в Организациях Положение о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивать наставникам надбавку к окладу.
6.8.3. 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 РФ.
6.8.4. Производить несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.
6.8.5. Совместно с профсоюзными организациями создавать советы молодых специалистов, молодежные комиссии или другие формы молодежного самоуправления.
6.8.6. Оказывать материальную помощь молодым работникам по просьбе первичной профсоюзной организации предприятия.
6.8.7. Осуществлять расходы на обучение молодых специалистов, в том числе проводить научно-практические конференции для повышения их квалификации, а также в целях повышения качества услуг путем своевременного создания кадрового резерва на случай сменяемости кадров.
6.9. Организации, исходя из своих финансовых возможностей, могут предусматривать предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно в Организации:
6.9.1. Предоставление молодым семьям из фонда Организации долгосрочных льготных или беспроцентных займов, ссуд на строительство и приобретение жилья, предметов длительного пользования для домашнего обихода, на обучение на платной основе в учебных заведениях.
6.9.2. Предоставление молодым родителям, воспитывающим двоих и более детей (по их заявлению), ежемесячно один свободный день от работы с оплатой из прибыли Организации в размере тарифной ставки (должностного оклада) работника.
6.9.3. Обеспечение молодых рабочих и их семей необходимыми условиями для занятия физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью.
6.9.4. Обеспечивать финансирование советов молодых специалистов, молодежных комиссий или других форм молодежного самоуправления,

действующих в Организации.
6.10. В соответствии с коллективными договорами Организации несут следующие расходы:
6.10.1. на организацию профессиональных праздников и спортивной работы в целях повышения качества услуг путём обмена опытом между участниками, а также популяризации здорового образа жизни и поддержания здоровья работников;
6.10.2. на организацию конкурсов профессионального мастерства с целью повышения качества услуг путём обмена опытом между участниками, повышения престижа рабочих профессий и повышения профессионального уровня работников;
6.10.3. отчисление первичной профсоюзной организации на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы от 0,2 до 0,4% от фонда оплаты труда Организации в соответствии с ежегодно согласовываемой работодателем сметой затрат и бизнес-планом Организации.
6.11. Первичные профсоюзные организации обязуются:
6.11.1. Способствовать созданию в Организации надлежащих условий повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.
6.11.2. Содействовать созданию в Организациях молодежных организаций.
6.11.3. Ходатайствовать о предоставлении дополнительных гарантий, материальной помощи, льгот и компенсаций для закрепления на работе молодежи по сравнению с действующим законодательством.
6.11.4. Обеспечивать в полном объеме социальную защиту работников согласно коллективным договорам и соглашениям.
6.11.5. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

7. Социальное партнерство, гарантии и основы сотрудничества сторон

7.1. ОООР «СКП» и Профсоюз жизнеобеспечения:

7.1.1. Взаимодействуют с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере коммунального хозяйства, по вопросам механизма формирования и установления обоснованной платы на жилищные и коммунальные услуги, что позволит повысить доходность и эффективность деятельности организаций коммунального хозяйства.
При установлении платы за жилищные и коммунальные услуги, в целях обеспечения минимальных гарантий по оплате труда, учитывать размеры и условия оплаты труда, подготовку, обучение и повышение квалификации рабочих кадров в соответствии с настоящим Соглашением.
При необходимости проводят совместные заседания для выработки

согласованных решений по вопросам тарифной политики.
Проводят ежегодный мониторинг и последующий сравнительный анализ фактической оплаты за жилищные и коммунальные услуги и фактических затрат Организаций, в том числе заработной платы.
7.1.2. Сотрудничают для решения следующих вопросов:
7.1.2.1. Сбалансированное соблюдение экономических интересов хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность в коммунальном хозяйстве, работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными хозяйствующими субъектами, и потребителей коммунальных услуг;
7.1.2.2. Организация создания достойных условий работы и оплаты труда работникам сферы коммунального хозяйства; содействует развитию социального партнёрства в отрасли и в муниципальных образованиях, устанавливает показатели работы регионов и муниципальных образований согласно степени их участия в социальном партнёрстве.
7.1.2.3. Сохранение и развитие кадрового потенциала работников сферы коммунального хозяйства, в том числе на основе внедрения отраслевой системы профессиональных квалификаций.
7.1.3. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения.
7.1.4. 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.
7.1.5. Рассматривают вопросы, не включенные в настоящее Соглашение, проводят взаимные консультации.
7.1.6. Информируют друг друга о принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
7.1.7. Принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров.
7.1.8. Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, награждению почетными грамотами федеральных органов исполнительной власти, ЦК Профсоюза жизнеобеспечения.
7.1.9. Представляют в Правительство Российской Федерации предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда и быта работников соответствующих сфер деятельности.
7.1.10. Участвуют в установленном законом порядке в подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и экономические интересы работников системы жизнеобеспечения населения.
7.1.11. Прорабатывают в соответствующих органах власти вопросы по обеспечению своевременного финансирования коммунального хозяйства, вносят предложения по изменению нормативных правовых актов в сфере тарифного регулирования в соответствующие органы власти по вопросам в рамках

настоящего Соглашения, в том числе по включению в тариф расходов на повышение оплаты труда работников в соответствии с действующим законодательствам, условиями соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов.
7.1.12. В соответствии с пунктом 2.4. настоящего Соглашения устанавливают размер минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда (минимального оклада), который рекомендуется применять во всех Организациях отрасли - участниках Соглашения; способствуют принятию коллективных договоров в Организациях в соответствии с условиями настоящего Соглашения.
7.1.13. Содействуют техническим и внештатным инспекторам труда Профсоюза жизнеобеспечения проведению проверок условий и охраны труда на предприятиях, участвующих в Соглашении, с правом выдачи представлений или предписаний (по согласованию с Госинспекцией) работодателю, обязательных для рассмотрения и устранению причин, ухудшающих условия и охрану труда работников.
7.1.14. Участвуют в консультациях по вопросам поддержки социально ответственного бизнеса, развития его социальных инициатив и выработки критериев такой поддержки. Добиваются законодательного закрепления льгот и преференций в отношении организаций сферы коммунального хозяйства, добросовестно соблюдающих требования трудового законодательства.

