|  |  |
| --- | --- |
| Начальник департамента энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /С. А. Клестов/  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015г | Председатель  Новосибирской территориальной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /А. В. Чаплыгин/  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015г |

**СОГЛАШЕНИЕ В СФЕРЕ ТРУДА**

**ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ДЕПАРТАМЕНТУ ЭНЕРГЕТИКИ, ЖИЛИЩНОГО И КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА ГОРОДА, НА 2015 – 2017 ГОДЫ**

Новосибирск 2015 г.

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Соглашение в сфере труда по предприятиям, подведомственным департаменту энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города (далее – Соглашение), заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности предприятий, подведомственных департаменту энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города (далее – предприятия).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в жилищно-коммунальной сфере и устанавливающим общие условия оплаты труда работников жилищно-коммунального хозяйства, их гарантии, компенсации и льготы.

Действие настоящего соглашения распространяется на работников и работодателей муниципальных предприятий жилищно-коммунального хозяйства города Новосибирска (список предприятий приведен в Приложении 2 к настоящему Соглашению). Работодатели обеспечивают выполнение настоящего соглашения, своевременно решают в мэрии города Новосибирска и администрациях районов города вопросы, обеспечивающие нормальное функционирование организаций жилищно-коммунального хозяйства.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров на предприятиях, трудовых договоров с работниками предприятий и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**1.2.** Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

Департамент энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города – представитель работодателей в лице начальника департамента энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города Клестова Сергея Александровича (далее – Работодатель);

Работники предприятий в лице их полномочного представителя – председателя Новосибирской территориальной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения Чаплыгина Антона Владимировича (далее – Профсоюз).

**1.3.** Стороны договорились:

**1.3.1.** Коллективные договоры предприятий, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах предприятий, с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

**1.3.2.** В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников предприятий.

**1.4.** Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

**1.5.** Работодатель доводит текст Соглашения до предприятий, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

**1.6.** Текст Соглашения размещается на официальном сайте департамента энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города (<http://degkh.ru>) и сайте Общественной организации Федерация профсоюзов Новосибирской области ([www.fpnso.ru](http://www.fpnso.ru)).

**1.7.** Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует три года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения.

**1.8.** Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей путем подачи заявлений в департамент энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города.

**1.9.** Стороны Соглашения представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

**2.** **Обязательства сторон Соглашения и их представителей**

**2.1.** Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование, развитие предприятий и необходимость улучшения положения работников, Стороны договорились:

**2.1.1.** Обеспечивать выполнение предусмотренных действующим законодательством и настоящим Соглашением минимальных социальных гарантий работников и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет собственных средств при заключении коллективного договора.

**2.1.2.** Участвовать в совместной работе органов, действующих на принципах социального партнерства.

**2.2.** **Работодатель:**

**2.2.1.** Предоставляет Профсоюзу, по его запросам, информацию о численности, составе работников, о системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

**2.2.2.** Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

**2.3.** **Профсоюз:**

**2.3.1.** Обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников предприятий.

**2.3.2.** Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям предприятий помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**2.3.3.** Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах предприятий.

**2.3.4.** Содействует предотвращению на предприятиях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

**2.3.5.** Взаимодействует в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению почетными грамотами Министерства строительства и ЖКХ РФ, ФНПР, ЦК профсоюза, ОО Федерации профсоюзов НСО с указанными структурами.

**2.3.6.** Награждает особо отличившихся работников Почетной грамотой, благодарственными письмами Новосибирской территориальной профсоюзной организации работников жизнеобеспечения.

**2.3.7.**Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

**3. Развитие социального партнерства и участие**

**профсоюзных органов в управлении предприятиями**

**3.1.** **В целях развития социального партнерства стороны обязуются:**

**3.1.1.** Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

**3.1.2.** Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на территориальном и локальном уровнях.

**3.1.3.** Содействовать повышению эффективности исполнения заключаемых коллективных договоров на предприятиях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров на предприятиях.

