

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
в жилищно-коммунальном хозяйстве,
топливно-энергетическом комплексе
и сфере бытового обслуживания населения
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
на 2026 – 2028 годы

Министерство труда и социального развития
Краснодарского края

Уведомительная регистрация соглашения

Дата 04.12.2025 № 4

Задуманный консультант Анна Краснова В.В.
наименование должности, подпись, И.О.

г. Краснодар
2025 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве, топливно-энергетическом комплексе и сфере обслуживания Краснодарского края (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений работников и работодателей, обеспечение эффективной работы организаций, реализацию трудовых прав и законных интересов работников.

1.2. Данное Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения заключенным между полномочными представителями работников и работодателей организаций жилищно-коммунального хозяйства, топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта, организациями сферы бытового обслуживания населения и другими организациями, осуществляющими свою деятельность в сфере жизнеобеспечения населения края, на которые распространяется действие Соглашения, вне зависимости от их форм собственности, устанавливающим общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства и устанавливающим условия и размеры оплаты труда, социально-трудовые гарантии для работников.

1.3. Соглашение заключено в целях:

- обеспечения устойчивого повышения оплаты труда в отрасли, установление и реализацию социально-трудовых гарантий работникам организаций отраслей жизнеобеспечения;

- защиты охраняемых законом интересов в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений организаций отраслей жизнеобеспечения (работодателей и работников), осуществляющих регулируемые и нерегулируемые виды деятельности, в том числе при государственном тарифном регулировании;

- обеспечения объемов работ и услуг, оказываемых организациями жилищно-коммунального, топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта и бытового обслуживания населения, повышения эффективности производства;

- укрепления трудовой дисциплины;

- предотвращения трудовых конфликтов;

- соблюдения интересов трудящихся при изменении форм собственности;

- развития социального партнерства, инициативы и соревнования в трудовых коллективах организаций;

- установления и реализации социально-трудовых гарантий работникам организаций;

- создания условий и механизмов, способствующих реализации в организациях норм трудового законодательства Российской Федерации;

- повышения конкурентоспособности организаций, привлечение и закрепление рабочей силы и молодежи.

1.4. Сторонами соглашения являются:

- работники организаций жилищно-коммунального хозяйства, топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта, организаций сферы бытового обслуживания населения и других организаций в лице их представителя – краевой организации Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения (в дальнейшем Крайком профсоюза);

- работодатели, в лице их представителя – Ассоциации «Объединение работодателей Краснодарского края»;

- профильные органы исполнительной власти Администрации края; заместитель Губернатора Краснодарского края.

1.5. Соглашение является правовым актом и его условия обязательны для Организаций, на которые оно распространяется.

1.6. Соглашение является обязательной основой для заключения коллективных договоров и соглашений в организациях жилищно-коммунального хозяйства, топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта и бытового обслуживания населения, любых форм собственности.

Коллективные договоры в организациях не могут включать в себя условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.7. Соглашение устанавливает минимальные социально-трудовые гарантии работникам и не ограничивает права организаций в расширении социальных гарантий работникам за счёт собственных средств.

1.8. В случае установления регулируемых тарифов на услуги для населения без учёта отдельных расходов работодателей, предусмотренных Соглашением, работодатели вправе корректировать расходы на оплату труда с учётом действующих коллективных договоров и локальных нормативных актов Организаций. При этом работодатель должен обеспечивать уровень минимальной оплаты труда работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

1.9. При отсутствии в организации коллективного договора настояще Соглашение имеет прямое действие.

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

1.11. В случаях действия в отношении работников нескольких соглашений применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

1.12. Настоящее Соглашение заключено на 2026-2028 годы, вступает в силу с 1 января 2026 года и действует по 31 декабря 2028 года.

1.13. В течение срока действия соглашения в него могут вноситься, по взаимной договоренности сторон, уточнения и дополнения, не препятствующие выполнению принятых обязательств. Ни одна из сторон не вправе без согласия других изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Настоящее Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций отраслей жилищно-коммунального хозяйства, топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта, сферы бытового обслуживания населения и других организаций отраслей жизнеобеспечения, присоединившихся к соглашению:

- коммунального водоснабжения и водоотведения;
- коммунального электроснабжения;
- коммунального теплоснабжения;
- подрядные и другие организации, оказывающие услуги в сфере жилищного хозяйства;
- многоотраслевые организации жилищно-коммунального хозяйства;
- управляющие организации;
- лифтового хозяйства;
- по озеленению городов;
- по ремонту и эксплуатации дорожно-мостового хозяйства;
- мусороперерабатывающие, сортировочные организации, мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения ТБО;
- по механизированной уборке и санитарной очистке поселений;
- ритуального обслуживания, в т. ч. организации похоронного дела;
- бально-прачечного хозяйства;
- гостиничного хозяйства;
- наземного городского электротранспорта;
- бытового обслуживания населения;

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны Соглашения обязуются принимать меры к обеспечению работодателями и профсоюзными организациями предприятий выполнения установленных данным Соглашением минимальных социально-трудовых гарантий и льгот работникам и их семьям, не ограничивая права работодателей в расширении этих гарантий и льгот в пределах собственных средств предприятий, добиваясь включения последних в коллективные договоры.

2.2. Администрация края гарантирует поддержку организациям (предприятиям) жилищно-коммунального хозяйства, топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта и сферы бытового обслуживания населения и поручает главам муниципальных образований:

- заключать договоры (муниципальные заказы) с ними на выполнение необходимых работ и услуг с учетом того, что организации жилищно-коммунального хозяйства, топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта и сферы бытового обслуживания населения оказывают их всем группам потребителей по установленным тарифам.

- обеспечивать своевременное финансирование подведомственных краевых и муниципальных бюджетных учреждений на покрытие расходов в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в краевом и муниципальном бюджетах.

2.3. Администрация края, министерство топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства и департамент потребительской сферы и регулирования рынка алкоголя Краснодарского края:

- вносят в органы государственной власти РФ и Законодательное собрание края предложения по совершенствованию, реорганизации и развитию жилищно-коммунального хозяйства, топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта и сферы бытового обслуживания населения, в том числе по предоставлению организациям (предприятиям) налоговых льгот, кредитов;

- своевременно доводят до Крайкома профсоюза нормативно-правовые акты и постановления федеральных и краевых органов власти, касающиеся профильных отраслей, и информируют об их состоянии и прогнозах развития.