7.2. ОООР «СКП»:
7.2.1. Получает от своих членов информацию о размере минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда (минимальном окладе), установленном в Организации, иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения, анализирует полученные сведения, проводит предварительные переговоры с Организациями по размеру минимальной месячной тарифной ставке (минимальному окладу) и размеру индексации.
7.2.2. Проводит среди своих членов работу, направленную на обеспечение невмешательства в деятельность профсоюзных организаций, а также на соблюдение гарантий деятельности профсоюзных организаций, установленных законодательством Российской Федерации.
7.2.3. Оказывает работодателям консультационную помощь по вопросам реализации настоящего Соглашения.
7.2.4. Обобщает опыт реформирования Организаций, вырабатывает механизмы, направленные на оптимальное решение вопросов в сфере социально-трудовых отношений в период реформирования Организаций, принимает при необходимости участие в мероприятиях, проводимых в рамках реформирования отрасли.
7.2.5. Обеспечивает организацию обучающих семинаров, совещаний для целей выполнения настоящего Соглашения.

7.2.6. Оказывает работодателям консультационную помощь в организации переподготовки работников Организаций (по заявкам работодателей).
7.2.7. Содействует созданию первичных организаций Профсоюза жизнеобеспечения в Организациях, где они еще не созданы, способствует развитию коллективно-договорных отношений с Профсоюзом жизнеобеспечения на всех уровнях социального партнерства, а также в пределах своей компетенции оказывает поддержку Профсоюзу жизнеобеспечения в деятельности по реализации его основных уставных целей и задач.
7.2.8. Оказывает работодателям помощь в работе с профсоюзными организациями (региональными, Организации), направленную на укрепление и развитие социального партнерства.
7.2.9. В целях снижения категории риска, присвоенного Организациям отрасли, обращается в Федеральную службу по труду и занятости России и иные органы государственной власти с целью снижения показателя потенциального вреда охраняемым законам ценностям в сфере труда из-за возможного несоблюдения обязательных требований (ПВ) по видам деятельности, относящимся к жилищно-коммунальному хозяйству.
7.2.10. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

7.3. Профсоюз жизнеобеспечения:
7.3.1. Не вмешивается и обеспечивает невмешательство своих структурных подразделений в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям настоящего Соглашения.
7.3.2. Способствует предоставлению дополнительных льгот и гарантий членам профсоюза, которые могут устанавливаться как на региональном уровне, так и в Организациях соответствующими Соглашениями, Коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.
7.3.3. Представляет индивидуальные интересы членов Профсоюза жизнеобеспечения, а также работников, не являющихся его членами, на условиях ежемесячного отчисления 1% от заработной платы работников Профсоюзу жизнеобеспечения.
7.3.4. Содействует адаптации работников к работе в условиях реформирования отрасли, продолжению трудовых отношений работников в реорганизуемых Организациях.
7.3.5. Предоставляет 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.
7.3.6. Отстаивает интересы работников в сфере социально-трудовых отношений, согласно Конвенции МОТ № 91, добивается распространения коллективных

договоров на членов профсоюза и других работников Организации, предусмотрев иные условия их участия в социальном партнёрстве на основе заключения дополнительных соглашений к коллективным договорам.
7.3.7. 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.
7.3.8. Осуществляет постоянный контроль за соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации и выполнением положений настоящего Соглашения.
7.3.9. 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.
7.3.10. Содействует созданию региональных отраслевых объединений работодателей, центров оценки квалификаций, систем профессиональных квалификаций.
7.3.11. Обеспечивает надлежащий уровень подготовки профсоюзных инспекторов труда.
7.3.12. Принимает меры по недопущению разглашения 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.
7.3.13. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

7.4. Работодатели обязуются:
7.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.
7.4.2.Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.
7.4.3. Не вмешиваться во внутреннюю деятельность первичных профсоюзных организаций.
7.4.4. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление в

Профсоюз удержанных из зарплаты членских профсоюзных взносов. Удержанные профсоюзные взносы перечисляются одновременно с выплатой заработной платы в очередности, предусмотренной для расчетов по оплате труда.

Порядок перечисления профсоюзных взносов определяется в коллективных договорах предприятий в строгом соответствии с решениями ЦК профсоюза жизнеобеспечения и вышестоящих территориальных организаций профсоюза.

7.4.5. Предоставлять по запросам ОООР «СКП», профсоюзных организаций информацию о размере минимальной месячной тарифной ставке рабочих первого разряда (минимального оклада), установленной в Организации (один раз в полгода), иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения.

7.4.6. Предоставлять первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

7.4.7. Своевременно заключать коллективные договоры в соответствии с Соглашением, содействовать доведению до работников Организации содержания коллективного договора, заключенного в Организации.

7.4.8. Учитывать при определении наименований должностей, специальностей и трудовых функций работников Организации, утверждённые в установленном порядке обязательные профессиональные стандарты в ЖКХ.

7.4.9. Выполнять следующие мероприятия:

а) совершенствовать нормирование, охрану и условия труда.

б) обеспечивать оплату труда работников в соответствии с профессиональной квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда, устанавливать соответствующую тарификацию;

в) при отсутствии профессиональных стандартов, производить тарификацию работ и присвоение профессиональной квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом квалификационного уровня работников;

г) своевременно доводить до работников информацию об изменениях в трудовом законодательстве и о применяемых условиях оплаты труда.

7.4.10. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы предоставлять не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, в том числе уполномоченным лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка. Конкретная продолжительность и порядок освобождения от работы, а также перечень профсоюзных работников устанавливаются непосредственно в Организациях.

7.4.11. Обеспечивать представителям профсоюзных организаций возможность

беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в Организациях (за исключением рабочих мест, требующих специального допуска в соответствии с действующим законодательством) 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, при условии предварительного согласования с Организацией даты и времени доступа к рабочим местам.