**3.1.4.** Проводить взаимные консультации (переговоры) при создании и разработке программ в жилищно-коммунальной сфере, связанных с регулированием трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников предприятий, вносить предложения по совершенствованию ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

**3.1.5.** Обеспечивать участие представителей сторон Соглашения в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять сторонам полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

**3.1.6.** Осуществлять урегулирование возникающих коллективных разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

**3.1.7.** Способствовать обеспечению права участия выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления предприятий, в том числе по вопросам принятия локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности предприятия в целом.

**3.2.** Стороны договорились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров предприятий.

**4.** **Трудовые отношения**

**4.1.** Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

**4.1.1.** Трудовой договор с работниками предприятий заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

**4.1.2.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения и других соглашений, коллективного договора,устава и иных локальных нормативных актов предприятия.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

**4.1.3.** Выполнение руководителями предприятий и их заместителями дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается в исключительных случаях: по решению представителя работодателя, указанного в трудовом договоре.

**4.2.** Работник предприятия до подписания трудового договора должен быть ознакомлен под подпись с уставом предприятия, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами предприятия, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

**4.3.** В день прекращения работы (расторжения трудового договора), работодатель выдает работнику справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий календарный год (справка выдается в форме, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 апреля 2013 г. № 182н). При невозможности вручить справку непосредственно в день прекращения работы страхователь направляет застрахованному лицу уведомление о необходимости явиться за справкой либо о даче согласия на отправление ее по почте.

**4.4.** **Стороны договорились:**

**4.4.1.** Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ, ‑ отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

**4.4.2.** Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям при сокращении численности или штата работников предусматривать в коллективном договоре преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительные категории работников к указанным в статье 179 Трудового кодекса РФ.

**5. Режим рабочего времени и времени отдыха**

**5.1.** Стороны при регулировании режима труда и отдыха исходят из того, что:

**5.1.1.** Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка предприятия и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

**5.1.2.** Режим рабочего времени и времени отдыха работников предприятий определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

**5.1.3.** Режим рабочего времени на предприятиях устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, а в случае если режим рабочего времени работника отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка, ‑ в трудовом договоре.

**5.1.4.** Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятий не может превышать 40 часов в неделю.

**5.1.5.** По соглашению между работником и его непосредственным работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.1.6.** Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут, по распоряжению работодателя, при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальный продолжительности рабочего времени.

**5.1.7.** Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

**5.1.8.** Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

**5.1.9.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, заисключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

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

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

**5.1.10.** Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**5.1.11.** Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и обязателен для исполнения работодателем и работником.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса РФ.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

**5.1.12.** Работодатели не препятствуют предоставлению отпуска вне графика отпусков в случае выделения работнику путевки на санаторно-курортное лечение.

**5.1.13.** Работникам предприятий, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Порядок и условия их предоставления определены трудовым законодательством.

**5.1.14.** Работникам может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам. Обстоятельства и продолжительность такого отпуска предусматриваются в коллективных договорах предприятий.

**5.1.15.** Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с ТК РФ.

**6. Оплата труда и нормы труда**

**6.1.** При регулировании оплаты труда Стороны исходят из того, что:

При формировании системы оплаты труда на предприятиях работодатели руководствуются условиями, определенными в Отраслевом тарифном соглашении, являющимся Приложением 1 к Соглашению, с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам предприятий и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных норм труда, разрабатываемых и утверждаемых в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти).

**6.2.** **Стороны договорились:**

**6.2.1.** Совершенствовать критерии оценки качества работы руководителей и работников предприятий для определения размера стимулирующих выплат.

**6.2.2.** Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

**6.2.3.** Работодателям при составлении должностных инструкций руководствоваться в работе Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

7. Условия и охрана труда

**7.1.** Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников предприятий в качестве одного из приоритетных направлений.

**7.2. Работодатели:**

**7.2.2.** Осуществляют учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими.

**7.2.3.** Информируют Профсоюз (не позднее 01 февраля по результатам истекшего года) о состоянии производственного травматизма и его причинах; о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

**7.2.4.** Включают в смету расходов и доходов расходы по финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда на очередной календарный год в объеме, не ниже определенного трудовым законодательством.

