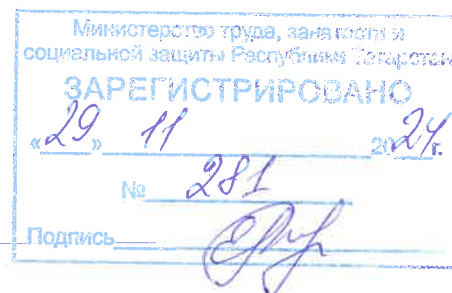


ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по организациям жилищно-коммунального хозяйства
Республики Татарстан на 2025-2027 годы
между Министерством строительства, архитектуры и жилищно-
коммунального хозяйства Республики Татарстан, Региональным
отраслевым объединением работодателей «Союз коммунальных
предприятий Республики Татарстан» и Татарстанской
республиканской профсоюзной организацией
работников жизнеобеспечения



г. Казань 2024год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Отраслевое соглашение по организациям жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан на 2025-2027 годы (далее Соглашение) заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан.

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 жилищной и коммунальной сферах, а также на повышение эффективности работы предприятий и иных организаций жилищно-коммунального хозяйства (далее - Организации), на реализацию социально-экономических, трудовых прав и законных интересов работников отрасли.

Настоящее Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателями предприятий и организаций всех форм собственности жилищно-коммунальной отрасли, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющий права, обязанности и ответственность Сторон социального партнерства.

Сторонами Соглашения являются:

- от республиканских государственных учреждений – Министерство строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан, осуществляющей руководство, управление, координацию и функциональное регулирование в сфере жилищно-коммунального хозяйства республики (далее Министерство);

- от работодателей – Региональное отраслевое объединение работодателей «Союз коммунальных предприятий Республики Татарстан» (далее Региональное объединение работодателей);

- от работников – Татарстанская республиканская профсоюзная организация работников жизнеобеспечения в лице республиканского комитета профсоюза работников жизнеобеспечения (далее - Республиканский комитет).

Перечень организаций жилищно-коммунального хозяйства на которые распространяется действие Соглашения в случае их присоединения к Соглашению в порядке, предусмотренном действующим законодательством, прилагается к настоящему Соглашению (Приложение № 1).

Соглашение служит основой для заключения коллективных договоров в организациях, на которые оно распространяется.

Коллективные договора в организациях не могут включать в себя условия, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными настоящим Соглашением. Данное Соглашение не ограничивает права Организаций в расширении социальных гарантий работникам за счет

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

В Соглашении по взаимной договоренности сторон могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Эти изменения и дополнения оформляются в соответствии с законодательством и являются неотъемлемой частью Соглашения, доводятся до сведения работников и работодателей.

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

В соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан расходы работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением учитываются республиканскими и местными органами исполнительной власти Республики Татарстан, в том числе органами в области государственного регулирования тарифов на газ, электро- и теплоэнергию, органами местного самоуправления при установлении тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими нерегулируемую деятельность.

В случае установления регулируемыми органами тарифов на водоснабжение, газоснабжение, на электрическую и тепловую энергию, на иные жилищно-коммунальные услуги без учета расходов работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением, работодатели вправе корректировать расходы на оплату труда с учетом действующих коллективных договоров и локальных нормативных актов Организаций. При этом работодатели должны обеспечивать уровень минимальной оплаты труда работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, Соглашением между Федерацией профсоюзов, Координационным советом объединений работодателей, Кабинетом Министров Республики Татарстан.

Обеспечение минимальных социальных гарантий, предусмотренных настоящим Соглашением, осуществляется за счет средств (доходов) предприятий. На предприятиях, финансируемых из бюджетных источников с использованием средств соответствующих бюджетов в пределах выделенных средств. Соглашение не ограничивает права организаций в расширении социальных льгот и гарантий работникам за счет собственных средств.

Введение дополнительных льгот и гарантий по сравнению с настоящим Соглашением предусматривается в коллективных договорах.

Ни одна из Сторон настоящего Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

II. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ СТАБИЛЬНОЙ РАБОТЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО КОМПЛЕКСА

Министерство:

- способствует привлечению инвестиций в сферу жилищно-коммунального комплекса, совершенствованию договорных отношений на всех этапах производства и предоставления жилищно-коммунальных услуг предприятиями и иными организациями отрасли;
- вносит в установленном порядке проекты нормативных правовых актов Республики Татарстан в сфере жилищно-коммунального хозяйства;
- содействует развитию малого и среднего предпринимательства в жилищно-коммунальном хозяйстве;
- при проведении реорганизации и преобразования Организации жилищно-коммунального хозяйства республики способствует сохранению трудовых коллективов, их кадрового потенциала;
- организует проведение и подведение итогов Республиканского конкурса на звание «Самый благоустроенный населенный пункт Республики Татарстан», Республиканского конкурса «Лучшая управляющая организация (предприятие) по управлению многоквартирными домами Республики Татарстан» и участвует в проведении Всероссийского конкурса «Лучшая муниципальная практика в номинации «Градостроительная политика, обеспечение благоприятной среды жизнедеятельности населения и развития жилищно-коммунального хозяйства»;
- оказывает содействие в организации проведения независимой оценки квалификаций работников организаций жилищно-коммунального хозяйства республики на их соответствие квалификационным характеристикам, содержащимся в профессиональных стандартах в соответствии с действующим законодательством;
- участвует в экспертизе проектов федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, оценке их соответствия профессиональным стандартам, подготовке предложений по их совершенствованию;
- оказывает содействие в развитии социального партнерства по Организациям жилищно-коммунального хозяйства.

Региональное объединение работодателей:

- способствует созданию благоприятных социально-трудовых отношений в Организациях жилищно-коммунального хозяйства всех форм собственности, согласованию социально-экономических интересов работодателей и работников;
- осуществляет учет и формирует республиканский реестр Организаций жилищно-коммунального хозяйства, участников Отраслевого соглашения в жилищно-коммунальном хозяйстве Республике Татарстан на 2025-2027 годы;

- формирует и вносит в установленном порядке предложения в адрес законодательных и исполнительных органов Республики Татарстан и Российской Федерации по решению вопросов и проблем развития и реформирования жилищно-коммунального хозяйства;
- взаимодействует с органами местного самоуправления по оздоровлению финансового состояния Организаций жилищно-коммунального хозяйства;
- участвует в проведении и подведении итогов Республиканского конкурса на звание «Самый благоустроенный населенный пункт Республики Татарстан», Республиканского конкурса «Лучшая управляющая организация (предприятие) по управлению многоквартирными домами Республики Татарстан». Обобщает и распространяет опыт лучших организаций;
- участвует в реализации мероприятий Программы энерго- и ресурсосбережения в жилищно-коммунальном хозяйстве Республики Татарстан;
- участвует в экспертизе проектов федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, оценке их соответствия профессиональным стандартам, подготовке предложений по их совершенствованию;
- организует проведение анализа потребности в разработке профессиональных стандартов, в том числе с учетом реализации государственных программ и планов мероприятий в ЖКХ;
- разрабатывает требования для подтверждения профессиональной квалификации, в соответствии с профессиональными стандартами и квалификационными требованиями;
- обобщает результаты и практику формирования и внедрения систем профессиональных квалификаций, обеспечивает научно-методическое и практическое сопровождение формирования и функционирования отраслевой и региональных систем профессиональных квалификаций в сфере ЖКХ;
- организует мониторинг рынка труда, потребности в квалификациях, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий;
- формирует и ведет базу данных экспертов, участвующих в экспертизе и профессионально-общественном обсуждении профессиональных стандартов;
- координирует разработку, актуализацию и организацию применения профессиональных стандартов, отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований;
- участвует в определении потребности в образовании и обучении, в разработке образовательных стандартов профессионального образования, в обновлении и профессионально – общественной аккредитации программ профессионального образования и обучения;
- организует мониторинг и обобщение лучших практик профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность с учетом профессиональных стандартов;

- формирует и поддерживает информационный ресурс по вопросам развития профессиональных квалификаций и кадрового обеспечения;
- определяет приоритетные направления развития кадрового потенциала и системы квалификаций;
- организует мероприятия для широкого публичного обсуждения вопросов развития профессиональных квалификаций, профессиональных стандартов и образовательных программ в сфере ЖКХ.