7.4.12. Предоставлять первичным профсоюзным организациям, действующим в Организации, в бесплатное пользование для работы и проведения собраний работников служебные и другие необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, транспортные средства, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы в соответствии с коллективным договором.

7.4.13. Распространять 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, если это предусмотрено в коллективном договоре. Условия и порядок такого распространения льгот, премирования и вознаграждения определяется непосредственно в Организации.

7.4.14. Предоставлять работникам, освобожденным от основной работы в Организации вследствие избрания на выборные должности в выборный орган Профсоюза жизнеобеспечения, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность).

7.4.15. Перечислять средства в виде членских профсоюзных взносов, удерживаемых из заработной платы работников и перечисляемых профсоюзному органу одновременно в сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам, вступительные взносы в ОООР «СКП», а также средства территориальным организациям профсоюза на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью, в размере и порядке, установленном коллективным договором.

7.4.16. Отчислять денежные средства профсоюзным органам на организацию культурно-просветительской, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий в размере, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами Организаций.

7.4.17. Нести 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 коллективным договором

Организаций.
7.4.18. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением, нормативными правовыми актами, действующим законодательством Российской Федерации, в том числе в области формирования фонда оплаты труда согласно Соглашения в Организациях, предоставляющих регулируемые услуги.

7.5. Первичные профсоюзные организации Профсоюза жизнеобеспечения обязуются:
7.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.
7.5.2. Не вмешиваться в хозяйственную деятельность Организаций, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников.
7.5.3. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к персональным данным, коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателей. В случаях разглашения персональных данных, коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны профсоюзные организации, их представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.
7.5.4. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации, реализацией настоящего Соглашения и коллективных договоров в Организациях.
7.5.5. 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.
7.5.6. Содействовать повышению качества, надежности коммунальных услуг и росту конкурентоспособности Организаций путем повышения качества и производительности труда, эффективности использования оборудования, экономии топлива, сырья и материалов на каждом рабочем месте.
7.5.7. Проводить среди работников-членов профсоюза разъяснительную работу по соблюдению требований трудового законодательства, режима рабочего времени, требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
7.5.8. Способствовать созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективах, укреплению производственной и трудовой дисциплины.
7.5.9. Участвовать в решении вопросов по своевременной оплате труда, установлению минимальной оплаты труда не ниже уровня минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.
7.5.10. Предпринимать усилия, направленные на развитие инициативы и соревнования среди работников.
7.5.11. Предоставлять консультации, правовую и иную помощь членам профсоюза по вопросам труда и охраны труда, занятости, профессионального

обучения и разрешения трудовых споров.
7.5.12. Осуществлять организацию и проведение культурно-досуговой и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий.
7.5.13. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения своевременно информировать об этом работодателя.
7.5.14. Не организовывать забастовку и массовые акции протеста при выполнении Организацией условий коллективного договора.
7.5.15. Осуществлять мероприятия по профилактике пьянства в Организации, в частности, комплекс мероприятий, направленных на предупреждение и пресечение проявлений пьянства среди работников Организации, прежде всего молодёжи, путём проведения информационно-пропагандистской работы в подразделениях Организации, разъясняющей необходимость борьбы с пьянством в целях снижения уровня потребления алкоголя и его негативных последствий, создания нетерпимого отношения к пьянству на рабочем месте и появлению на работе в состоянии алкогольного опьянения и т.п.
7.5.16. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.
7.6. Работники обязуются:
7.6.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.
7.6.2. Способствовать повышению производительности труда и эффективности производства; при выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности Организации, повышение уровня профессиональных квалификаций.
7.6.3. Содействовать устойчивому функционированию систем жизнеобеспечения населения.
7.6.4. Стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа Организации, к сохранению лояльности по отношению к ней.
7.6.5. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.
7.6.6. 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.
7.6.7. Выполнять обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами, коллективными договорами и иными соглашениями в сфере социального партнерства.

8. Порядок определения расходов (средств) работодателей на оплату труда работников и иных расходов (средств) работодателей, обусловленных трудовыми отношениями

8.1. Настоящий раздел определяет совокупность затрат (расходов)

работодателей, обусловленных наличием трудовых отношений, и устанавливает единые подходы Организаций при проведении расчета тарифов на газ, электроэнергию, тепловую энергию, водоснабжение и водоотведение, а также на соответствующие услуги, оказываемые Организациями, осуществляющими регулируемую деятельность.

8.2. Сумма расходов, обусловленных наличием трудовых отношений, включаемых в необходимую валовую выручку, учитываемая в тарифах, не может быть ниже суммы, определенной в соответствии с настоящим разделом с учетом прогнозного индекса потребительских цен.

Расходы, минимальный размер которых не установлен настоящим разделом, рассчитываются и обосновываются Организациями самостоятельно, в том числе на основании данных предыдущего отчетного периода с учетом прогнозного индекса потребительских цен.

8.3. Расходы, обусловленные наличием трудовых отношений, формируются посредством суммирования:

а) расходов (средств) на оплату труда (пункт 8.4 настоящего Соглашения);

б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг (пункт 8.5 настоящего Соглашения);

в) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения (пункт 8.6 настоящего Соглашения);

г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками (пункт 8.7 настоящего Соглашения).