2.4. Стороны договорились, что для соблюдения интересов работников программа, механизм акционирования и приватизации организаций жилищно-коммунального, топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта и сферы бытового обслуживания населения края разрабатываются совместно с отраслевой трехсторонней комиссией, созданной сторонами настоящего Соглашения.

Представитель профсоюзного органа включается в число представителей организаций (предприятия), направляемых в соответствующий орган по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации и осуществления профсоюзного контроля.

Представитель профсоюзного органа включается в состав комиссии, создаваемой в организации (предприятии) по приватизации государственного, муниципального имущества и объектов социального назначения.

2.5. Стороны договорились, что не будут допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест. Все вопросы, связанные с высвобождением работников вследствие ликвидации организации (предприятия), его реконструкции, технического перевооружения или сокращения объемов производства, согласовываются с соответствующим профсоюзным органом.

2.6. Стороны признают необходимость создания предпосылок для развития производства продукции, работ и услуг с одновременным повышением уровня социальных и экономических гарантий каждого работника.

2.7. Организации жилищно-коммунального хозяйства, топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта и сферы бытового обслуживания населения при условии выполнения настоящего Соглашения обязуются обеспечивать своевременное и качественное выполнение объемов работ и услуг, определенных муниципальными заказами.

2.8. Организации жилищно-коммунального, топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта и сферы бытового обслуживания населения заключают коллективные договоры на условиях, определенных настоящим Соглашением, с учетом конкретных условий работы и представители сторон ежегодно отчитываются о заключении и выполнении коллективных договоров на конференции (общем собрании) работников.

2.9. Крайком профсоюза:

- содействует предотвращению, а в случае возникновения, оперативному разрешению коллективных трудовых споров;
- осуществляет контроль в области охраны труда и техники безопасности, обеспечивает работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных органов по охране труда;
- оказывает бесплатную юридическую помощь работникам и работодателям по вопросам трудового законодательства.

2.10. Крайком профсоюза разрабатывает на основе настоящего Соглашения проект коллективного договора и добивается включения в него:

- обязательств работодателей по сохранению и развитию рабочих мест, расширению льгот и гарантий работников;
- обязательств работодателей по установлению заработной платы, не ниже определенной настоящим Соглашением;
- обязательств работодателей в области трудовых отношений, продолжительности рабочего времени, отпусков и т.д.;
- обязательств работодателей в области создания здоровых и безопасных условий труда, обеспечения работающих необходимой специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- обязательств работодателей по установлению дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, гарантий и компенсаций ветеранам труда, пенсионерам, инвалидам, многодетным семьям, матерям-одиночкам, женщинам, имеющим малолетних детей;
- других обязательств, направленных на социально-экономическую защиту работников.

2.11. Администрация края, министерство топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства, департамент потребительской сферы и регулирования рынка алкоголя Краснодарского края и Крайком профсоюза:

- организуют совместные мероприятия по повышению экономических, правовых знаний и деловой квалификации руководителей, главных специалистов и выборных профсоюзных активистов организаций (предприятий);
- организуют обмен опытом работы организаций (предприятий) и организаций, добившихся наилучших результатов, разрабатывают и осуществляют меры по распространению передового опыта и технологий, используя средства массовой информации;
- осуществляют совместные меры по проведению конкурсов и смотров профессионального мастерства, утверждают различные формы морального и материального поощрения победителей;
- разрабатывают и осуществляют мероприятия по подготовке отраслевых праздников: «День работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения», «День энергетика», «День работника автомобильного и городского пассажирского транспорта»;
- рассматривают предложения коллективов по награждению работников жилищно-коммунального, топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта и сферы бытового обслуживания населения

правительственными наградами, почетными грамотами, присвоению им почетных званий;

2.12. Стороны договорились, что решение всех спорных вопросов, возникших в рамках настоящего Соглашения, а также толкование самого Соглашения относится к исключительной компетенции трехсторонней комиссии его подготовившей.

2.13. За невыполнение условий настоящего Соглашения стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

2.14. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду края. Совместные заседания представителей сторон проводятся не реже двух раз в год.

III. ОПЛАТА ТРУДА

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

3.2. Работодатели обеспечивают оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда.

3.3. Минимальная заработная плата работников без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат не может быть ниже величины размера минимальной заработной платы, установленной Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

3.4. Работодатели по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливают в коллективном договоре тарифные коэффициенты всем категориям работников организации, на основании минимальных тарифных коэффициентов, установленных настоящим Соглашением (Таблицы № 1-6).

3.5. Системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида социальных выплат, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, в том числе за выслугу лет, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников, устанавливаются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом организации и вносятся в коллективный договор.

3.6. Конкретная величина кратности оклада руководителей организаций государственной и муниципальной формы собственности к тарифной ставке рабочего 1 разряда определяется на основе постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 12.08.2005 № 727 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Краснодарского края при заключении с ними трудовых договоров» и постановления Правительства РФ от 02.01.2015 г. № 2 «Об условиях оплаты труда руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» и на основании минимальных тарифных коэффициентов, предусмотренных данным Соглашением (Таблица № 3), с учетом положений по оплате труда, определенных коллективным договором. Премирование руководителей организаций ЖКХ, ТЭК,

наземного городского электротранспорта и сферы бытового обслуживания населения, не имеющим прибыли по объективным причинам, производится за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость работ (услуг) по показателям, определенным коллективным договором.

3.7. Повышение должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок рабочих организаций.

3.8. Размер минимальной месячной тарифной ставки является основой для ежегодной (ежеквартальной) индексации фонда оплаты труда и дифференциации оплаты труда всех профессионально-квалификационных групп работников с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

3.9. При расчёте оплаты труда руководителей, специалистов и служащих многоотраслевых организаций необходимо применять средний дифференцирующий коэффициент, определяемый частным от приведённой численности работников (сумма произведений штатного и списочного состава работников подразделений на соответствующий коэффициент особенностей работ) и штатной численности работников этих организаций.

3.10. Численность и штат работников организации принимается единоличным решением работодателя. Тарифные (межразрядные) коэффициенты всем категориям работников организации работодатель устанавливает по согласованию с выборным профсоюзным органом, но не ниже, чем в Таблице 1 и 3 Приложения Соглашения.