Республиканский комитет:

- организует на основе социального партнерства работу по заключению и выполнению коллективных договоров в Организациях жилищно-коммунального хозяйства всех форм собственности, оказывает им необходимую методическую и практическую помощь в разработке проектов коллективных договоров;
- проводит работу по вовлечению работников Организаций отрасли в процессы повышения эффективности производства и реализации жилищно-коммунальных услуг населению, обеспечению трудовой и производственной дисциплины, развитию экономического соревнования работников и специалистов, систем поощрения передовиков и новаторов производства, проведению рационализаторской работы, технического творчества и других форм воспитательной работы в трудовых коллективах;
- вносит предложения и принимает участие в разработке проектов нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения, социальное развитие трудовых коллективов Организаций отрасли;
- осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда, соблюдением трудового, жилищного, пенсионного законодательства, действующих систем оплаты труда, обеспечением социальных гарантий работников отрасли;
- обобщает и распространяет положительную практику работы работодателей и профсоюзных органов Организаций жилищно-коммунального хозяйства республики в сфере социально-трудовых отношений, улучшении условий и охраны труда, решении социальных вопросов;
- реализует мероприятия в Организациях ЖКХ по разъяснению новых норм законодательства в сфере ЖКХ, применения профессиональных стандартов, сертификации профессиональных квалификаций и социальной защите работников;
- осуществляет мониторинг соблюдения законодательства о труде и применения работодателями в сфере ЖКХ профессиональных стандартов.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

Министерство, Региональное объединение работодателей, Республиканский комитет в рамках своих полномочий и возможностей:

- реализуют меры, направленные на повышение эффективности использования трудового потенциала отрасли путем создания условий для профессионального роста, повышения квалификации работников, подготовки и переподготовки кадров;
- оказывают содействие и помощь работодателям, способствующим сохранению и созданию новых рабочих мест, предотвращению массовых увольнений работающих;
- взаимодействуют с Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в решении вопросов, связанных с массовым высвобождением работников в связи с реорганизацией, ликвидацией, изменением организационно-правовой формы собственности организаций жилищно-коммунального хозяйства;
- способствуют организации профессиональной подготовки, повышения квалификации рабочих, специалистов, руководителей Организаций жилищно-коммунального хозяйства;
- изучают состояние подготовки и повышения квалификации кадров в Организациях жилищно-коммунального хозяйства;
- устанавливают в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации основной критерий массового увольнения работников в связи с ликвидацией Организации при сокращении численности или штата его работников – увольнение свыше 10% работников единовременно;
- содействуют проведению конкурсов профессионального мастерства среди работников основных профессий в Организациях отрасли;
- проводят консультационно-методическую работу и осуществляют контроль за соблюдением работодателями законодательства о занятости, возможности переобучения высвобождаемых работников новым профессиям.

Работодатели:

- не допускают необоснованного сокращения рабочих мест;
- при принятии решения о сокращении численности или штата работников предприятия (организации) и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в письменной форме сообщают об этом выборному профсоюзному органу данной Организации не позднее двух месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее трех месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий;
- принимают решение о массовом высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата только после консультации с соответствующими профсоюзными органами;
- оказывают помощь высвобождаемым работникам в поиске работы в других организациях отрасли;

- принимают в случаях необходимости меры по профессиональной подготовке (переподготовке) высвобождаемых работников за счет средств Организации, созданию новых рабочих мест;
- сохраняют за работником среднемесячную заработную плату на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации с отрывом от производства;
- для минимизации сокращения численности или штата работников используют естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию, перемещение их внутри организации, переподготовка кадров);
- предоставляют высвобожденным работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления расторжения трудового договора с сохранением средней зарплаты на весь срок обучения;
- ежемесячно информируют государственные органы службы занятости о наличии вакантных рабочих мест (должностей);
- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляют государственным органам службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников по установленной форме;
- осуществляют с учетом возможностей переподготовку, трудоустройство и установление льготных условий и режимов работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- обеспечивают сохранение за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в данной организации право в течение трех месяцев после увольнения с военной службы поступление на работу в ту же организацию;
- разрабатывают и утверждают с учетом мнения профсоюзного органа Правила внутреннего трудового распорядка Организации, с которыми знакомят работников при приеме на работу;
- при реорганизации Организации процедуру продолжении трудовых отношений производят в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- извещают выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения, но не менее чем за 2 месяца до начала реорганизации;
- проводят конкурсы профессионального мастерства среди рабочих и специалистов;
- создают работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях по программам среднего профессионального и высшего образования, необходимые условия и обеспечивают гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ и коллективным договором Организации;
- совершенствуют системы мотивации труда работников, определяя условия и порядок их поощрения в коллективных договорах, локальных нормативных актах организации.

Объединенные, первичные профсоюзные организации:

- содействуют повышению производительности и мотивации труда, а также трудовой и психологической адаптации работников в Организации;
- проводят мероприятия, направленные на популяризацию престижности труда в сфере жилищно-коммунального хозяйства республики;
- осуществляют просветительскую работу, направленную для обеспечения здорового образа жизни среди работников, недопущению ими нарушений трудовой и производственной дисциплины, а также развитию у работников стремления к непрерывному повышению своих профессиональных навыков и знаний;
- содействуют принятию работниками решений о продолжении трудовых отношений и их адаптации к работе в реорганизованных Организациях, переобучении новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора;
- осуществляют общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и занятости, в части предоставлении льгот и гарантий при высвобождении работников;
- оказывают бесплатные услуги и консультации по правовым вопросам занятости, предоставлению льгот и гарантий высвобождаемым работникам в соответствии с действующим законодательством;
- добиваются включения в коллективные договоры обязательств и мероприятий, направленных на сохранение рабочих мест, кадрового потенциала, предоставление дополнительных (сверх установленных законодательством) льгот и компенсаций высвобождаемым работникам, проведение курсов профессионального мастерства, опережающего обучения и переобучения работников в случае их высвобождения;
- способствуют созданию в Организациях советов (комиссий) по работе с молодежью (других форм молодежного самоуправления) оказывают организационную, финансовую помощь и поддержку в их деятельности;
- проводят взаимные консультации и переговоры с работодателями по проблемам занятости;
- участвуют в работе по подготовке и внедрению профессиональных стандартов и системы оценки профессиональных квалификаций в организации.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной – один выходной день в неделю.