**7.2.5.** Выделяют средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, на проведение специальной оценки условий труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении по охране труда.

**7.2.6.** Обеспечивают за счет собственных средств прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

**7.2.7.** Обеспечивают расследование несчастных случаев, происшедших с работниками предприятий, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

**7.2.8.** Обеспечивают бесплатно работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выдают компенсационную выплату в размере, эквивалентной стоимости молока, а также обеспечивают смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), молока или других равноценных пищевых продуктов или компенсационной выплаты в размере, эквивалентной стоимости молока, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре.

**7.2.9.** Организуют проведение специальной оценки условий труда на предприятиях в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ и Порядком проведения специальной оценки условий труда, утвержденным Федеральным Законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

**7.2.10.** Создают в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

**7.3.** **Профсоюз:**

**7.3.1.** Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда через соответствующие комиссии и уполномоченных лиц по охране труда. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

**7.3.2.** Организует проведение проверок состояния охраны труда на предприятиях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

**7.3.3.** Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах муниципальной власти, в суде.

**7.3.4.** Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ на предприятии либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

**7.3.5.** Способствует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда предприятий.

**7.3.6.** Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытию фактов несчастных случаев.

**7.4.** **Стороны Соглашения обязуются:**

**7.4.1.** Содействовать выполнению представлений и требований государственной инспекции труда в Новосибирской области и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

**7.4.2.** Осуществлять расследование групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с обязательным участием главного технического инспектора труда обкома Профсоюза.

**7.4.3.** Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда.

**7.4.4.** При необходимости проводить совещания по проблемам реализации прав работников в области охраны труда.

**7.5.** Стороны оказывают методическую помощь друг другу в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий производственного процесса, всемерно используя возможности информационных технологий.

**8. Содействие занятости, повышение квалификации и**

**закрепление профессиональных кадров**

**8.1.** **Работодатель:**

**8.1.1.** Способствует реализации государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и проводит работу предприятий по эффективному использованию кадровых ресурсов.

**8.1.2.** Информирует Профсоюз, не менее чем за 3 месяца, о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников предприятий, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

**8.1.3.** Совместно с Профсоюзом проводит конкурсы на звание «Лучший по профессии».

**8.2.** **Профсоюз:**

**8.2.1.** Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе при реорганизации, ликвидации предприятий, сокращении штата или численности работников предприятий.

**8.2.2. С**пособствует созданию необходимых правовых и организационных условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

**8.3.** **Стороны совместно:**

**8.3.1.** Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников предприятий.

**8.3.2.** При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

**8.3.3.** В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития жилищно-коммунального хозяйства принимают участие в разработке мер по снижению текучести кадров в жилищно-коммунальном хозяйстве, повышению уровня квалификации.

**8.4.** **Стороны договорились:**

При определении уровня массового высвобождения работников считать критериями показатели численности увольняемых работников за определенный период времени:

увольнение работников в связи с ликвидацией предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности (штата) работников предприятия в процентном отношении к среднесписочной численности работающих за предшествующий период:

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение 6 месяцев;

20% и более – в течение года.

**8.5.** **Стороны рекомендуют** предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников предприятий, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы на данном предприятии, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием предприятия.

**9. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

**9.1. Стороны рекомендуют руководителям предприятий:**

**9.1.1.** При наличии экономии фонда оплаты труда:

‑ предусматривать дополнительные отпуска сверх предусмотренных действующим законодательством и оговаривать их продолжительность и условия предоставления в коллективных договорах;

**‑**выплачивать семье работника, умершего от заболевания или несчастного случая, не связанных с профессиональной деятельностью, единовременное пособие в размере не менее пяти минимальных размеров оплаты труда и оговаривать его выплату в коллективных договорах;

‑ выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере до десяти минимальных заработных плат с учетом стажа работы на данном предприятии.

**9.1.2.** Согласовывать в обязательном порядке с профсоюзным комитетом вопросы, связанные с высвобождением работников вследствие реорганизации, сокращения объема производства и не допускать массового сокращения работников.