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

- а) расходов (средств) на оплату труда;
- б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг;
- в) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения;
- г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками.

3.12. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются на экономически обоснованном уровне, исходя из нормативной численности работников, обеспечивающей безопасные условия и охрану труда, возможность нормальной работы оборудования в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими и техническими нормами и стандартами, и включают в себя:

3.12.1. Тарифную составляющую расходов (средств), направляемых на оплату труда, которая рассчитывается, исходя из минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда и среднего разряда работ.

3.13. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда) является основой для расчёта окладов всех категорий работников организаций отраслей жизнеобеспечения и устанавливается согласно п. 3.17. настоящего Соглашения.

3.13.1. Размер минимальной месячной тарифной ставки является основой для ежегодной (ежеквартальной) индексации фонда оплаты труда и дифференциации оплаты труда всех профессионально-квалификационных групп работников с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

3.14. Средства, направляемые на премирование работников, доплаты, надбавки и другие выплаты в составе средств на оплату труда, которые формируются на договорной основе, включают в себя:

1) выплаты, доплаты (надбавки) компенсационного характера:

а) за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) устанавливаются в размере 50 процентов должностного оклада за каждый час работы;

б) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в повышенном размере, но не ниже 5 процентов оклада (ст. 147 ТК РФ);

в) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере;

г) за сверхурочную работу не менее чем в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника возможна компенсация дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

д) за разъездной характер работы в соответствии с действующим законодательством;

е) 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, но не ниже 30 процентов оклада по основной работе;

ж) за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы, устанавливается доплата в размере не менее 10 процентов тарифной ставки (или фиксированный размер);

з) доплата за работу по графику с разделением смены на части - устанавливается в размере не менее 30 процентов тарифной ставки за отработанное в смене время;

и) при суммированном учете рабочего времени оплата труда за работу в выходной день сверх графика работы конкретного работника производится в двойном размере по итогам учётного периода или, по его желанию, предоставляется другой день отдыха. При этом продолжительность рабочего времени по графику за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие и согласовываются с выборным профсоюзным органом;

к) время для приемки смены работниками организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты устанавливаются непосредственно в организациях;

л) за наставничество устанавливается доплата в размере не менее 10 процентов тарифной ставки по основной работе за каждого обучаемого. В случае принятия решения работодателем осуществлять наставничество во внебиробочее время считать это время сверхурочным как для наставника, так и для обучаемого работника;

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

труда на основании законодательства Российской Федерации;

2) выплаты, доплаты (надбавки) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в организации:

а) ежемесячные премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности - в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, не менее 40 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. Премия начисляется на оклад с учетом доплат и надбавок;

б) ежемесячные вознаграждения за выслугу лет (за стаж работы) - согласно коллективному договору в размере не менее 15 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда;

в) выплаты стимулирующего характера, такие как:

- вознаграждение по итогам работы за год;

- персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство и высокие достижения в труде;

- персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим (техническим исполнителям) за высокий уровень квалификации;

- иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, в том числе выплаты к профессиональным праздникам (День энергетика, День работников ЖКХ), которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации;

3.15. Доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда составляют не менее 12,5 процента тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда.

3.16. В соответствии с Федеральный закон от 7 июня 2025 г. № 144-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" система премирования должна быть зафиксирована в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте. При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению общего размера премии работника более чем на 50 процентов, только если они не превышают 20% общего размера месячной заработной платы работников. Лишить премии, выплачиваемой к празднику, юбилею, памятной дате нельзя.

3.17. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1 разряда рассчитывается и устанавливается не ниже Размера минимальной заработной платы в Краснодарском крае на соответствующий год.

3.17.1. Минимальный размер заработной платы устанавливается на уровне 1,05 МРОТ (минимального размера оплаты труда), установленного федеральным законом на соответствующий год без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

3.17.2. Минимальный размер заработной платы специалистов и рабочих более высоких разрядов устанавливается не ниже величины произведения минимальной месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда на соответствующие коэффициенты из Приложения к Соглашению.

3.18. В случае установления регулирующими органами тарифов на водоснабжение, электрическую и тепловую энергию и иные жилищно-коммунальные услуги без учета расходов работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением, работодатели вправе корректировать расходы на оплату труда с учетом действующих региональных соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов с иным размером минимальной месячной тарифной ставки, но не ниже 0,9 МРОТ. При этом не допускается снижение размера ранее установленных окладов в Организациях.

При этом работодатель должен обеспечивать уровень месячной заработной платы труда работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже размера минимальной заработной платы в Краснодарском крае с учётом условий Регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

3.19. В случае несоответствия даты установления минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, предусмотренной настоящим Соглашением, и даты изменения фактического уровня тарифов на электроэнергию, тепловую энергию, водоснабжение и водоотведение, в соответствии с решением Правительства Российской Федерации, работодатель вправе синхронизировать дату установления минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда с датой изменения фактического уровня тарифов.

3.20. Источником формирования фонда оплаты труда (оплаты труда) являются средства как от основной, так и от дополнительной деятельности.

3.21. Размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда увеличивается в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики не реже одного раза в год. Если в коллективных договорах организаций предусмотрено индексирование минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда поквартально, то ее размер устанавливается в соответствии с индексами потребительских цен на товары и услуги за прошедший квартал, определенных Федеральной службой государственной статистики (ст. 134 ТК РФ).

3.22. Организацией жизнеобеспечения при применении в отношении нее долгосрочного ценообразования (установления долгосрочных параметров регулирования) может быть избран метод индексации расходов на оплату труда, когда на базе месячной тарифной ставки рассчитывается фонд оплаты труда в соответствии с нормативной численностью персонала на первый год долгосрочного периода тарифного регулирования, далее в последующие годы индексируется рассчитанный и установленный Региональной энергетической комиссией –

департамент цен и тарифов объем фонда оплаты труда на основании размера Индекса потребительских цен. Для реализации данной нормы Соглашения, такой порядок должен быть закреплен в коллективном договоре, действующем в организации жизнеобеспечения.

3.23. Установленный размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда в организации является основой дифференциации оплаты труда всех профессионально-квалифицированных групп работников с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

3.24. В случае изменения тарифов услуги наземного городского электротранспорта для населения и иных потребителей работодатели индексируют размер заработной платы работников на основе взаимных консультаций.