Работодатель обязан вести учет фактически отработанного времени каждым работником.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников Организации. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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.

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В Организациях приостановка работы, которая в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

В случаях, когда по условиям производства не может быть соблюдена установленная для отдельных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени.

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

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.

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, мо-

жет 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.

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

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 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 неделе и менее – до 8 часов.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиками отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, при наличии финансовой возможности работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка;
- б) собственная свадьба, свадьба детей;
- в) смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер);

Матери (отцу) либо другому лицу (опекун, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося первого класса, предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

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.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора Организации с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании Соглашения и 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 устанавливается непосредственно в Организациях.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков определяется коллективным договором или локальным актом и принимается с учетом мнения представительного органа работников.

Продолжительность сезонных работ в системах жизнеобеспечения населения определяется периодом предоставления соответствующих услуг. Особенности таких сезонных работ предусматриваются 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).

Отопительный период утверждается органами исполнительной власти Республики Татарстан. Неотопительный период – период работ за рамками отопительного периода.

В Организациях отмечаются профессиональные дни и праздники, установленные законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан.

Третье воскресенье марта месяца отмечается профессиональный праздник – День работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляются еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один сво-

труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	3,42	3,85	4,37	4,94	5,56	6,27	6,98	7,74	8,6

В соответствии со статьей 135 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат стимулирующего характера и системы премирования устанавливается непосредственно в Организациях согласно соглашениям, локальным нормативных актов и коллективных договоров.

Принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда осуществляется с учетом мнения представительного органа работников Организации. Эти акты своевременно доводятся до сведения работников.

Работодатели обеспечивают базовую месячную тарифную ставку рабочих первого разряда (минимальный оклад), полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Организации, в которых расходы на оплату труда при установлении базовой месячной тарифной ставки в размере МРОТ не покрываются установленным тарифом, имеют право устанавливать иной размер базовой месячной тарифной ставки. При этом организации обязуются довести этот показатель до величины МРОТ в период действия данного соглашения с учетом принятого для организации долгосрочного периода регулирования тарифов.

Дифференцированные месячные минимальные тарифные ставки рабочих первого разряда основных профессий в организациях жилищно-коммунального хозяйства, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливаются с учетом базовой месячной тарифной ставки рабочего первого разряда и коэффициента особенности работ организации установленных Приложением № 2 к настоящему Соглашению.

Размер минимальной месячной тарифной ставки первого разряда является основой для дифференциации оплаты труда всех профессионально-квалификационных групп работников с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

Расходы на оплату труда при формировании тарифов определяются с учетом межразрядных коэффициентов, принятых в Организациях на основе Единой отраслевой тарифной сетке по оплате труда.

Увеличение тарифной ставки производится в следующих условиях:

- в пределах установленных тарифов на жилищно-коммунальные услуги;
- при отсутствии просроченной задолженности по заработной плате;
- обеспечение рентабельной работы организации, предприятия.

В случае несоответствия даты установления минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, предусмотренной настоящим Соглашением, и даты изменения фактического уровня тарифов на электроэнер-

гию, тепловую энергию, водоснабжение и водоотведение, в соответствии с решением Правительства Российской Федерации, Кабинета Министров Республики Татарстан и органов по регулированию тарифов работодателя вправе синхронизировать дату установления минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда с датой изменения фактического уровня тарифов.

В зависимости от финансового и экономического состояния Организации социальных, экономических и производственных факторов работодатели вправе устанавливать месячную тарифную ставку рабочих первого разряда, превышающую установленный размер в отраслевом Соглашении.

В случае изменения размера минимальной месячной заработной платы работников в соответствии с законодательством Сторонами вносятся соответствующие изменения и дополнения в настоящее Соглашение, касающиеся пересмотра размеров дифференцированных месячных тарифных ставок рабочих основных профессий. Они принимаются дополнительно совместным Соглашением сторон.

Доля тарифной части оплаты труда в структуре заработной платы работников устанавливается в соответствии с размерами, определенными Республиканским Соглашением между Кабинетом Министров Республики Татарстан, Федерацией профсоюзов Республики Татарстан и Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства, но не менее 50%.

Работодатели принимают меры по доведению размера минимальной заработной платы работников в организации до уровня не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в Республике Татарстан и с учетом финансовых возможностей поэтапного доведения минимальной заработной платы в Организации до стоимостной величины минимального потребительского бюджета на члена типовой семьи в Республике Татарстан. Данные меры отражаются при разработке локальных нормативных актов по оплате труда и заключении коллективных договоров.

Работодатели обеспечивают выплату заработной платы, оплату отпусков, иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не допускают применения «теневых» схем оплаты труда, необоснованно высокой дифференциации заработной платы управленческого персонала и заработной платы иных категорий работников.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, настоящего Соглашения и влекут за собой ответственность работодателей 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.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатели выплачивают их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника на основе Единой тарифной сетки.

Оплата труда руководителей Организаций производится в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами.

Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок Организации. Премирование руководителей Организаций, не имеющих прибыли, может производиться за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость работ (услуг).

Конкретный порядок и размеры премирования работников Организации определяются локальными нормативными актами Организации. Положение о премировании утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

Организации самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой учитывается:

- а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;
- б) отсутствие аварий и роста инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;
- в) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с про-

шлым 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 и техники безопасности.

Премия выплачивается работникам, которые проработали весь календарный период (месяц, квартал, полгода, год).

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 40% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночное время считается с 22 часов до 6 часов утра.

Оплата времени простоев не по вине работника производится 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.

Доплаты к тарифным ставкам (окладам) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объемов выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, но не ниже 20% тарифной ставки (оклада) по основной работе.

За руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы устанавливается доплата в размере не менее 10% тарифной ставки (или фиксированный размер).

За разъездной характер работы могут устанавливаться доплаты в размере, определенном в коллективном договоре.

Доплата за работу по графику с разделением смены на части - устанавливается к тарифной ставке (окладу) в размере не менее 30% тарифной ставки (оклада) за отработанное время.

Работа в выходные дни или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

При суммированном учете рабочего времени оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день сверх графика работы конкретного работника – в двойном размере или по желанию работника предоставляется другой день отдыха.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере или предоставление по желанию работника дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

Размеры компенсационных доплат к тарифным ставкам (должностным окладам) за тяжелые и вредные условия труда определяются коллективным договором, либо локальным нормативным актом, но не ниже размеров, установленных законодательством, и устанавливается работодателем по резуль-

татам специальной оценки условий труда на рабочих местах, начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Доплаты за классность водителям, работающим в Организациях жилищно-коммунального хозяйства, производится в следующем порядке: водителям первого класса – не ниже 25%, водителям второго класса – не ниже 10%.

При невыполнении норм выработки (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

Организации коммунального водоснабжения и водоотведения, по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и коллекторов, осуществляющие также работы по текущему содержанию гидротехнических сооружений, противопаводковые мероприятия, откачку поверхностных и дренажных вод и прочую деятельность под водой разрабатывают Положение об оплате труда водолазов и других работников, имеющих соответствующие допуски к работе под водой и спускающихся под воду для выполнения служебных обязанностей.

Положение предусматривает установление водолазным специалистам и старшим водолазным специалистам повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент к месячной минимальной тарифной ставке рабочего первого разряда с учетом квалификационного уровня;
- персональный повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и стажа работы по профессии.