8.4. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются, исходя из численности работников организации, определяемой в порядке, указанном в разделе III Приложения 2 настоящего ОТС и состоят из:

8.4.1. тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда, рассчитываемой в порядке, указанном в разделе I Приложения 2 настоящего ОТС;

8.4.2. средств, направляемых на премирование работников, доплат, надбавок и других выплат в составе средств на оплату труда, которые состоят из:

8.4.2.1. доплат, надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсационного характера, связанных с режимом работы и условиями труда, в размере не менее 12,5% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки, компенсации):

а) за работу в ночное время и многосменный режим работы;

б) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не ниже 4% от ставки (оклада) работника;

в) за разъездной характер работы;

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда);

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
е) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;
ж) за сверхурочную работу;
з) за руководство бригадой бригадирами, производителями работ, не освобожденными от основной работы;
и) за увеличение продолжительности рабочего времени, работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда (подклассы 3.3, 3.4, класс 4);
к) за дополнительный отпуск, превышающий 7 календарных дней, работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда (подклассы 3.2 - 3.4, класс 4);
л) оплата времени простоя;
м) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
н) надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны;
о) дополнительное вознаграждение за каждый нерабочий праздничный день, в который работники не привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ);
п) доплата за разделение рабочего дня на части;
р) доплата водителям за классность;
с) дополнительное вознаграждение при суммированном учете рабочего времени оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день сверх графика работы конкретного работника;
т) дополнительное вознаграждение по оплате времени для приемки смены работниками Организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме;
у) за наставничество;
ф 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;
8.4.2.2. доплат (надбавок) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в Организации, в том числе:
а) персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство (профессиональная надбавка);
б) персональные надбавки специалистам за высокий уровень квалификации (профессиональная надбавка);
в) персональные надбавки за высокие достижения в труде;
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;
8.4.2.3. премий за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности - в размере не ниже 40% от тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда;
8.4.2.4. вознаграждения по итогам работы за год - в размере не менее 33% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (что составляет не менее 3,96 должностного оклада за полный год);
8.4.2.5. иные виды премирования работников;
8.4.2.6. выплат компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями, осуществляемых в соответствии с законодательством Российской Федерации:
а) надбавки за вахтовый метод работы (в Организациях, где он применяется);
б) суммы, начисленные в размере тарифной ставки или оклада (при выполнении работ вахтовым методом), предусмотренные коллективными договорами, за календарные дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям;
в) выплаты, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, иных регионах с особыми климатическими условиями, в том числе:
- надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в том числе начисления по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях в размерах не ниже установленного законодательством Российской Федерации;
- надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в районах европейского Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;
- расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на иждивении, к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- расходы на оплату проезда работников к месту учебы и обратно (при направлении работника на обучение работодателем);
- иные компенсационные выплаты, связанные с работой в особых климатических условиях и предусмотренные законодательством Российской Федерации.
8.5. Иные расходы (средства) работодателя, связанные с производством и реализацией продукции и услуг, состоят из:
8.5.1. Обязательных платежей работодателя в соответствии с законодательством

Российской Федерации о налогах и сборах;
8.5.2. Обязательных платежей (взносов) в соответствии с законом и иных платежей работодателей по договорам обязательного страхования;
8.5.3. Платежей (взносов) работодателей, выплачиваемых по договорам долгосрочного страхования жизни работников, добровольного пенсионного страхования (в Организациях, где применяются данные виды страхования) и негосударственного пенсионного обеспечения работников, совокупная сумма которых определяется с учётом фактических расходов отчётного периода;
8.5.4. Взносов по договорам добровольного личного страхования, в том числе добровольного медицинского страхования, в размере 6 процентов от суммы расходов на оплату труда;
8.5.5. Расходов на обеспечение нормальных условий труда, реализацию мер по охране труда, предусмотренных законодательством Российской Федерации в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство (работ, услуг), в том числе:
а) расходы, связанные с приобретением (изготовлением) выдаваемых в соответствии с законодательством Российской Федерации работникам бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации), а также расходы, связанные с приобретением (изготовлением) форменной одежды и обуви, которые свидетельствуют о принадлежности работников к данной Организации;
б) расходы, связанные с приобретением и бесплатной выдачей молока и лечебно-профилактического питания (не менее чем в соответствии с нормами, установленными законодательством Российской Федерации);
в) расходы, связанные с проведением специальной оценки условий труда;
г) расходы, связанные с проведением мероприятий, направленных на улучшение условий труда и обеспечение безопасности рабочих мест;
д) расходы, связанные с проведением обязательных медицинских осмотров работников;
е) расходы на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
ж) иные расходы, связанные с обеспечением безопасных условий труда работников;
з) расходов на служебные командировки;
и) расходов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в размере до 3,5% от фонда оплаты труда, включая до 2,5% от фонда оплаты труда - на подготовку промышленно-производственного персонала;
к) расходов на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за первые три дня нетрудоспособности работника;

л) расходы на питание в рабочих столовых (частичная компенсация);
м) иных расходов, связанных с производством и (или) реализацией продукции и услуг, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
8.5.6. Расходов на возмещение затрат работников по уплате процентов по займам (кредитам) на приобретение и (или) строительство жилого помещения в размере, не превышающем 3% от суммы расходов на оплату труда.
8.6. Расходы (средства), направляемые работодателем на выполнение обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, состоят из:
8.6.1. расходов (средств), направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 3 настоящего Соглашения («Рабочее время и время отдыха»), в том числе предоставление дополнительных отпусков или дополнительных оплачиваемых выходных дней;
8.6.2. расходов (средств), направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 4 настоящего Соглашения («Охрана труда»), в том числе расходы на обучение уполномоченных лиц, выполняющих функции по охране труда, выплату единовременных пособий, доплату к трудовой пенсии по инвалидности;
8.6.3. расходов(средств), направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 5 настоящего Соглашения («Занятость»), в том числе расходы на содействие занятости и развитие кадрового потенциала, расходы на переподготовку работников, дополнительные выплаты работникам при расторжении трудового договора;
8.6.4. расходов (средств), направляемых на выполнение обязательств работодателя, предусмотренных разделом 6 настоящего Соглашения («Социальная защита»), в том числе:
а) выплата материальной помощи;
б) выплаты при присвоении работникам почётных званий и награждении наградами различного уровня;
в) новогодние подарки детям работников;
г) доплата до базовой заработной платы в случае временной утраты трудоспособности и при направлении работника в служебную командировку;
д) компенсацию стоимости санаторно-курортного лечения работников;
е) компенсацию стоимости путёвок в детские оздоровительные лагеря и санатории для детей работников;
ж) единовременные выплаты при расторжении трудового договора с работником в пенсионном возрасте;
з) расходы на организацию спортивной работы и профессиональных праздников;
и) расходы на организацию и проведение конкурсов профессионального мастерства;
к) выплаты материальной помощи бывшим работникам;