3.25. В Положении об оплате труда коллективного договора устанавливаются условия и размеры премирования работников за основные результаты хозяйственной деятельности; доплат за вредные условия труда, за работу в ночное, сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, другие премии, доплаты и надбавки.

3.26. По приказу руководителей ресурсоснабжающих организаций для повышения заработной платы для всех работников организация имеет право использовать тарифные коэффициенты для рабочих, служащих, специалистов и руководителей организаций не ниже приведённых в Таблицах 2, 4, 6 Приложения к Соглашению.

Для этого данное условие должно быть закреплено в коллективном договоре или других локальных актах организации, связанных с системой оплаты труда работников с учётом мотивированного мнения профсоюзного органа.

3.27. Условия оплаты труда не должны ухудшать ранее сложившиеся в организации положения работников и быть не ниже предусмотренных настоящим Соглашением.

3.28. Время простоя по вине работодателя оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса РФ в размере не менее двух третей средней заработной платы. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. Повышенный размер оплаты времени простоя определяется в коллективном договоре.

3.29. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работникам, определяются коллективным договором.

Выплата суточных при направлении работника в служебные командировки в города и районы Краснодарского края оплачивается в размере не ниже 400 руб. за каждый день нахождения в командировке.

При выполнении служебных обязанностей в течение одного дня по распоряжению работодателя вне населённого пункта, в котором находится место работы сотрудника организации, рекомендуется установить денежную компенсацию в размере и порядке, определённых коллективным договором.

3.30. Введение, замена и пересмотр норм труда (норм выработки, норм времени), изменение условий оплаты труда производятся работодателем с

обязательным официальным извещением работника не позднее чем за два месяца до их предполагаемого введения.

При этом обязательным является экономическое обоснование предлагаемых изменений норм труда и условий оплаты труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.31. Заработка выплачивается в дни, установленные в коллективном договоре, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, но не реже чем каждые полмесяца.

3.32. Задержка выплаты заработной платы является нарушением ТК РФ и влечет ответственность работодателя в соответствии с действующим законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии со ст.236 ТК РФ.

3.33. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём в организации устанавливаются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, а женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

Отдельным категориям работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством.

4.2. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику

отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором (ст.92 ТК РФ).

4.3. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.

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.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст.104 ТК РФ).

4.4. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

4.5. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.6. Работникам, за исключением работников, получающих оклад, отды в праздничные дни которых влечёт уменьшение заработной платы, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. В коллективный договор обязательно вносится условие о размере и порядке выплаты указанного вознаграждения (ст. 112 ТК РФ), которое устанавливается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Расходы на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие и праздничные дни относятся на оплату труда в полном размере.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, перечисленных в пункте 2 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа.

4.8. День отдыха за работу в выходной/нерабочий праздничный день по желанию работника может быть использован в любое время либо присоединён к отпуску, предоставленному в указанный период (на основании ст. 153 ТК РФ).

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

4.10. В организациях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости

непрерывного оказания потребителям коммунальных услуг, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

4.11. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время с оплатой этого времени. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов для отдыха (ст. 109 ТК РФ). Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.12. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

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

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.15. Порядок, условия и продолжительность дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, сохраняются.

Виды дополнительных отпусков сверх предусмотренных законодательством, оговариваются в коллективном договоре.

4.16. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в случаях, предусмотренных законодательством.

Предоставление отпусков без сохранения заработной платы по инициативе администрации (из-за отсутствия объемов работ и т.д.) не допускается.

V. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Взаимоотношения в области охраны труда между работодателем и работником регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством РФ по охране труда и Законом Краснодарского края «Об охране труда» от 03.06.1998 № 133-КЗ.

Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах.

Планы номенклатурных мероприятий по охране труда и промсанитарии являются неотъемлемой частью коллективных договоров и соглашений.

5.2. Работодатели обеспечивают:

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

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

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

- проведение обучения, инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, а также беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда на предприятиях независимо от организационно-правовых форм осуществляется в размере не менее 0,4 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- своевременную и бесплатную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников;

- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах и разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда и приведению их в соответствие с требованиями действующего законодательства в сфере охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательных и нормативных правовых актов в области охраны труда не по его вине;

- рассмотрение и принятие мер по представлениям и предложениям соответствующих органов профсоюза, направленных на сокращение производственного травматизма и профзаболеваемости.

Работодатели обязаны обеспечить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда организацию обучения с освобождением от основной работы и сохранением средней заработной платы на условиях и в порядке, предусмотренных

коллективным договором и необходимые условия для осуществления общественного контроля за соблюдением в организации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда.

Работодателям рекомендуется:

- предоставлять уполномоченным лицам по охране труда еженедельно не менее 2-х часов для выполнения ими своих обязанностей с сохранением средней заработной платы по основной работе;

- совместно с профсоюзной организацией проводить ежегодный смотр-конкурс на звание "Лучший уполномоченный по охране труда профсоюза" с выделением необходимых средств для поощрения победителей.

Увольнение уполномоченных профсоюза по охране труда по инициативе работодателя допускается только с учетом мнения профсоюзной организации.

5.3. Работник имеет право на:

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами, до устранения такой опасности;

- компенсации, установленные законом, коллективным договором, трудовым договором, Соглашением, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.4. Вышестоящие профсоюзные органы, выборные органы первичных профсоюзных организаций предприятий осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за соблюдением коллективных договоров, принимают участие (в случае необходимости) в расследовании групповых несчастных случаев или случаев со смертельным и тяжелым исходом, организуют обучение профсоюзного актива предприятий по вопросам охраны труда, трудового законодательства, оказывают им необходимую консультативную помощь по другим вопросам.

5.5. Постановления (представления) профсоюзного органа по вопросам безопасности труда обязательны к рассмотрению и принятию по ним соответствующих мер работодателями.

5.6. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям или препятствующие деятельности профсоюза в т. ч. технической и правовой инспекции труда, государственной экспертизы условий труда, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

5.7. Каждый работник имеет право на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии едиными Типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников.

Работодатель за счёт своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечить своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

5.8. Полотенца и моющие средства выдаются в умывальники бесплатно. Нормы выдачи утверждаются в коллективном договоре.