За класс квалификации водолазам выплачивается ежемесячная надбавка к месячной тарифной ставке рабочего первого разряда, принятой с учетом коэффициента особенности работ для организации, тарифицированной по утвержденному разряду оплаты труда с применением соответствующего к данному разряду коэффициента по Единой отраслевой сетке по оплате труда:

- водолазам 3 класса – 10 процентов;
- водолазам 2 класса – 15 процентов;
- водолазам 1 класса – 25 процентов в месяц.

Присвоение класса квалификации водолазам производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Кроме повышающих коэффициентов вышеуказанным работникам рекомендуется предусматривать выплаты компенсационного характера.

Водолазам 1 и 2 класса за время пребывания под водой не менее 1500 часов выплачивается дополнительная ежемесячная надбавка к установленной месячной тарифной ставке (окладу) в размере 10 процентов.

За время пребывания под водой на глубинах свыше 20 метров указанная надбавка выплачивается:

- за 1200 часов пребывания под водой, из них не менее 100 часов на глубинах свыше 20 метров;
- за 1000 часов пребывания под водой, из них не менее 100 часов на глубинах свыше 60 метров.

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.

Доплаты (надбавки) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в Организации, в том числе:

- а) персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство;
- б) персональные надбавки руководителям, специалистам за высокий уровень квалификации;
- в) персональные надбавки другим служащим (техническим исполнителям) 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.

Нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания и нормы численности рабочих и служащих устанавливаются с учетом достигнутого уровня организации труда и производства, передового опыта работы.

Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения профсоюзного органа работников.

О введении новых норм труда работники предупреждаются работодателем не позднее, чем за два месяца.

Руководителям организаций и предприятий устанавливается в качестве критерия оценки деятельности: обеспечение рентабельной работы, выплаты текущей заработной платы в сроки, установленные коллективным договором, отсутствие задолженности по оплате труда работникам и наличие конкретного механизма погашения задолженности по заработной плате (в случае если имеются долги).

Министерство, Региональное объединение работодателей и Республиканский комитет:

- осуществляют контроль за состоянием оплаты труда, обеспечением уровня выплаты заработной платы в сравнении с величиной прожиточного минимума и величиной минимального потребительского бюджета на члена типовой семьи, своевременности выплаты заработной платы и наличием долгов по заработной плате и мер по их погашению на основе регулярно проводимого мониторинга в Организациях жилищно-коммунального комплекса независимо от форм собственности;

- заслушивают руководителей предприятий и организаций по данным вопросам;

- способствуют системной работе работодателей по обеспечению ими своевременной и полной уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование и своевременное предоставление сведений персонифицированного учета работников Организаций.

В целях повышения квалификации и защиты прав работников отрасли работодатели вправе организовать оценку и присвоение профессиональных квалификаций работников, а также определение соответствующей тарификации в порядке, установленном нормами трудового законодательства Российской Федерации и Советом по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве.

VI. ОХРАНА ТРУДА

Министерство:

- осуществляет организационно-методическое руководство и координацию работы по вопросам охраны труда на предприятиях и организациях жилищно-коммунального комплекса республики;

- принимает участие в организации обучения, повышения квалификации и проверке знаний руководителей, специалистов по вопросам охраны труда;

- регулярно проводит анализ состояния и причин производственного травматизма на предприятиях и организациях отрасли;

- участвует в проведении и подведении итогов смотра-конкурса «На лучшую организацию работы по охране труда среди предприятий и организаций жилищно-коммунального хозяйства республики».

Региональное объединение работодателей:

- регулярно на заседаниях Совета директоров заслушивает состояние условий и охраны труда, производственного травматизма в организациях жилищно-коммунального хозяйства;

- участвует в разработке нормативных документов (правил, методических положений, отраслевых инструкций), по улучшению условий и охраны труда;

- содействует организации обучения руководителей, специалистов и других категорий работников в области охраны труда;
- регулярно организует семинары по обучению и пропаганде передового опыта работы в области охраны труда и профилактики производственного травматизма;
- принимает меры по активизации проведения специальной оценки условий труда в организациях жилищно-коммунального хозяйства республики;
- организует участие работодателей предприятий и организаций отрасли в смотре-конкурсе «На лучшую организацию работы по охране труда среди организаций жилищно-коммунального хозяйства республики»; принимает участие в подведении итогов смотра-конкурса «На лучшую организацию работы по охране труда среди предприятий и организаций жилищно-коммунального хозяйства республики».

Республиканский комитет профсоюза:

- принимает участие в расследовании тяжелых несчастных случаев на производстве, в т.ч. групповых несчастных случаев и случаев со смертельным исходом;
- оказывает методическую и консультативную помощь работникам и специалистам по вопросам охраны труда;
- в целях осуществления общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда совместно с профсоюзами предприятий активизирует деятельность уполномоченных лиц по охране труда и совместных комитетов (комиссий) по охране труда. Проводит смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда рескома профсоюза»;
- продолжает работу по формированию института уполномоченных лиц по охране труда, созданию совместных комитетов (комиссий) по охране труда на предприятиях и организациях отрасли;
- принимает участие в подведении итогов смотра-конкурса «На лучшую организацию работы по охране труда среди предприятий и организаций жилищно-коммунального хозяйства республики»;
- защищает интересы работников (в том числе в судебных органах), пострадавших от несчастных случаев на производстве;
- способствует осуществлению мер, направленных на улучшение условий труда и снижению производственного травматизма; проведению специальной оценки условий труда в организациях отрасли;
- проводит совместные проверки с органом государственной инспекции труда в организациях отрасли соблюдения законодательства по охране труда;
- заслушивает на заседаниях пленумов, президиумов рескома профсоюза за состояние условий и охраны труда, производственного травматизма на предприятиях, организациях отрасли с принятием мер по улучшению этой работы, устранению недостатков;

- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушениями законодательства об охране труда, коллективных договоров, изменением условий труда.

Работодатели обеспечивают:

- соблюдение правил по охране труда, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда при осуществлении трудовой деятельности по видам экономической деятельности и видам выполняемых работ;
- соответствие нормативно-технической документации Организации по охране труда нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;
- создают службы охраны труда, вводят должности специалистов или ответственных должностных лиц за охрану труда в Организации в соответствии с трудовым законодательством;
- разрабатывают и реализуют мероприятия по модернизации оборудования, направленные на улучшения условий, замену тяжелого физического труда;
- своевременное проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, разрабатывая и реализуя на ее основе план мероприятий по приведению и улучшению условий труда;
- информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда;
- обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда;
- выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи устанавливаются в коллективном договоре. Не допускают работников без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты к работе;
- выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с приказом Минтруда России от 12.2022г. №291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;
- проведение обязательных предварительных и периодических меди-

цинских осмотров работников в соответствии с требованиями законодательства;

- проведение анализа причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний происшедших на производстве, разработки и внедрения профилактических мероприятий по их предупреждению;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и своевременное доведение информации в Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан, соответствующий орган профсоюзной организации о случившихся несчастных случаях на производстве;

- осуществление обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда в установленные законодательством сроки;

- рассмотрение представлений уполномоченного по охране труда первичных профсоюзных организаций согласно коллективным договорам или локальным нормативным актам;

- обучение уполномоченных лиц, выполняющих функции по охране труда и состоящих в штате организации, не реже 1 раза в три года, обеспечение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда;