л) расходы на обучение, в том числе по программам повышения квалификации;
м) расходы на обучение молодых специалистов, в том числе организацию научно-практических конференций для молодых специалистов;
н) расходов(средств), направляемых работодателем на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере от 0,2 до 0,4% от фонда оплаты труда;
о) возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных учреждениях;
п) компенсационная выплата лицам, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и вышедшим на работу ранее установленного срока;
р) оплата стоимости проездных документов;
с) компенсация работникам отрасли скидки на установленную плату за коммунальные услуги в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организациях.
8.6.5. Расходов (средств), направляемых на выполнение обязательств Организации, предусмотренных разделом 7 настоящего Соглашения («Социальное партнёрство, гарантии и основы сотрудничества сторон»), в том числе, расходы на совершенствование взаимоотношений в сфере социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений:
- расходы в виде сумм добровольных членских взносов (включая вступительные, ежегодные и целевые взносы) в общероссийское отраслевое объединение работодателей;
- 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 (п. 7.4.16 и 7.4.17 настоящего Соглашения);
8.6.6. Иных расходов работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением и превышающих уровень обязательств, установленных законодательством Российской Федерации.
8.7. В состав расходов, обусловленных наличием трудовых отношений с работниками, включаются также иные расходы работодателя, предусмотренные:
8.7.1. Иными соглашениями в сфере социального партнерства, которые распространяются на работодателя, включая отраслевые соглашения на межрегиональном, региональном и территориальном уровнях;
8.7.2. Коллективным договором и локальными нормативными актами Организации;
8.7.3. Трудовыми договорами, заключенными с работниками.
8.8. Установление конкретного перечня расходов из числа предусмотренных настоящим разделом и определение конкретных размеров данных расходов относятся к компетенции работодателя.

9. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и от 27.11.2002 N 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», а также другими нормативными правовыми и нормативно-техническими актами.
9.2. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.
9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Соглашения.

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

10.1. Продление сроков действия, изменения и дополнения в настоящее Соглашение производятся в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, и оформляются дополнительными соглашениями к настоящему Соглашению.
10.2. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия между сторонами социального партнерства в отрасли разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия - в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11. Заключительные положения

11.1. После подписания настоящего Соглашения, Объединение работодателей направляет его в Федеральную службу по труду и занятости на уведомительную регистрацию в порядке, установленном действующим законодательством.
11.2. Настоящее Соглашение публикуется в ежемесячном деловом журнале «Коммунальный комплекс России», в информационном бюллетене ЦК Общероссийского профсоюза жизнеобеспечения и размещается на сайте в информационно-коммуникационной сети «Интернет» www.спк-жкх.рф, а также размещается на официальном сайте Минтруда России, Роструда в информационно-коммуникационной сети «Интернет» и публикуется в журналах «Охрана и экономика труда», «Бизнес России», газете «Солидарность» (согласно приказу Минтруда России от 12.11.2015 № 860Н).
В соответствии Приказом федеральной службы по труду и занятости от 09.09.2015 № 248 обеспечивается актуализация действующего ОТС.
11.3. Соглашение распространяется на всех членов отраслевого объединения

работодателей, на организации, не являющиеся членами объединения работодателей, но уполномочивших объединение работодателей от их имени заключить Соглашение.

11.4. Организации, на которые не распространяются нормы настоящего Соглашения, вправе присоединиться к нему.

Для этого профсоюзные организации и работодатели направляют в адрес региональных организаций Профсоюза жизнеобеспечения и Союза коммунальных предприятий письма о присоединении к настоящему Соглашению с указанием необходимых реквизитов организации. Работодатели вступают в члены ОООР «СКП», перечисляют установленные членские взносы в рамках социального партнёрства. На основании совместного решения указанных региональных организаций по письму о присоединении к Соглашению в течение одного месяца вносятся соответствующие дополнения в региональный реестр участников Соглашения, который формируется и утверждается в региональных организациях Профсоюза жизнеобеспечения и Объединения работодателей.

Организация может присоединиться к Соглашению после его заключения также путём подписания соответствующего соглашения (договора) с ОООР «СКП».

11.5. Организации, являющиеся членами региональных объединений работодателей, которые в свою очередь являются членами Общероссийского объединения работодателей, автоматически считаются присоединившимися к настоящему Соглашению, если в их положениях не прописан иной порядок присоединения к Соглашению.

11.6. В случае если в субъекте Российской Федерации не создано региональное объединение работодателей, Организация имеет право стать членом Общероссийского объединения работодателей и в таком случае присоединиться к Соглашению.

11.7. На основании региональных реестров формируется Общероссийский федеральный реестр участников Соглашения.

Региональные реестры Организаций, на которые распространяется Соглашение, представляются в соответствующие органы, регулирующие тарифы на коммунальные услуги (ТЭК, РЭК, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления) для использования при формировании регулируемых тарифов на услуги и фонда заработной платы Организаций на предстоящий период.

Организации, на которые распространяется действие ОТС, обязаны предоставлять в регулирующие органы по установлении тарифов экономически обоснованные расходы на оплату труда, включаемые в необходимую валовую выручку, согласно отраслевым тарифным соглашениям, коллективным договорам, заключенным соответствующими организациями, в соответствии с пунктами 32, 33, 42 «Основ ценообразования в сфере теплоснабжения", утверждённых постановлением Правительства Российской Федерации от 22 октября 2012 г. № 1075 (с изменениями и дополнениями) (далее - Основ

ценообразования).

11.8. 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.

11.9. Приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.