5.9. Рабочий инструмент, приспособления, приборы, средства индивидуальной защиты необходимые в процессе труда, выдаются работнику и ремонтируются бесплатно.

Работник несет ответственность за сохранность и исправность, выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной защиты.

5.10. Работодатели ежегодно заключают договоры с медицинскими учреждениями на проведение вакцинации работников против гриппа и проведение предварительных и периодических медицинских осмотров.

5.11. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год, с сохранением за ними места (работы) должности и среднего заработка, а также что работники не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет, до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места (работы) должности и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

5.12. Работникам, работающим на открытом воздухе и в неотапливаемых помещениях в холодное время года, в течение рабочего времени предоставлять специальные перерывы для отдыха и обогрева в оборудованных и обогреваемых помещениях продолжительностью не менее 20 минут, которые входят в рабочее время. Виды работ в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, продолжительность и порядок предоставления перерывов во время проведения таких работ устанавливать Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. ЗАНЯТОСТЬ

6.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации (предприятии) правила внутреннего трудового распорядка.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

6.2. Трудовой договор заключается в письменной форме. Началом трудовых отношений является фактический допуск работника к исполнению трудовой функции.

6.3. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения, определенные Трудовым кодексом РФ, соответствующими нормативными правовыми актами, данным Соглашением и коллективным договором предприятия.

6.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

6.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

6.6. Администрация края, министерство топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства и департамент потребительской сферы и регулирования рынка алкоголя Краснодарского края:

- оказывают помощь и поддержку предприятиям и организациям жилищно-коммунального хозяйства, топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта, сферы бытового обслуживания населения в сохранении и расширении числа рабочих мест, предупреждении массового высвобождения работников;

- рекомендуют предприятиям и организациям предусматривать в коллективных договорах и соглашениях дополнительные гарантии высвобождаемым работникам, особенно социально незащищенным категориям.

6.7. Крайком профсоюза:

- добивается включения в коллективные договоры на предприятиях и организациях мероприятий, направленных на сохранение, увеличение объемов работ, числа рабочих мест, переподготовку высвобождаемых работников и их трудоустройство, предоставление им льгот и компенсаций сверх установленных законодательством;

- предоставляет бесплатную консультационную помощь членам профсоюза по вопросам труда, занятости и трудовым спорам;

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам приема, увольнения работников, предоставления гарантий, предусмотренных законодательством Российской Федерации, данным Соглашением и коллективными договорами с выездом на место специалистами Крайкома профсоюза, членами профкома и профсоюзными активистами.

6.8. Работодатели не позднее, чем за три месяца представляют выборному органу первичной профсоюзной организации и службе занятости информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятия, либо сокращением численности или штата его работников за определенный календарный период. К ним относятся:

- а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников предприятия с численностью от 10 до 50 человек в количестве более 30 процентов штата в течение 7 календарных дней;
- в) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве: 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

6.9. Помимо прав работников при увольнении, предусмотренных действующим законодательством РФ, не допускать при массовом сокращении работников увольнения следующих категорий лиц:

- работников, воспитывающих детей-инвалидов;
- работников, при наличии двух или более иждивенцев;
- работников, в семьях которых нет лиц с самостоятельным заработка;
- работников, получивших на предприятии трудовоеувечье или профессиональное заболевание;
- работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

6.10. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению в связи с сокращением численности или штата, в связи с ликвидацией Организации работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам Организации и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит компенсационные выплаты, денежные вознаграждения в порядке и на условиях, закрепленных в компенсационных соглашениях или коллективных договорах, действующих непосредственно в Организациях.

Рекомендуемые компенсационные выплаты:

- а) увольняемым работникам - не менее 3-кратного среднего месячного заработка;
- 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 в Российской Федерации, но не ниже прожиточного минимума в регионе до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;
- в) работникам пенсионного возраста - в размере не менее 3-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;

В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору работника.

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

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст. 179 ТК РФ).

VII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

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

Работодатель проводит обучение и независимую оценку квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом Российской Федерации от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации", в том числе с учетом особенностей регулирования труда таких работников, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. Работодателю за счет средств предприятия имеет право вводить дополнительные к установленным действующим законодательством льготы и услуги по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, дополнительному медицинскому страхованию, а именно:

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

- частично компенсировать стоимость питания в столовых, проезда к месту работы; социально незащищенным работникам, расходы по найму жилья, квартплате;

- выплачивать работникам ежегодные пособия на оздоровление в период отпуска в размере оклада, а работникам из многодетных семей, в размере 1.5 оклада при наличии источника компенсации;

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

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

Стаж работы	Кратность размера пособия, исчисляемого от среднемесячного заработка
-------------	--

до 10 лет	1.0
от 10 до 15 лет	2.0
свыше 15 лет	3.0

- предоставлять дополнительно до трех оплачиваемых дней отпуска в случаях: собственной свадьбы, свадьбы детей, рождения ребенка, смерти супруга(и), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестёр);

- предоставлять материам, либо другим лицам, воспитывающих школьников младших классов, оплачиваемый день – 1-го сентября, «День знаний»;

- сохранять право на улучшение жилищных условий, пользование объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений, на участие в приватизации, акционировании соответствующего предприятия, организации ветеранам труда данного предприятия, прекратившим трудовые отношения с предприятиями, организациями после установления (назначения) им пенсии;

- предоставлять дополнительный отпуск с полной или частичной его оплатой, но не менее 35% минимального размера оплаты труда с сохранением непрерывного стажа работы женщинам, воспитывающим ребёнка до достижения им трехлетнего возраста.

7.3. Дополнительные льготы и компенсации предусматриваются в коллективном договоре.

7.4. Улучшение медицинского обслуживания и оздоровление работников предприятий и членов их семей, строительство баз отдыха, спортивных сооружений, детских дошкольных учреждений и других объектов соцкультбыта производится за счет средств предприятий.

7.5. Социальные гарантии молодёжи

7.5.1. Работодатели:

- гарантируют трудоустройство по специальности молодых специалистов, выпускников учреждений среднего профессионального образования, направляемых в отрасль по заявкам организаций;

- обеспечивают предоставление рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования;

- заключают договоры сотрудничества с учреждениями профессионального образования на подготовку и повышение квалификации молодых рабочих и специалистов, проведение производственной практики студентов и учащихся, поощрение мастеров производственного обучения;

- могут утверждать в Организациях Положение о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми работниками и выплачивать наставникам надбавку к окладу.