- предоставление уполномоченным лицам по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 2-х часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего заработка;

- содействие в работе совместного комитета (комиссии), уполномоченных лиц по охране труда, создание необходимых условий для их деятельности;

- сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по их вине;

- ежегодное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство работ и услуг;

- предоставление материалов на смотр-конкурс «На лучшую организацию работы по охране труда среди организаций жилищно-коммунального

хозяйства республики», проводимого Министерством, Региональным объединением работодателей и Республиканским комитетом;

- расходование денежных средств на обеспечение нормальных условий труда, реализацию мер по охране труда и технике безопасности, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе на приобретение и бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, приобретением и бесплатной выдачей молока и других равноценных пищевых продуктов (по установленным законодательством нормам), проведение специальной оценки рабочих мест, обязательных медицинских осмотров работников, санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания в соответствии с требованиями охраны труда, иные расходы, связанные с обеспечением безопасных условий труда работников;

- предоставление льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определенных законодательством и коллективными договорами, заключенными в организациях, в т.ч. несовершеннолетним детям при гибели работника на производстве по вине работодателя и отсутствия вины самого работника, установлении инвалидности в результате увечья по вине работодателя и отсутствия вины работника, доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя и отсутствия вины работника, погибшего на производстве и других случаях установленных коллективными договорами:

- представление компенсаций работникам, занятым на тяжелых физических работах и работах с вредными опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах в зависимости от класса условий труда;

- ежегодное заключение Соглашения по охране труда в организациях и его выполнение.

Профсоюзные комитеты:

- организуют на предприятиях общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда через соответствующие комиссии и уполномоченных лиц по охране труда;

- обеспечивают ежегодный контроль за разработкой и выполнением Соглашений по охране труда;

- оказывают консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда, по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, а также при получении травм в результате несчастных случаев на производстве;

- способствуют осуществлению мер, направленных на улучшение условий охраны труда и снижению травматизма;

- добиваются включения в коллективные договоры мероприятий и обязательств, направленных на улучшение условий труда и санитарно-бытового обслуживания работников;

- участвуют в формировании комиссии по охране труда и избирают уполномоченных лиц по охране труда, оказывают практическую и методическую помощь в их деятельности;
- организуют совместно с работодателями обучение уполномоченных лиц по охране труда, членов комиссий (комитетов) по охране труда, обеспечение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда;
- представляют материалы на смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда рескома профсоюза»;
- рассматривают вопросы охраны труда на заседаниях профсоюзных комитетов, собраниях трудовых коллективов;
- участвуют в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, коллективных договоров, изменением условий труда;
- обращаются в случае необходимости с исковым заявлением в суд в защиту прав работников на возмещение ущерба, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья.

VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Организации, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривают предоставление следующих социальных льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определенных в коллективных договорах и других локальных нормативных актах:

- частичную или полную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:
 - а) связанных с погребением умерших работников;
 - б) связанных с погребением близких родственников работников (супруга, детей, родителей);
 - в) связанных с погребением ветеранов организации, предприятия (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно в организации);
- негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой в организации;
- добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни работников;
- выплату материальной помощи:
 - а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за рабочий год;
 - б) при увольнении работника из организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

- в) при рождении ребенка;
- г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые);
- д) при увольнении работника в связи с призывом на срочную службу в Российскую Армию;
- е) призывом на военную службу по мобилизации или контракту в зону СВО;
- ж) работникам, пострадавшим в результате стихийного бедствия;
- з) семье в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту (при предоставлении свидетельства о смерти);
 - выплату единовременного вознаграждения к отраслевому празднику работникам, которым присвоено звание «Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан», «Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации», удостоенных других наград и почетных званий;
 - приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в летний период для детей работников и выделение их работникам с полной или частичной оплатой стоимости, в т.ч. семьям, имеющим троих и более детей, детей-инвалидов, неполным семьям; участникам СВО и членам их семей;
 - частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:
 - а) на содержание в детских дошкольных учреждениях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает прожиточного минимума;
 - б) на содержание детей-инвалидов в детских дошкольных учреждениях;
 - в) на содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей; детей участников СВО;
 - частичную компенсацию удорожания стоимости питания в столовых в рабочие дни, а также стоимость проезда к месту работы;
 - выделение средств, направляемых на оздоровление работников и членов их семей;
 - предоставление матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей, которые идут в первый класс, полностью или частично оплачиваемого отпуска в День знаний – 1 сентября;
 - увеличение ежемесячной компенсации работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста 3-х лет;
 - участие в улучшении жилищных условий работников на условиях ипотечного кредитования;
 - выплату единовременного пособия в случаях:
 - а) гибели работника на производстве на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего; гибели работника-участника СВО;
 - б) установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания, 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;

- доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя.

- предоставление автотранспорта за счет средств Организации для обеспечения отдыха работников, на культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные мероприятия, по заявлениям работников. Порядок и условия предоставления автотранспорта устанавливаются непосредственно в организациях;

- предоставление молодым работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования и работникам, поступающим в указанные учреждения гарантий и льгот в соответствии с действующим законодательством;

- предоставление оплачиваемого дополнительного отпуска исходя из тарифной ставки (оклада) на оговариваемый в коллективном договоре срок в случаях: при рождении ребенка, собственной свадьбы или свадьбы детей и других;

- предоставление одному из родителей(опекунам) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его заявлению до 24 выходных дополнительно оплачиваемых дней подряд один раз в год и еще полгода 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц одному из родителей. Оплата производится в размере и порядке, установленном законодательством за счет средств СФР (ст.262 ТК РФ);

- предоставление согласно заявлений работников дополнительных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время, работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим 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.

Работодатели:

- обеспечивают государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством;

- своевременное перечисление страховых взносов в Социальный фонд России;

- беспрепятственно предоставляют информацию работникам о начислении страховых взносов в Социальный фонд России;

- осуществляют расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая обязательную подготовку и переподготовку производственно-технического персонала;

- предоставляют соответствующие документы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания в соответствии с действующим законодательством;

- при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях сохраняют за беременными женщинами средний зара-

боток по месту работы (статья 254 ТК РФ);

- 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, устанавливают им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (согласно статье 93 ТК РФ);

- обеспечивают условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

- а) проводят первоочередную специальную оценку условий труда рабочих мест женщин и подростков;

- б) выполняют мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин и подростков;

- в) ограничивают применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда (статья 253 ТК РФ);

- г) исключают 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 (статья 265 ТК РФ);

- 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;

- совершенствуют систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых кадров, предусматривают в коллективных договорах выделение средств на эти цели;

- утверждают в Организациях Положение о наставничестве, закрепляют наставников за молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивают наставникам надбавку к окладу не менее 10% размера оклада;

- осуществляют расходы по совершенствованию взаимоотношений в сфере социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, которые включают в себя перечисления средств в виде сумм добровольных членских взносов, а также иные расходы, предусмотренные настоящим Соглашением, иными соглашениями в сфере социального партнерства, включая коллективные договоры и локальные нормативные акты Организации;

- производят несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы;

- обеспечивают молодым работникам и членам их семей необходимые условия для занятий физкультурой, спортом, художественной самодеятельностью и другими формами досуга.