**9.1.3.** Обеспечивать проездными билетами работников, работа которых связана с разъездным характером, при наличии собственных средств.

**9.1.4.** Обеспечивать, при наличии собственных средств, льготное содержание в оздоровительных лагерях детей из семей, в которых размер дохода на одного члена семьи не превышает минимального размера оплаты труда.

**9.1.5.** Оказывать содействие созданию на предприятии благоприятных условий для занятий физической культурой и спортом.

**9.1.6.** Совместно с Профсоюзом организовывать спортивные мероприятия, конкурсы, смотры художественной самодеятельности, посвященные профессиональному празднику «День работника торговли, бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства».

**9.2. Профсоюз** вносит предложения в Законодательное Собрание Новосибирской области и Совет депутатов города Новосибирска о частичной компенсации расходов за счет средств бюджетов города и области на приобретение путевок в оздоровительные лагеря для детей многодетных и малообеспеченных работников жилищно-коммунального хозяйства в рамках реализации адресной и социальной помощи.

**10.** **Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

**10.1.** Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, и реализуются с учетом настоящего Соглашения, иных соглашений, устава предприятия, коллективного договора.

**10.2.** **Стороны обращают внимание** на то, что работодатели обязаны:

**10.2.1.** Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций на предприятиях.

**10.2.2.** Предоставлять выборному профсоюзному органу, независимо от численности членов, бесплатно необходимые помещения, а также создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

**10.2.3.** Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении предприятий и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

**10.2.4.** Предоставлять профсоюзным органам, по их запросам, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

**10.2.5.** Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета предприятия на расчетный счет профсоюзной организации взносов в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей кредитной организацией средств на заработную плату.

**10.2.6.** Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

**10.3.** Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

**10.3.1.** Работники, входящие в состав профсоюзных органов, подвергаются дисциплинарному взысканию с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители (их заместители) профсоюзных организаций предприятий – только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

**10.3.2.** Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо общего порядка увольнения с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций предприятий – только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

**10.3.3.** Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых на предприятии совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

**10.3.4.** Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы на предприятии, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

**10.4.** Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

**10.4.1.** Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется, после окончания срока их полномочий, прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с письменного согласия работника, другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

**10.4.2.** Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж**.**

**10.4.3.** Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих на предприятии, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

**10.5.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации предприятия или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

**11.** **Контроль за выполнением Соглашения**

**11.1.** Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующим органом по труду.

**11.2.** Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Сторон и доводится до сведения предприятий и первичных организаций Профсоюза.

**11.3.** Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

**11.4.** В случае невозможности реализации отдельных положений настоящего соглашения по причинам экономического, технологического, организационного характера работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обратиться в письменной форме к Сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 1

КСОГЛАШЕНИЮ В СФЕРЕ ТРУДА

ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ,

ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ДЕПАРТАМЕНТУ ЭНЕРГЕТИКИ, ЖИЛИЩНОГО И КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА ГОРОДА,

1. НА 2015 – 2017 ГОДЫ
2. **ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**
3. **ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ДЕПАРТАМЕНТУ ЭНЕРГЕТИКИ, ЖИЛИЩНОГО И КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА ГОРОДА, НА 2015 – 2017 ГОДЫ**
4. **I. Общие положения**

1.1. Настоящее тарифное соглашение является основой для разработки руководителями предприятий жилищно-коммунального хозяйства Положений о системе оплаты труда работников предприятий, которое принимается с учетом мнения представительного органа работников.

Соглашение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Конкретные условия оплаты труда работников определяются в трудовых договорах, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности предприятия и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.3. Заработная плата работника, отработавшего норму часов и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

**II. Система оплаты труда**

**и размеры тарифных ставок, должностных окладов работников предприятий**

2.1. Оплата труда работников Предприятий включает:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. **С 01.10.2015** минимальная тарифная ставка рабочих основных профессий первого разряда при работе в нормальных условиях составляет не менее **4 674,29** руб., **с 01.01.2016** – не менее **4 884,63** руб., **с 01.01.2017 –** не менее **4 884,63** руб., проиндексированных с учетом текущего уровня инфляции; при этом ставка первого разряда дифференцируется, исходя из особенностей работы предприятий с применением следующих коэффициентов:

для предприятий жилищного хозяйства ‑ 1,2

для предприятий по санитарной очистке города ‑ 1,2

полигонов захоронения ‑ 1,3

для предприятий коммунального и бытового водоснабжения,

по эксплуатации канализационных сетей, очистных

сооружений и коллекторов ‑ 1,4

для предприятий по ремонту и эксплуатации лифтового

хозяйства жилых домов ‑ 1,2

для предприятий тепло-, электроэнергетики ‑ 1,4

для МУП «Расчетно-кассовый центр города Новосибирска» ‑ 1,4

2.3. Указанный размер минимальной месячной тарифной ставки является основой для дифференциации тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников при заключении коллективных договоров, а также указанный размер минимальной тарифной ставки применяется при расчете тарифов на услуги предприятия.

2.4. Нормы труда (времени, обслуживания) устанавливаются работодателем в соответствии с достигнутым уровнем организации производства и труда. Пересмотр норм производится только по мере внедрения новой техники и осуществления организационно-технических усовершенствований***.*** О введении и пересмотре норм и нормативов, введении новых или изменений условий оплаты труда работники предупреждаются работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом в сроки, предусмотренные законодательством о труде.

2.5. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.6. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя предприятия, без учета индивидуальной надбавки, не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников предприятия.

2.7. Среднемесячная начисленная заработная плата каждого из заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников предприятия.

2.8. В расчет среднемесячной заработной платы работников предприятия не включается заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

**III. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) работников предприятий.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты и надбавки за:

‑ работу в ночное время;

‑ сверхурочные работы;

‑ работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

‑ совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

‑ работу в тяжелых и вредных, а также особо тяжелых и особо вредных условиях труда (устанавливаются предприятиями по результатам специальной оценки условий труда и начисляются за время фактической занятости работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

На все виды выплат начисляется районный коэффициент в размере 1,25.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным Соглашением.

**IV. Виды выплат стимулирующего характера**

**4.1.** К стимулирующим выплатам относятся доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, иные поощрительные выплаты.

**4.2.** Выплата ежемесячных надбавок рабочим***,*** инженерно-техническим работникам и служащим за выслугу лет производится дифференцировано в зависимости от общей продолжительности работы в системе энергетики и жилищно-коммунального хозяйства, дающего право на получение этой надбавки в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| При общей продолжительности работы | | Размер надбавки (в %% к месячному должностному окладу) |
| от 1 года | до 3 лет | 5 |
| от 3 | до 5 лет | 10 |
| от 5 | до 10 лет | 20 |
| от 10 | до 15 лет | 30 |
| свыше | 15 лет | 40 |

**4.3.** Предприятия самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой учитывается:

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

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

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

г) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

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

е) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

**4.4.** Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам предприятия закрепляются в коллективном договоре, а при его отсутствии ‑ в Положении о системе оплаты труда на предприятии, в пределах фонда оплаты труда, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

**4.5**. При определении на предприятии размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

**4.6**. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом руководителя предприятия.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 2

КСОГЛАШЕНИЮ В СФЕРЕ ТРУДА

ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ,

ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ДЕПАРТАМЕНТУ ЭНЕРГЕТИКИ, ЖИЛИЩНОГО И КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА ГОРОДА,

1. НА 2015 – 2017 ГОДЫ

**СПИСОК**

**муниципальных предприятий**

**жилищно-коммунального хозяйства города Новосибирска**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. | Муниципальное унитарное предприятие г.Новосибирска «ГОРВОДОКАНАЛ». |
| 2. | Муниципальное унитарное предприятие г.Новосибирска «Жилищно-коммунальное хозяйство». |
| 3. | Муниципальное унитарное предприятие «Расчётно-кассовый центр г.Новосибирска». |
| 4. | Муниципальное унитарное предприятие г.Новосибирска «Спецавтохозяйство». |
| 5. | Муниципальное унитарное предприятие г.Новосибирска «Электросеть». |
| 6. | Муниципальное унитарное предприятие «Энергия» г.Новосибирска. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_