- могут 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;

- могут устанавливать именные стипендии учащимся (студентам) учреждений профессионального образования;

- могут проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой специалист» и др.;
- могут оказывать материальную помощь при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях;
- могут предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребенка из роддома.

7.5.2. Профсоюзные органы:

- создают молодежные советы, комиссии по работе с молодежью;
- поощряют молодых работников, добивающихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации;
- организует обучение председателей молодежных советов, комиссий, молодых профсоюзных активистов;
- контролируют предоставление гарантированных законодательством льгот и социальных гарантий молодежи.

7.5.3. Работодатель совместно с соответствующим профсоюзовым органом содействует в обучении профессии на рабочем месте молодых работников для сокращения испытательного срока и качественного продолжения работы.

7.6. Стороны содействуют реализации всех видов социального страхования работающих, обеспечению безусловной уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

8.1. Работодатели, органы местного самоуправления, должностные лица обязаны соблюдать права членов профсоюза и профсоюзных органов всех уровней. Они не вправе препятствовать представителям профсоюзных органов посещать предприятия, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав. Должностные лица, виновные в нарушении прав членов профсоюза и профорганов или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

Нормативно-правовые акты, затрагивающие социально-трудовые права работников жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта, организаций сферы бытового обслуживания населения принимаются администрацией края с учетом мнения Крайкома профсоюза.

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

8.3. Предприятия и организации отчисляют денежные средства профсоюзовым органам в размере не менее 0,4 процента фонда оплаты труда на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и иную работу.

8.4 Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.5. Работодатель предоставляет не освобожденному от основной работы профсоюзному активисту время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива. Данное положение должно быть закреплено коллективным договором.

8.6. Коллективные договоры заключаются на всех без исключения предприятиях жилищно-коммунального хозяйства и топливно-энергетического комплекса, наземного городского электротранспорта и сферы бытового обслуживания населения Краснодарского края. Администрации муниципальных образований оказывают содействие при заключении коллективных договоров. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. В соответствии с главой 7 Трудового кодекса РФ «Коллективные договоры и соглашения», а также Уставом краевой организации Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения первичные профсоюзные организации ведут коллективные переговоры и заключают от имени работников предприятий коллективные договоры и соглашения.

8.8. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций всех уровней освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний и других мероприятий, проводимых профсоюзом, а также на время их профсоюзной учебы (ст. 374 ТК РФ).

8.9. Работодатели в соответствии со ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашениями и коллективным договором не препятствуют созданию на предприятиях первичных профсоюзных организаций, бесплатно перечисляют на их счета и счета вышестоящих профсоюзных органов членские взносы, удержанные из заработной платы членов профсоюза.

Работодатели перечисляют профсоюзные взносы не реже, чем один раз в месяц одновременно с выплатой заработной платы и не вправе задерживать перечисление указанных средств.

8.10. Работодатели обеспечивают в установленные законодательством сроки заключение коллективных договоров, совершенствование оплаты, нормирования и условий труда;

8.11. Работодатели предоставляют профкомам в бесплатное пользование оборудованные мебелью помещения, средства связи и другую оргтехнику, транспорт, производят за счет средств предприятия уборку и ремонт помещений, оргтехники и мебели.

8.12. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором либо иным локальным нормативно актом (ст. 377 ТК РФ).

8.13. Ликвидация организации, её подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение числа

рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующих профсоюзных органов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

Профсоюзные органы имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

8.14. Оплата труда освобожденного руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

8.15. Работодатели распространяют на освобожденных руководителя и работников профсоюзных органов, являющихся членами данного коллектива, действующие положения о премировании, выплате вознаграждений, а также другие льготы, предусмотренные на предприятии коллективным договором или Соглашением.

8.16. Работодатели, заключившие коллективные договоры, или на которых распространяется действие отраслевых соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с ТК РФ ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации (вышестоящей профсоюзной организации) денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, Соглашением и др. локальными нормативными актами.

8.17. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении или преобразовании) организаций отраслей жизнеобеспечения к новому возникшему юридическому лицу (организации отраслей жизнеобеспечения) переходят права и обязанности прежнего работодателя на основании передаточных актов или разделительных балансов, в которых указывается количество заявлений членов Профсоюза об уплате членских профсоюзных взносов путем безналичных отчислений из их заработной платы или, в порядке исключения, наличными деньгами по ведомости в кассу по месту учёта первичной профорганизации, подлежащих передаче новому возникшему юридическому лицу.

На основании положения о правопреемстве по всем обязательствам реорганизованного юридического лица, повторного оформления заявлений от членов Профсоюза на имя работодателя о перечислении членских профсоюзных взносов безналичным путем также не требуется.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Продление срока действия, внесение изменений и дополнений в настоящее Соглашение производятся в порядке, предусмотренном ТК РФ.

9.2. Разрешение споров и разногласий по выполнению данного Соглашения осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. После подписания настоящего Соглашения стороны направляют его в соответствующий орган исполнительной власти Краснодарского края на

уведомительную регистрацию, затем текст Соглашения размещается на сайтах Internet (Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов, Министерство ТЭК и ЖКХ).

9.4. Каждая из сторон соглашения имеет равное число голосов вне зависимости от её количественного состава.

9.5. По предложению сторон Соглашения руководитель органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющего функции уполномоченного органа в области социального партнерства, имеет право после опубликования настоящего Соглашения, предложить работодателям, не участвовавших в его заключении, присоединиться к нему.

Предложение руководителя краевого органа исполнительной власти по труду о присоединении к Соглашению работодателей, не участвовавших в его заключении, публикуется в газете краевого уровня.

9.6. Работодатель и выборный профсоюзный орган вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение на основании порядка о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения, прописанном в п. 1.8. и Приложении № 2 Федерального отраслевого тарифного соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации, и могут принять соответствующее решение.

9.7. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения ее права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения, но не более срока действия, определенного Соглашением.