Республиканский комитет, профсоюзные комитеты:

- осуществляют защиту социально-трудовых прав работников в вопросах соблюдения трудового, жилищного и пенсионного законодательства, обеспечения охраны здоровья, выполнения обязательств, обусловленных Соглашением, коллективными договорами;
- осуществляют общественный контроль за обеспечением гарантий работников согласно законодательству в случаях преобразования и реорганизации, изменении форм собственности предприятий и организаций;
- способствуют увеличению количества оздоравливающих работников и членов их семей, организуют в течение года физкультурно-оздоровительные соревнования и культурно-массовые мероприятия среди работников предприятий, организаций отрасли;
- добиваются включения в коллективные договора обязательств по реализации пенсионного законодательства и защите пенсионных прав работников;
- обеспечивают взаимодействие с Социальным фондом Российской Федерации по Республике Татарстан по реализации законодательства в сфере социального страхования и страхования от несчастных случаев на производстве;
- содействуют развитию и расширению благотворительной деятельности в трудовых коллективах и принимают участие в проведении благотворительных мероприятий для инвалидов, ветеранов, детей сирот;
- проводят постоянные консультации по пенсионным вопросам, трудовому и пенсионному законодательству;
- обеспечивают предоставление членам профсоюза путевок на санаторно-курортное лечение в профсоюзные здравницы в Республике Татарстан по ежегодно устанавливаемой скидке от стоимости путевок;
- содействуют созданию Молодежных организаций (комиссий), оказывают практическую и финансовую поддержку в их деятельности;
- оказывают материальную помощь членам профсоюза, ветеранам предприятия, организации за счет средств профсоюзной организации;
- участвуют в организации учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий по социальной ипотеке с учетом стажа работы, времени подачи заявления о постановке на учет;
- организуют новогодние театрализованные представления, мероприятия для детей в дни зимних школьных каникул; ко Дню знаний и Дню защиты детей;
- обеспечивают детей работников в возрасте до 14 лет (включительно) новогодними подарками;
- ходатайствуют о предоставлении дополнительных по сравнению с действующим законодательством норм, усиливающих гарантии закрепления на работе молодежи.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО, ГАРАНТИИ И ОСНОВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН

В целях повышения взаимодействия социальных партнеров, дальнейшего регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений Министерство, Региональное объединение работодателей и Республиканский комитет:

- принимают меры по реализации Указа Президента Республики Татарстан «О развитии социального партнерства в сфере труда» от 17 ноября 2015г. № VII-1105;
- 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;
- проводят взаимные встречи, консультации и переговоры по социально-экономическим проблемам и задачам предприятий и организаций отрасли;
- прорабатывают в соответствующих федеральных и республиканских и местных органах власти вопросы по обеспечению своевременного финансирования жилищно-коммунального хозяйства и принятию экономически обоснованных тарифов в части расходов на оплату труда, охрану труда, социальное обеспечение, а также иных вопросов в рамках настоящего Соглашения;
- участвуют в установленном порядке в подготовке проектов нормативных актов по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и экономические интересы работников жилищно-коммунального хозяйства;
- участвуют в разработке и содействуют реализации государственных программ и проектов социально-экономического развития и модернизации жилищно-коммунального хозяйства, привлечению инвестиций в сферу, укреплению ее материально-технической базы;
- представляют в Кабинет Министров Республики Татарстан, Министерство строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда и быта работников отрасли;
- согласуют принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся работников отрасли к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации и Республики Татарстан, награждению почетными грамотами федеральных и республиканских органов исполнительной власти;
- способствуют предупреждению коллективных трудовых споров и принимают все зависящие меры по их урегулированию в порядке, установленном законодательством;
- содействуют расширению числа работодателей, являющихся членами Регионального объединения работодателей, созданию первичных и объеди-

ненных профсоюзных организаций в Организациях жилищно-коммунального хозяйства республики;

- устанавливают размеры дифференцированных минимальных месячных тарифных ставок первого разряда рабочих основных профессий по отрасли, которые применяются в Организациях отрасли – участниках Соглашения.

Министерство:

- по мере необходимости выходит с предложениями в Кабинет Министров Республики Татарстан по решению вопросов стабилизации производства, экономики, а также по защите экономических и трудовых интересов работников отрасли жилищно-коммунального хозяйства;

- принимает участие в формировании республиканского бюджета, способствует обеспечению его исполнения;

- принимает участие по вопросу механизмов, направленных на оптимальное решение в сфере социально-трудовых отношений в период реформирования Организаций и при необходимости участие в мероприятиях, проводимых в рамках реформирования отрасли;

- содействует организации профессиональной подготовки кадров, в том числе и руководящего состава;

- оказывает содействие по вопросу обучающих семинаров, совещаний для целей выполнения настоящего Соглашения;

- оказывает работодателям консультационную помощь по вопросам реализации настоящего Соглашения.

Региональное объединение работодателей:

- получает от своих членов информацию о размере месячной тарифной ставки рабочих первого разряда основных профессий установленной в Организации, иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения, анализирует полученные сведения, проводит предварительные переговоры с Организациями по вопросам оплаты труда;

- проводит среди своих членов работу, направленную на обеспечение невмешательства в деятельность профсоюзных организаций, если она не противоречит положениям действующего законодательства, а также на соблюдение гарантий деятельности профсоюзных организаций, установленных законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан;

- способствует развитию коллективной договорной работы в Организациях отрасли на всех уровнях социального партнерства, а также в пределах своей компетенции оказывает поддержку Республиканскому комитету, профсоюзным организациям в их деятельности;

- оказывает содействие работодателям отрасли по реализации ежегодно заключаемого Соглашения между Федерацией профсоюзов, Координационным советом объединений работодателей, Кабинетом Министров Республики Татарстан «О минимальной заработной плате в Республике Татарстан»;

- принимает меры по сохранению и развитию кадрового потенциала

работников отрасли ЖКХ, в том числе на основании внедрения отраслевой системы профессиональных квалификаций;

- реализует иные права, обязанности, установленные законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, настоящим Соглашением.

Республиканский комитет, профсоюзные комитеты:

- реализуют предусмотренные законодательством право на осуществления общественного контроля за соблюдением трудового, жилищного и пенсионного законодательства и иных актов, содержащих нормы социально-трудовых прав работников;
- содействуют адаптации работников к работе в условиях реформирования, преобразования и изменения форм собственности Организаций отрасли, продолжению трудовых отношений работников в данных условиях, сохранению стабильных трудовых кадров;
- принимают меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, конструктивного урегулирования коллективных трудовых споров в случаях их возникновения путем проведения переговоров с работодателями;
- способствуют созданию благоприятных социально-трудовых отношений и проведению воспитательной работы в коллективах, укреплению производственной и трудовой дисциплины, росту производительности труда, повышению устойчивости функционирования систем жизнеобеспечения населения;
- оказывают практическую, организационную и методическую помощь в колдоговорной работе, проводят в случае необходимости экспертизу проектов коллективных договоров, на их соответствие законодательству и настоящему Соглашению;
- принимают 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 соответствующие профсоюзные организации, и их представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации;
- содействуют выполнению работодателями 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;
- проводят среди работников разъяснительную работу по соблюдению режима рабочего времени, требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма;
- участвуют в решении вопросов по своевременной оплате труда, установлению минимальной оплаты труда не ниже уровня прожиточного мини-

муна трудоспособного населения в республике;

- предпринимают усилия, направленные на развитие инициативы и экономического соревнования среди работников;
- предоставляют консультативную, правовую и иную помощь членам профсоюза по вопросам заработной платы и охраны труда, занятости, профессионального обучения и разрешения трудовых споров;
- осуществляют организацию и проведение культурно-досуговых и физкультурно-оздоровительных мероприятий в трудовых коллективах;
- при соблюдении работодателями норм трудового законодательства, а также настоящего Соглашения обязуются не организовывать и не участвовать в организации забастовок и массовых акций протеста работников.