Приложение №1
к Отраслевому тарифному соглашению в
коммунальном хозяйстве Российской
Федерации на 2023 – 2025 годы

СОБИРАТЕЛЬНАЯ КЛАССИФИКАЦИОННАЯ ГРУППИРОВКА ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ "ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО" В КОММУНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ НА ОСНОВЕ ОБЩЕРОССИЙСКОГО КЛАССИФИКАТОРА ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ОКВЭД2) ОК 029-2014 (КДЕС РЕД. 2)*

Код по ОКВЭД2	Наименование вида экономический деятельности по ОКВЭД2
35.12.1	Передача электроэнергии
35.12.2	Технологическое присоединение к распределительным электросетям
35.13	Распределение электроэнергии Эта группировка включает: - обеспечение работы распределяющей системы (т.е. системы, состоящей из линий, столбов, счетчиков и электропроводов), которая передает электроэнергию, полученную от генерирующего сооружения или системы передачи электроэнергии конечному потребителю
35.14	Торговля электроэнергией
35.22	Распределение газообразного топлива по газораспределительным сетям
35.23	Торговля газообразным топливом, подаваемым по газораспределительным сетям
35.30.14	Производство пара и горячей воды (тепловой энергии) котельными
35.30.2	Передача пара и горячей воды (тепловой энергии)
35.30.3	Распределение пара и горячей воды (тепловой энергии)
35.30.4	Обеспечение работоспособности котельных
35.30.5	Обеспечение работоспособности тепловых сетей
35.30.6	Торговля паром и горячей водой (тепловой энергией)
36	Забор, очистка и распределение воды
37	Сбор и обработка сточных вод
38.11	Сбор неопасных отходов Эта группировка включает: - сбор неопасных твердых отходов (т.е. мусора) в пределах определенной зоны, включая сбор бытовых отходов и отходов на предприятиях посредством урн для мусора, урн на колесах, контейнеров и т.д., которые могут включать смешанные восстанавливаемые материалы; - сбор пригодных для вторичного использования материалов;

Код по ОКВЭД2	Наименование вида экономический деятельности по ОКВЭД2
	- сбор тары в общественных местах; - сбор строительных отходов и отходов, образующихся при сносе зданий; - сбор и удаление отходов, таких как песок и щебень; - сбор отходов текстильных производств; - деятельность по перевозке неопасных отходов Эта группировка не включает: - сбор опасных отходов I - IV класса опасности, см. 38.12; - деятельность полигонов по утилизации неопасных отходов, см.38.21; - деятельность сооружений, где перерабатываемые материалы, такие как бумага, пластмассы и т.д. сортируются по определенным категориям, см. 38.32
38.21	Обработка и утилизация неопасных отходов Эта группировка включает: - утилизацию и очистку перед утилизацией твердых или нетвердых неопасных отходов; - деятельность полигонов по утилизации неопасных отходов; - утилизацию неопасных отходов путем окисления, сжигания или прочих методов, с получением электроэнергии или пара, компоста, альтернативных видов топлива, биогаза, пепла или прочих побочных продуктов либо без получения вышеуказанных продуктов для дальнейшей переработки и т.п.; - очистку органических отходов для последующей утилизации Эта группировка не включает; - сжигание и окисление опасных отходов I - IV класса опасности, см. 3822; - услуги, предоставление которых включает сортировку смешанных перерабатываемых материалов, таких как бумага, пластмасса, банки от пива и металлы, см. 38.32; - дезинфекцию, очистку земли, воды, уменьшение действия ядовитых материалов, см. 39.00
47.78.6	Торговля розничная бытовым жидким котельным топливом, газом в баллонах, углем, древесным топливом, топливным торфом в специализированных магазинах
47.99.3	Деятельность по осуществлению прямых продаж топлива с доставкой по адресу клиента

*Приказ Минстроя России от 27 апреля 2016 года №286/пр «Об утверждении собирательных классификационных группировок отрасли жилищно-коммунального хозяйства (приложение №1)

Приложение №2
к Отраслевому тарифному соглашению в
коммунальном хозяйстве Российской
Федерации на 2023 – 2025 годы

Рекомендации по планированию экономически обоснованных расходов (средств) работодателей на оплату труда работников и иных расходов, обусловленных трудовыми отношениями в сфере коммунального хозяйства

1. При определении размера фонда оплаты труда персонала, подлежащего включению в состав необходимой валовой выручки регулируемой организации, необходимо учитывать результаты анализа следующих сведений в порядке приоритетности:
- гарантий работников, предусмотренных ОТС (федеральных и региональных), заключенных между представителями сторон: работников, работодателей и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации или местного самоуправления;
- условий коллективного договора;
- нормативной численности;
- штатного расписания;
- размеров фонда оплаты труда за предшествующий период регулирования, подтвержденный данными годовой бухгалтерской отчетности и соответствующими данными статистической отчетности, а также размера фонда оплаты труда в других регулируемых организациях, осуществляющих аналогичные регулируемые виды деятельности в сопоставимых условиях (на тех же объектах основных средств);
- индекса потребительских цен (в среднем за год к предыдущему году) по данным базового варианта Прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на очередной год и плановый период Минэкономразвития РФ, одобренного Правительством РФ на момент принятия тарифного решения (далее - Прогноз МЭР РФ);
- среднегодовой фактической численности, подтвержденной Статистической формой №П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников».

В соответствии со ст.48 Трудового кодекса РФ в тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

2. При определении обоснованных расходов на оплату труда необходимо использовать Таблицу 1 настоящего Приложения с учетом следующего механизма:

2.1. Плановая численность персонала определяется в порядке, указанном в пункте 2.6 настоящего Приложения.

2.2. При расчете фонда оплаты труда необходимо использовать закрепленную в ОТС минимальную месячную тарифную ставку рабочего первого разряда (минимальный оклад) в соответствии с положениями, закрепленными в пункте 2.4. настоящего Соглашения.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда (минимальный оклад) должна быть приведена к соответствующему периоду регулирования с применением индекса потребительских цен (в среднем за год к предыдущему году), определенного в базовом варианте Прогноза социально-экономического развития РФ на очередной год и плановый период, одобренного Правительством РФ.

2.3. Для расчета плановой среднемесячной тарифной ставки необходимо к минимальной месячной тарифной ставке рабочего первого разряда (минимальному окладу), увеличенной на индекс потребительских цен (в среднем за год к предыдущему году), определенного в базовом варианте Прогноза социально-экономического развития РФ на очередной год и плановый период, одобренного Правительством РФ, применить тарифный коэффициент, соответствующий средней ступени по оплате труда, рассчитываемый по формуле (1) ниже.