9.8. В период действия настоящего Соглашения все споры и разногласия между сторонами социального партнерства разрешаются путем переговоров и консультаций, а при отсутствии согласия - в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Приложение
к краевому отраслевому соглашению
Таблица 1

МИНИМАЛЬНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
для рабочих предприятий

№ п/п	Виды работ	р а з р я д ы				
		II	III	IV	V	VI
I	2	3	4	5	6	7
В непроизводственных отраслях						
1.	Ремонтно-строительные, бетонные, земляные работы, работы по ремонту и содержанию автомобильных дорог и дорожных сооружений	1,153	1,234	1,384	1,599	1,854
2.	Ремонт, наладка и обслуживание электроэнергетического, санитарно-технического и др. оборудования, контрольно-измерительных приборов, автоматики, электронно-вычислительной техники, машин, механизмов (при сдельной и повременной системах оплаты труда)	1,145	1,209	1,343	1,541	1,772
3.	Посадка, уход за зелеными насаждениями, их защита, др. непроизводственные виды работ и услуг (при сдельной и повременной системах оплаты труда)	1,119	1,167	1,277	1,434	1,623
4.	Механизаторы при сдельной и повременной системах оплаты труда	1,136	1,192	1,310	1,483	1,697
5.	Рабочие мусороперерабатывающих, сортировочных организаций, мусороперегрузочных станций, полигонов захоронения ТБО	1,158	1,239	1,400	1,616	1,887
6.	Рабочие, занятые на станочных работах и на работах в специализированных цехах (с нормальными условиями труда) цехи подвижного состава, судов и автомобилей; контрольно-измерительных приборов и автоматики; ремонтно-строительные, энергетические, литейные, кузнецкие паросилового хозяйства, жестяночные (при сдельной и повременной системах оплаты труда)	1,128	1,176	1,294	1,458	1,656
	Станочные работы по обработке металла и др. материалов резанием на металлообрабатывающих станках, работы по холодной штамповке металла и др. материалов, изготовлению и ремонту инструмента и технологической оснастки (при сдельной и повременной системах оплаты труда)	1,145	1,209	1,343	1,541	1,772

В производственных отраслях						
7.	Рабочие организаций коммунального водоснабжения и водоотведения, очистных сооружений и канализации	1,170	1,265	1,411	1,594	1,816
8.	Рабочие дорожных организаций на ремонте и содержании автомобильных дорог и дорожных сооружений и в подсобных производствах	1,153	1,234	1,384	1,599	1,854
9.	Рабочие, занятые в строительстве и на ремонтно-строительных работах (на строительно-монтажных работах и подсобных производствах): -на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах -на верхолазных работах и работах по проходке горных склонов	1,153	1,234	1,360	1,599	1,854
10.	Рабочие, занятые эксплуатацией и обслуживанием самостоятельных коммунальных котельных, оборудования тепловых электростанций, гидроэлектростанций, электрических и тепловых сетей, предприятий государственного энергетического надзора, производственных лабораторий энергосистем	1,170	1,242	1,393	1,599	1,854
11.	Механизаторы (при сдельной и повременной системах оплаты труда)	1,136	1,201	1,327	1,516	1,730
12.	Рабочие по ремонту оборудования, контрольно-измерительных приборов и автоматики и станочных работах; занятые на предприятиях: - ремонтно-строительных, энергетических паросилового хозяйства; вентиляционно-увлажнительных и кислородных установках и на работах в специализированных цехах: - в строительстве; автомобильном; речном и городском электрическом транспорте и на автомобильных дорогах; в организациях науки и научного обслуживания, проектных и изыскательских организациях и вычислительных центрах на ремонте и обслуживании водопроводных и канализационных систем во всех производственных отраслях народного хозяйства (при сдельной и повременной системах оплаты труда)	1,153	1,234	1,384	1,599	1,854
13.	- Рабочие, занятые на ремонте оборудования (при сдельной и повременной системах оплаты труда)	1,238	1,333	1,491	1,689	1,978
14.	Работники городского электрического транспорта: - рабочие, непосредственно занятые ремонтом и наладкой основного	1,154	1,272	1,394	1,588	1,812

	технологического, электро- и энергетического оборудования, машин и механизмов, подвижного состава, электронно-вычислительной техники, контрольно-измерительных приборов и автоматики, а также на станочных работах (при сдельной и повременной системах оплаты труда)					
	- Рабочие, занятые на ремонте и реконструкции трамвайных путей	1,133	1,211	1,359	1,568	1,812

Таблица 2

МИНИМАЛЬНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

для рабочих предприятий производственных отраслей, которые применяются при соблюдении условий п.3.26. Соглашения

Виды работ	Разряды				
	II	III	IV	V	VI
Рабочие, занятые ремонтом водопроводно-канализационных сетей, очистных сооружений и канализации;					
Рабочие, занятые ремонтом оборудования котельных и тепловых сетей	2,208	2,444	2,74	3,096	3,526
Рабочие, занятые ремонтом оборудования электростанций и электрических сетей.					

Таблица 3

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

для руководителей, специалистов и служащих предприятий

Наименование должностей	Минимальные тарифные коэффициенты	
	в непроизводственных отраслях	в производственных отраслях
Директор предприятия	3,68	4,80
Главный инженер, директор по направлению	3,12	4,64
Начальник отдела, главный специалист	2,80	3,20
Начальник отдела кадров	2,40	3,20
Начальник штаба Г О	2,08	2,38
Начальник хозяйственного отдела	1,80	1,96
Ведущие специалисты	2,24	2,52
Специалисты:		
I категории	2,16	2,38
II категории	2,00	2,10
Специалисты	1,76	2,06
Техники всех специальностей:		
I категории	1,60	1,68
II категории	1,40	1,54
Техники	1,28	1,40
Начальник: цеха, участка	2,48	2,80
Мастер участка	2,24	2,38
Заведующий приёмным пунктом	2,00	2,10

Таблица 4

МИНИМАЛЬНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

для руководителей, специалистов и служащих организаций негосударственной формы собственности, которые применяются при соблюдении условий п.3.26. Соглашения

Наименование должностей	Минимальные тарифные коэффициенты
Директор предприятия	9
Главный инженер, директор по направлению	8,7
Начальник отдела, главные специалисты	5,00
Начальник отдела кадров	5,00
Начальник штаба Г О	3,72
Начальник хозяйственного отдела	3,06
Ведущие специалисты	3,94
Специалисты:	
I категории	3,72
II категории	3,28
Специалисты	3,22
Техники всех специальностей:	
I категории	2,63
II категории	2,41
Техники	2,19
Начальник: цеха, участка	5,00
Мастер участка	3,72
Заведующий приёмным пунктом	3,28

Таблица 5

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ для водителей трамваев и троллейбусов

Габаритная длина в (в метрах)	При работе на одном вагоне (машине)	
	в городах с численностью населения до 500 тыс. чел	в городах с численностью населения свыше 500 тыс. чел
трамвай		
до 15 м	1,96	2,16
от 15 до 20 м	2,06	2,27
от 20 до 30 м	2,16	2,39
свыше 30	2,27	2,51
троллейбус		
До 15 м	2,57	2,84
от 15 м до 18 м	2,7	2,99
Свыше 18 м	2,84	3,14

При работе по системе многих единиц и с прицепами тарифные ставки увеличиваются до 20%. Тарифные ставки водителей, занятых на маневровых работах, подгонке, расстановке и обкатке подвижного состава, устанавливаются в размере, предусмотренном для водителей, работающих на основном подвижном составе данного предприятия.