Работодатели:

- создают условия для деятельности выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Татарстан «О профессиональных союзах».
- не вмешиваются в деятельность профсоюзных организаций, не принимают решений, ограничивающих права и деятельность профсоюза;
- предоставляют первичной профсоюзной организации информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров по разработке коллективных договоров, обеспечивают своевременное их заключение и доведения до работников содержания колдоговоров;
- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, принимают решения с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов;
- принимают необходимые меры по сохранению действующих представительных органов работников, в лице объединенных, территориальных и первичных профсоюзных организаций, их созданию в организациях жилищно-коммунального хозяйства с государственной, муниципальной и частной формой собственности, в соответствии с Указом Президента Республики Татарстан «О развитии социального партнерства в сфере труда» от 17 ноября 2015г. № VII-1105;
- обеспечивают по личным письменным заявлениям работников бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы (одновременно с выплатой заработной платы) на счета профсоюзных организаций. Не допускают возникновения задолженности по профсоюзным взносам, удержанным из заработной платы членов профсоюза. Принимают меры по погашению задолженности по профсоюзным взносам в случаях их возникновения;
- согласно статье 377 Трудового кодекса РФ, предусматривают в коллективных договорах отчисление денежных средств первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- предоставляют по запросам Регионального объединения работодате-

лей и Республиканского комитета профсоюза информацию по вопросам заработной платы работников, иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения;

- обеспечивают перечисление средств в виде членских взносов (включая вступительные взносы) в Региональное объединение работодателей на проведение мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью;

- обеспечивают членам выборных профсоюзных органов, неосвобожденным от основной работы, предоставление оплачиваемого рабочего времени с сохранением средней заработной платы для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе выборных органов, заседаний комиссии, пленумов, конференций в качестве делегатов в соответствии с законодательством, коллективных договоров;

- предоставляют работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания срока их полномочий, прежней работы (должности), а при ее отсутствии с согласия работника, другой работы (должности);

- распространяют за счет средств работодателя на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации льготы, виды премирования, вознаграждения по итогам работы за год, выслугу лет, при выходе на пенсию, установленные для работников этой организации, предприятия;

- предоставляют 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;

- обеспечивают представителям профсоюзных организаций возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в Организации (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.

Работники обязуются:

- выполнять обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами, коллективными договорами и иными соглашениями в сфере трудовых отношений;

- способствовать повышению эффективности производства, при выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности организации, обеспечение ресурсосбережения;

- стремиться к поддержанию деловой репутации и престижа организации, к сохранению лояльности по отношению к ней;

- поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду;
- при соблюдении работодателями положения настоящего Соглашения, коллективного договора - не участвовать в проведении забастовок и массовых акций протеста работников организаций, не вовлекать в них других работников;
- активно участвовать в общественно-экономической деятельности трудового коллектива, проводимых культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятиях в Организациях.

IX. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируется Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

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

Стороны взаимно представляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Соглашения.

Продление сроков действия, изменения и дополнения в настоящее Соглашение производятся в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, для заключения Соглашения.

Разрешение споров и разногласий, возникших при заключении, изменении и выполнении данного Соглашения осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

После подписания настоящее Соглашение направляется в 4-х экземплярах на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

После уведомительной регистрации настоящее Соглашение публикуется на официальных сайтах Министерства и Регионального объединения работодателей и в информационном бюллетени Республиканского комитета.

Текст Соглашения доводится сторонами в месячный срок со дня проведения уведомительной регистрации в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан до Организаций жилищно-коммунального хозяйства республики.

Организации, на которые не распространяются нормы настоящего Соглашения вправе присоединиться к нему. Для этого работодатели направляют в адрес Регионального объединения работодателей и Республиканский коми-

тет письма о присоединении к настоящему Соглашению с указанием необходимых реквизитов организации.

В течение одного месяца Региональным объединением работодателей и Республиканским комитетом вносятся соответствующие дополнения в реестр участников Соглашения, который формируется в региональном объединении работодателей.

Региональный реестр Организаций, на который распространяется Соглашение, представляется в соответствующие органы, регулирующие тарифы на жилищно-коммунальные услуги (Государственный комитет Республики Татарстан по тарифам) для использования при формировании тарифов на услуги и фонда заработной платы Организаций на предстоящий период.

По предложению Сторон Соглашения руководитель органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования Соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключение данного Соглашения, присоединиться к этому Соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации Соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению не представили в республиканский орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то Соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

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

В случае отказа работодателя присоединиться к Соглашению руководитель регионального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон Соглашения.

Представители работодателя, представители работников и представители Сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Использование минимальных тарифных ставок рабочих первого разряда, установленных в отраслевом тарифном Соглашении по организациям жилищно-коммунального хозяйства республики в случаях обращения в органы исполнительной власти (Государственный комитет Республики Татарстан по тарифам, муниципальных образований и местного самоуправления) при

формировании фонда оплаты труда в тарифах на жилищно-коммунальные услуги работодатели могут осуществлять только при условии, что они входят в Региональное отраслевое объединение работодателей «Союз коммунальных предприятий Республики Татарстан» и в Организациях функционируют первичные профсоюзные организации, представляющие интересы работников.

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.

Приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью:

Приложение № 1 «Перечень организаций на которые распространяется действие Отраслевого соглашения» на 2 листах,

Приложение №2 «Коэффициенты особенности работ организаций и предприятий жилищно-коммунального хозяйства для определения минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда» на 3 листах.

Министр строительства,
архитектуры и жилищно-
коммунального хозяйства
Республики Татарстан



М.М. Айзатуллин

Председатель Совета
директоров Регионального
отраслевого объединения
работодателей «Союз
коммунальных предприятий
Республики Татарстан»



А.Х. Хайруллин

Председатель Татарстанской
республиканской профсоюз-
ной организации работников
жизнеобеспечения



О.А. Круглова

Перечень
организаций, на которые распространяется действие
Отраслевого соглашения

1. Организации коммунального электроснабжения и коммунального теплоснабжения в городах, районах и сельской местности республики.
2. Организации коммунального водоснабжения и водоотведения, по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и коллекторов.
3. Организации, осуществляющие работы по текущему содержанию гидротехнических сооружений, противопаводковым мероприятиям, откачке поверхностных и дренажных вод и прочую деятельность под водой.
4. Организации по ремонту и эксплуатации лифтового хозяйства.
5. Организации по ремонту и эксплуатации дорожно-мостового хозяйства.
6. Ремонтно-строительные организации, осуществляющие капитальный ремонт жилищного фонда и другие ремонтно-строительные работы в жилищно-коммунальном хозяйстве.
7. Мусороперерабатывающие и мусоросжигательные заводы, мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения твердых бытовых отходов.
8. Организации, осуществляющие деятельность по учету и технической инвентаризации недвижимого имущества.
9. Организации, обеспечивающие технологическую комплектацию предприятий и организаций, взаимодействующих с Министерством строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан, лизинговую деятельность.
10. Организации, совершенствующие систему ценообразования, сметного нормирования в строительстве и жилищно-коммунальной сфере.
11. Организации, занимающиеся профессиональной подготовкой рабочих и специалистов в сфере жилищно-коммунального хозяйства.
12. Организации, осуществляющие управление эксплуатацией жилого и нежилого фонда.
13. Организации, выполняющие функции заказчика при эксплуатации и ремонте жилого фонда.
14. Организации, осуществляющие функции начисления и сбора платежей за оказанные жилищно-коммунальные услуги.
15. Организации, занимающиеся добычей щебня, песка, производством асфальтобетона, нефтебитума.