При определении тарифного коэффициента, соответствующей средней ступени по оплате труда (средний тарифный коэффициент), используются данные штатного расписания организации на плановый период(унифицированная форма № Т-3).

$$\text{ТК}_{\text{сред}} = \frac{\text{ТС}_{\text{сред}}}{\text{ТС}_1}, (1)$$

$$\text{ТС}_{\text{сред}} = \frac{\sum_{i=1}^{n}(\text{ТК}_i \times \text{Ч}_i)}{\sum_{i=1}^{n} \text{Ч}_i}, (1.1)$$

где:

$\text{ТК}_{\text{сред}}$ – средний тарифный коэффициент;

$\text{ТС}_{\text{сред}}$– средняя тарифная ставка;

ТС_1- тарифная ставка рабочего первого разряда;

$\text{ТС}_{\text{сред}}$– средняя тарифная ставка;

ТК_iтарифная ставка (оклад);

Ч_iчисленность;

i – должности.

Средние тарифные коэффициенты определяются дифференцированно по категориям работников (производственный, ремонтный, административный персонал и пр. категории с учетом особенностей производственной деятельности рег.организации).

2.4. Доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам

стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, учитываются на основании положений, закрепленных в пункте 8.4.2.1 ОТС, но не менее 12,5 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда, рассчитанной в соответствии с Таблицей 1 настоящего Приложения.

Доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в Организации, учитываются на основании положений, закрепленных в пункте 8.4.2.2 ОТС, и учитываются в п. 2.9.3 «прочее» Таблицы 1 настоящего Приложения.

Текущее премирование работников осуществляется в соответствии с положениями, закрепленными в пункте 8.4.2.3 ОТС за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности ОТС – в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом организации, но не менее 40 процентов от тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда, рассчитанной в соответствии с Таблицей 1 настоящего Приложения.

Вознаграждение по итогам работы за год принимаются в соответствии с положениями, закрепленными в пункте 8.4.2.4 ОТС. При этом размер вознаграждения по итогам работы за год по результатам деятельности в отчетном периоде, учитываются согласно ОТС, в размере не менее 33 процентов тарифной составляющей расходов, направляемых на оплату труда, рассчитанной в соответствии с Таблицей 1 настоящего Приложения.

Иные виды премирования принимаются в соответствии положениями, закрепленными в пункте 8.4.2.5 ОТС.

Выплаты по районному коэффициенту и северные надбавки устанавливаются в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации и учитываются в соответствии с положениями, закрепленными в пункте 8.4.2.6 ОТС.

2.5. В целях обеспечения должного уровня профессиональной квалификации работников регулируемых организаций при расчете средней заработной платы в целом по регулируемой организации учитывается размер средней заработной платы по полному кругу организаций в целом по экономике региона по данным Федеральной службы государственной статистики за предыдущий год (имеющимся на момент установления тарифов) с учетом индекса потребительских цен (в среднем за год к предыдущему году), определенного в базовом варианте Прогноза социально-экономического развития РФ на очередной год и плановый период, одобренного Правительством РФ. Если средняя заработная плата в целом по регулируемой организации на плановый период ниже средней заработной платы по региону с учетом индекса среднемесячной начисленной заработной платы работников организаций в соответствии с Прогнозом МЭР РФ, то средняя заработная плата в целом по

регулируемой организации учитывается на уровне не меньшем, чем средняя заработная плата по региону с учетом индекса среднемесячной начисленной заработной платы работников организаций в соответствии с Прогнозом МЭР РФ.

2.6. Плановая численность персонала подтверждается штатным расписанием на плановый период с учетом необходимости в увеличении персонала для реализации производственных и инвестиционных программ регулируемой организации. Размер плановой численности не может быть меньше фактической численности, подтверждённой формой № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников» за последний отчётный период в целом по организации и не должен превышать максимальных значений нормативной численности в целом по организации, рассчитанной в соответствии со следующими актами, применяемыми в зависимости от осуществляемого вида регулируемой деятельности:

- Типовыми отраслевыми нормами численности работников водопроводно-канализационного хозяйства, утвержденными приказом Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации 23.03.2020 г. № 154/пр;
- Приказом от 31.01.2022 N 37 «Об утверждении рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда»;
- Типовыми нормативами численности работников по обслуживанию и эксплуатации зданий и сооружений. ШИФР 15.02.02 (утв. ФГБУ "НИИ ТСС" Минтруда России 24.01.2014 N 001);
- Рекомендациями по нормированию труда работников энергетического хозяйства, утвержденными приказом Государственного комитета Российской Федерации по строительной, архитектурной и жилищной политике от 12.10.1999 № 74;
- Рекомендациями по нормированию труда работников энергетического хозяйства, утвержденными приказом Госстроя Российской Федерации от 03.04.2000 № 68;
- Рекомендациями по нормированию труда работников энергетического хозяйства, утвержденными Государственного комитета Российской Федерации по строительной, архитектурной и жилищной политике от 22.03.1999 № 65;
- Типовыми нормативами численности инженерно-технических работников и служащих предприятий газового хозяйства, утвержденными приказом Минжилкомхоза РСФСР от 30.09.1983 № 470
- иными актами, определяющими нормативную численность персонала, принятыми на отраслевом уровне;

2.7. Социальные гарантии работников учитываются в соответствии с положениями, закрепленными в пунктах 8.5.3, 8.5.4 и 8.6.4 ОТС.

2.7.1. Размер средств на оплату льготного проезда к месту отдыха определяется в соответствии ОТС. При этом расходы на оплату проезда работников и лиц,

находящихся у этих работников на содержании, к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в соответствии с порядком, утвержденным в организации с учетом достигнутых затрат за последний фактический период с учетом индексации в соответствии с Прогнозом МЭР РФ.