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

I. Для водителей грузовых автомобилей

Грузоподъемность (тонн)	I гр. Бортовые автомобили общего назначения	II гр. Специализированные автомобили: самосвалы, цистерны, фургоны	III гр. Автомобили по перевозке цемента	IV гр. Специализированные автомобили, обслуживающие системы водоснабжения и водоотведения	V гр. Специализированные автомобили: Автокраны, манипуляторы
до 0,5	-	1,30	1,33	2,26	2,16
от 0,5 до 1,5	1,30	1,33	1,38	2,36	2,24
от 1,5 до 3	1,33	1,38	1,45	2,50	2,60
от 3 до 5	1,38	1,45	1,50	2,60	2,66
от 5 до 7	1,45	1,50	1,57	2,74	2,75
от 7 до 10	1,50	1,57	1,67	2,94	2,98
от 10 до 20	1,57	1,67	1,83	3,26	3,29
от 20 до 40	1,67	1,83	2,00	3,6	3,63

II. Для водителей легковых автомобилей

Класс	рабочий объем двигателя (в литрах)	минимальные тарифные коэффициенты
особый малый и малый	до 1,8	1,18
средний	свыше 1,8 до 3,5	1,25
большой	свыше 3,5	1,3

III. Для водителей оперативных автомобилей со специальным звуковым сигналом (типа сирена)

особый малый и малый	до 1,8	1,25
средний	свыше 1,8 до 3,5	1,3
большой	свыше 3,5	1,37

IV. Для водителей автобусов

класс автобуса	габаритная длина автобуса	минимальные тарифные коэффициенты
особо малый	до 5 м	1,25
малый	а) свыше 5 до 6,5	1,34
	б) свыше 6,5 до 7,5	1,47
средний	свыше 7,5 до 9,5	1,63
Водители мотоциклов, мотороллеров		1,01

V. Для машинистов экскаваторов

Емкость ковша, м ³	минимальные тарифные коэффициенты
до 0,15	2,61
от 0,15 до 0,4	2,98
от 0,4 до 1,25	3,42
от 1,25 до 4	3,78
свыше 4	4,3

СОСТАВ КОМИССИИ
по подготовке, заключению, внесению изменений и дополнений и контролю за
выполнением отраслевого соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве, топливно-
энергетическом комплексе и сфере бытового обслуживания населения
Краснодарского края

От Администрации Краснодарского края:

- | | |
|-----------------------------------|--|
| Шапошник
Вячеслав Николаевич | - Врио Министра ТЭК и ЖКХ Краснодарского края
(сопредседатель комиссии) |
| Витковская
Галина Владимировна | - Заместитель Министра ТЭК и ЖКХ
Краснодарского края (член комиссии) |
| Максименко
Татьяна Ильинична | - Начальник отдела экономики и государственных
закупок министерства ТЭК и ЖКХ
(член комиссии) |
| Куриный
Роман Сергеевич | - Руководитель департамента потребительской
сферы и регулирования рынка алкоголя
Краснодарского края (член комиссии) |

От Ассоциации «Объединение работодателей Краснодарского края»

- | | |
|-----------------------------------|--|
| Бударин
Виктор Константинович | - Председатель Краснодарского регионального
отделения Российского союза промышленников
и предпринимателей, президент Ассоциации
(член комиссии) |
| Огурцов
Сергей Александрович | - Заместитель Председателя Краснодарского
регионального отделения Российского союза
промышленников и предпринимателей,
первый исполнительный вице-президент Ассоциации
(сопредседатель комиссии) |
| Харченко
Виталий Александрович | - Генеральный директор
АО «Краснодартеплосеть» (член комиссии) |
| Стойко
Роман Рамильевич | - Генеральный директор ОАО «Анапа Водоканал»
(член комиссии) |

*От Краснодарской краевой организации Общероссийского профсоюза работников
жизнеобеспечения:*

- | | |
|--------------------------------|---|
| Шабунин
Геннадий Дмитриевич | - Председатель краевой организации
Общероссийского профсоюза работников
жизнеобеспечения Краснодарского края
(сопредседатель комиссии) |
| Долгов
Андрей Валериевич | - Главный специалист крайкома профсоюза по
социально-экономическим вопросам
крайкома профсоюза (член комиссии) |
| Городков
Игорь Георгиевич | - Председатель Объединенной профсоюзной
организации работников ЖКХ г. Краснодара
(член комиссии) |
| Ершова
Жанна Александровна | - Председатель первичной профсоюзной организации
ООО «Краснодар Водоканал» (член комиссии) |

Каждая из сторон соглашения имеет равное число голосов вне зависимости от её количественного состава. /

Временно исполняющий обязанности
министра ТЭК и ЖКХ Краснодарского края

В.Н. Шапошник

Заместитель Председателя Краснодарского
регионального отделения Российского
союза промышленников и предпринимателей,
первый исполнительный вице-президент
Ассоциации

Председатель краевой организации
Общероссийского профсоюза
работников жизнеобеспечения

С. А. Огурцов

Г. Д. Шабунин

В настоящем документе пронумеровано и прошнуровано 34 листа

Врио Министр ТЭК и ЖКХ
Краснодарского края

еровано и прошнуровано 34 листа
Заместитель Президента Краснодарского
союза промышленников и предпринимателей,
президент Ассоциации «Объединение
работодателей Краснодарского края»

Председатель краевой организации
Общероссийского профсоюза
работников жизнеобеспечения