16. Организации, занимающиеся деятельностью (эксплуатацией) автомобильного транспорта.
17. Организации, занимающиеся ремонтом автотранспорта.
18. Организации ритуального обслуживания, в том числе по организации похоронного дела.
19. Организации по механизированной уборке, санитарной очистке, благоустройству, озеленению территорий муниципальных образований.
20. Организации банно-прачечного хозяйства.
21. Организации гостиничного хозяйства.
22. Подрядные и другие организации, оказывающие услуги в сфере жилищного хозяйства.
23. Многоотраслевые организации жилищно-коммунального хозяйства.
24. Организации, осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве.

Министр строительства,
архитектуры и жилищно-
коммунального хозяйства
Республики Татарстан



М.М. Айзатуллин

Председатель Совета
директоров Регионального
отраслевого объединения
работодателей «Союз
коммунальных предприятий
Республики Татарстан»



А.Х. Хайруллин

Председатель Татарстанской
республиканской профсоюзной
организации работников
жизнеобеспечения



О.А. Круглова

Приложение № 2
к Отраслевому соглашению по
организациям жилищно-коммунального
хозяйства Республики Татарстан
на 2025-2027 годы

**Коэффициенты особенности работ
организаций и предприятий жилищно-коммунального
хозяйства для определения минимальной месячной тарифной
ставки рабочих первого разряда**

Организации коммунального электроснабжения и коммунального теплоснабжения в городах	1,6
Организации коммунального электроснабжения и коммунального теплоснабжения в сельской местности	1,4
Организации осуществляющие:	
- деятельность по учету и технической инвентаризации недвижимого имущества;	1,3
- лизинговую деятельность;	1,3
- обеспечение технологической комплектации предприятий и организаций, взаимодействующих с Министерством строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан;	1,3
- совершенствование системы ценообразования сметного нормирования в строительстве и жилищно-коммунальной сфере;	1,3
- профессиональную подготовку рабочих и специалистов жилищно-коммунальной сферы деятельности;	1,3
- управление эксплуатацией жилого и нежилого фонда;	1,3
- функции заказчика при эксплуатации и ремонте жилищного фонда;	1,3
- начисление и сбор платежей за оказанные жилищно-коммунальные услуги;	1,3
Организации, занимающиеся добычей щебня, песка, производством асфальтобетона, нефтебитума	1,3

Организации, занимающиеся деятельностью (эксплуатацией) автомобильного транспорта	1,6
Организации, занимающиеся ремонтом автотранспорта	1,2
Организации коммунального водоснабжения и водоотведения, по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и коллекторов, осуществляющих работы по текущему содержанию гидротехнических сооружений, противопаводковым мероприятиям, откачке поверхностных и дренажных вод и прочую деятельность под водой в городах	1,6
Организации коммунального водоснабжения и водоотведения, по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и коллекторов, осуществляющих работы по текущему содержанию гидротехнических сооружений, противопаводковым мероприятиям, откачке поверхностных и дренажных вод и прочую деятельность под водой в сельской местности	1,4
Организации по ремонту и эксплуатации лифтового хозяйства	1,4
Мусороперерабатывающие и мусоросжигающие заводы, мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения ТБО	1,3
Ремонтно-строительные организации осуществляющие капитальный ремонт жилого фонда	1,4
Организации по механической уборке, санитарной очистке, благоустройству, озеленению территорий муниципальных образований	1,25
Организации ритуального обслуживания, в т.ч. по организации похоронного дела	1,25
Организации по ремонту и эксплуатации дорожно-мостового хозяйства	1,4
Организации банно-прачечного хозяйства	1,25
Организации гостиничного хозяйства	1,25

Подрядные и другие организации, оказывающие услуги в сфере жилищного хозяйства	1,25
Организации осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве	1,2

Для многоотраслевых организаций ЖКХ при расчете минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда производственного подразделения применять коэффициент особенностей работ, соответствующий основной деятельности данной организации (подразделения).

Министр строительства,
архитектуры и жилищно-
коммунального хозяйства
Республики Татарстан



М.М. Айзатуллин

Председатель Совета
директоров Регионального
отраслевого объединения
работодателей «Союз
коммунальных предприятий
Республики Татарстан»

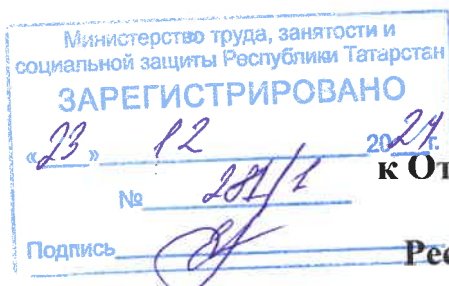


А.Х. Хайруллин

Председатель Татарстанской
республиканской
профсоюзной организации
работников
жизнеобеспечения



О.А. Круглова



**Дополнительное соглашение
к Отраслевому соглашению по организациям
жилищно-коммунального хозяйства
Республики Татарстан на 2025 – 2027 годы**

от « 17 » декабря 2024г.

г. Казань

Министерство строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан, в лице министра Айзатуллина М.М., Региональное отраслевое объединение работодателей «Союз коммунальных предприятий Республики Татарстан», в лице председателя Совета директоров Хайруллина А.Х. и Татарстанская республиканская профсоюзная организация работников жизнеобеспечения, в лице председателя Кругловой О.А. заключили настоящее Дополнительное соглашение к «Отраслевому соглашению по организациям жилищно-коммунального хозяйства Республики Татарстан на 2025 – 2027 годы» о нижеследующем:

1. Внести изменения в подраздел «Работодатели обеспечивают» раздела VI «Охрана труда»:

- в абзаце одиннадцатом дату «12.2022г.» заменить на «12.05.2022г.»
- в абзаце четырнадцатом добавить слова «в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая, в орган исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющей полномочия по реализации государственной политики в области охраны труда на территории субъекта РФ; в орган местного самоуправления по месту происшедшего несчастного случая; в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по месту регистрации работодателя в качестве страхования».

2. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с 1 января 2025 года.

3. Настоящее Дополнительное соглашение подписано в четырех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одной для каждой из сторон и Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

Министр строительства,
архитектуры и жилищно-
коммунального хозяйства
Республики Татарстан



М.М. Айзатуллин

Председатель Совета
директоров Регионального
отраслевого объединения
работодателей «Союз
коммунальных предприятий
Республики Татарстан»



А.Х. Хайруллин

Председатель Татарстанской
республиканской профсоюзной
организации работников
жизнеобеспечения



О.А. Круглова