2.7.2. Иные социальные гарантии (в том числе, ДМС, НПФ, отчисления на культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия и т.п.), предусмотренные ОТС и коллективным договором и не связанные с обязательными социальными обязательствами, закрепленными законодательством Российской Федерации, учитываются на основании достигнутых затрат за последний фактический период с учетом индексации в соответствии с Прогнозом МЭР РФ.

2.8. При расчете планового фонда оплаты труда регулируемой организации учитываются расходы по резервам по отпускам в соответствии требованиями бухгалтерского учета и учетной политикой регулируемой организации.

2.9. Расходы, указанные в пункте 8.5.5 настоящего ОТС и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями и не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера, определяются в соответствии с отраслевыми нормативно-правовыми актами по ценообразованию с учетом достигнутых затрат за последний фактический период с учетом индексации в соответствии с Прогнозом МЭР РФ.

Таблица 1 к Приложению 3 - Расчет расходов на оплату труда в целом по регулируемым видам деятельности*

N п/п	Наименование	Единица измерения	Истекший год (i-2)		Текущий год (i-1)		Очередной год (i)
			план	факт	план	ожид	
1	2	3	4	5	6	7	8
	Производственный персонал						
1	Численность (среднесписочная), принятая для расчета	чел.					
2	Средняя оплата труда						
2.1	Тарифная ставка рабочего 1 разряда	руб.					
2.2	Индекс роста номинальной заработной платы						
2.3	Тарифная ставка рабочего 1 разряда с учетом дефлятора	руб.					

2.4	Средний тарифный коэффициент						
2.5	Среднемесячная тарифная ставка	руб.					
2.6	Минимальный размер оплаты труда по отраслевому тарифному соглашению	руб.					
2.7	Выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда на 1 работника в месяц	руб.					
2.7.1	Процент	%					
2.7.2	Сумма выплат	руб.					
2.8	Текущее премирование						
2.8.1	процент	%					
2.8.2	сумма выплат	руб.					
2.9	Доп. премирование, включая вознаграждение за выслугу лет						
2.9.1	процент	%					
2.9.2	сумма выплат	руб.					
2.9.3	прочее	руб.					
2.9.4	северные надбавки	руб.					
2.10	ИТОГО среднемесячная оплата труда на 1 работника	руб.					
2.11	Фонд оплаты труда	тыс. руб.					
3.	Расчет средств на оплату труда (прибыль)	тыс. руб.					
3.1	Льготный проезд к месту отдыха	тыс. руб.					
3.2	По постановлению Правительства Российской Федерации от 03.11.1994 N 1206 <*>	тыс. руб.					
3.3	Компенсационные и социальные выплаты	тыс. руб.					
3.5	ИТОГО средств на оплату труда	тыс. руб.					
3.6	Страховые взносы	тыс. руб.					
	Ремонтный персонал						

1	Численность (среднесписочная), принятая для расчета	чел.					
2	Средняя оплата труда						
2.1	Тарифная ставка рабочего 1 разряда	руб.					
2.2	Индекс роста номинальной заработной платы						
2.3	Тарифная ставка рабочего 1 разряда с учетом дефлятора	руб.					
2.4	Средний тарифный коэффициент						
2.5	Среднемесячная тарифная ставка	руб.					
2.6	Минимальный размер оплаты труда по отраслевому тарифному соглашению	руб.					
2.7	Выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда на 1 работника в месяц	руб.					
2.7.1	процент	%					
2.7.2	сумма выплат	руб.					
2.8	Текущее премирование						
2.8.1	процент	%					
2.8.2	сумма выплат	руб.					
2.9	Доп. премирование, включая вознаграждение за выслугу лет						
2.9.1	процент	%					
2.9.2	сумма выплат	руб.					
2.9.3	прочее	руб.					
2.9.4	северные надбавки	руб.					
2.10	ИТОГО среднемесячная оплата труда на 1 работника	руб.					
2.11	Фонд оплаты труда	тыс. руб.					
3	Расчет средств на оплату труда (прибыль)	тыс. руб.					
3.1	Льготный проезд к месту отдыха	тыс. руб.					

3.2	По постановлению Правительства Российской Федерации от 03.11.1994 N 1206 <*>	тыс. руб.					
3.3	Компенсационные и социальные выплаты	тыс. руб.					
3.5	ИТОГО средств на оплату труда ремонтного персонала	тыс. руб.					
3.6	Страховые взносы	тыс. руб.					
	Административный персонал						
1	Численность (среднесписочная), принятая для расчета	чел.					
2	Средняя оплата труда						
2.1	Тарифная ставка рабочего 1 разряда	руб.					
2.2	Индекс роста номинальной заработной платы						
2.3	Тарифная ставка рабочего 1 разряда с учетом дефлятора	руб.					
2.4	Средний тарифный коэффициент						
2.5	Среднемесячная тарифная ставка	руб.					
2.6	Минимальный размер оплаты труда по ОТС	руб.					
2.7	Выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда на 1 работника в месяц	руб.					
2.7.1	процент	%					
2.7.2	сумма выплат	руб.					
2.8	Текущее премирование						
2.8.1	процент	%					
2.8.2	Сумма выплат	руб.					
2.9	Доп. премирование, включая вознаграждение за выслугу лет						
2.9.1	процент	%					
2.9.2	сумма выплат	руб.					

2.9.3	прочее	руб.					
2.9.4	северные надбавки	руб.					
2.10	ИТОГО среднемесячная оплата труда на 1 работника	руб.					
2.11	Фонд оплаты труда	тыс. руб.					
3	Расчет средств на оплату труда (прибыль)	тыс. руб.					
3.1	Льготный проезд к месту отдыха	тыс. руб.					
3.2	По постановлению Правительства Российской Федерации от 03.11.1994 N 1206 <*>	тыс. руб.					
3.3	Компенсационные и социальные выплаты	тыс. руб.					
3.5	ИТОГО средств на оплату труда административного персонала	тыс. руб.					
3.6	Страховые взносы	тыс. руб.					

Примечание:

* Распределение численности между водоснабжением и водоотведением производится на основании фактического процента фонда оплаты труда по данным раздельного учета за последний отчетный период.