

Министр жилищно-коммунального хозяйства
Республики Крым



С.О. Донец
2023 г.

Председатель Крымской
Республиканской
организации
Общероссийского
профсоюза работников
жизнеобеспечения



Н.Н. Лящук
2023 г.

Председатель
Объединения
работодателей
Республики Крым



А.С. Баталин
2023 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМУ ХОЗЯЙСТВУ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
на 2023-2025 гг.**

г. Симферополь
2023 год.

1. Общие положения

1.1. Министерство жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым (далее – Министерство), Крымская республиканская организация Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения (далее – Профсоюз жизнеобеспечения), Объединение работодателей Республики Крым (далее – Работодатели), именуемые в дальнейшем Сторонами на республиканском отраслевом уровне социального партнерства в сфере труда (далее – социальное партнерство) заключили в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Крым от 17.07.2014 № 28-ЗРК «О социальном партнерстве в Республике Крым» настоящее Отраслевое тарифное соглашение по жилищно-коммунальному хозяйству Республики Крым (далее – Соглашение), определяющее согласованные позиции Сторон по основным принципам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и совместные действия по их реализации.

Сторонами настоящего Соглашения выступили полномочные представители (сторон):

- **от работодателей** - Объединение работодателей Республики Крым;
- **от работников** жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым – Крымская республиканская организация Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения (далее – Профсоюз жизнеобеспечения), действующая на основании Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Устава Профсоюза жизнеобеспечения (зарегистрирован 26.08.2010 в Минюсте России (учётный номер 0012110145), свидетельство № 278, государственный регистр № 1037739338450 от 31.01.2003);
- **от исполнительного органа Республики Крым** - Министерство жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым, именуемое в дальнейшем Министерство, действующее в соответствии с Положением о Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 27.06.2014 № 150.

1.2. Настоящее Соглашение – правовой акт в сфере ЖКХ, регулирующий социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, заключенный между полномочными представителями работников и работодателей организаций, на которые распространяется действие Соглашения, вне зависимости от их форм собственности, устанавливающий общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющий права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства. Соглашение направлено на совершенствование системы взаимоотношений и согласования интересов между работниками и работодателями в сфере ЖКХ, исполнительными органами Республики Крым, местными администрациями городских округов и муниципальных районов, работодателями, по вопросам регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними экономических отношений в

жилищной и коммунальной сферах, а также на повышение эффективности работы Организаций ЖКХ, на реализацию социально-экономических, трудовых прав и законных интересов работников данной отрасли.

1.3. Стороны при его разработке и заключении руководствовались интересами работодателей и работников сферы жилищно-коммунального хозяйства (далее – ЖКХ) в целях поддержания должного уровня социального партнёрства и упорядочения социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в ЖКХ Республики Крым, устанавливающих общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на республиканском отраслевом уровне в 2023 - 2025 годах.

В рамках реализации Стороны действуют, в том числе, на основании:

- Конституции Российской Федерации.
- Трудового кодекса Российской Федерации.
- Федерального закона от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».
- Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации (далее – Генеральное соглашение).
- Закона Республики Крым от 17.07.2014 № 28-ЗРК «О социальном партнерстве в Республике Крым».
- Республиканского соглашения между Советом министров Республики Крым, республиканским объединением профсоюзов, объединением работодателей.
- Соглашения о минимальной заработной плате между Советом министров Республики Крым, республиканским объединением профсоюзов и работодателей.

1.4. Цели и задачи Соглашения при его реализации:

Стороны признают главной целью Соглашения рост благосостояния и социальной защищенности работников отрасли при обеспечении качества жилищно-коммунальных услуг (далее – ЖКУ) и эффективности деятельности сферы ЖКХ с учётом баланса интересов организаций ЖКХ, их работников и органов публичной власти.

Стороны намерены проводить политику, способствующую развитию человеческого потенциала, внедрению принципов достойного и эффективного труда, социальной справедливости, ответственности, повышению эффективности управления и расширению практики социального партнерства.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в общей системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения коллективных договоров на локальном уровне.

Стороны принимают на себя обязательства оперативного формирования предложений, направленных на повышение общественной

значимости Организаций ЖКХ, обеспечения эффективности их деятельности и конкурентоспособности, защиту трудовых прав работников отрасли, обеспечение престижности труда в сфере ЖКХ.

1.4.1. Стороны считают, что в период действия Соглашения в целях создания условий для устойчивого развития сферы ЖКХ, реализация уставных задач в отрасли должна быть направлена на:

- содействие реформированию и модернизации жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым, поддержание социальной стабильности в Организациях ЖКХ;
- развитие социального партнерства, инициативы и соревнования в трудовых коллективах Организаций ЖКХ;
- обеспечение устойчивого повышения оплаты труда в отрасли, установление и реализацию социально-трудовых гарантий работникам Организаций ЖКХ;
- рост и развитие человеческого потенциала;
- содействие созданию новых рабочих мест, обеспечению полной занятости и достойного труда работникам;
- создание условий и механизмов, способствующих реализации норм трудового законодательства Российской Федерации в Организациях ЖКХ;
- укрепление производственной дисциплины, предотвращение трудовых конфликтов;
- повышение конкурентоспособности Организаций ЖКХ, привлечение и закрепление квалифицированной рабочей силы;
- обеспечение интересов сторон социального партнерства в отрасли при формировании тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также обеспечение интересов Организаций ЖКХ, осуществляющих нерегулируемую деятельность;
- защиту охраняемых законом интересов в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений Организаций ЖКХ (работодателей и работников), осуществляющих регулируемые и нерегулируемые виды деятельности при ценообразовании ЖКУ, в том числе при государственном тарифном регулировании.

1.4.2. В соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», другими стратегическими документами Российской Федерации, которые ориентированы, в том числе, на развитие сферы ЖКХ, на повышение роста реальных доходов и социальных гарантий для работников, повышение производительности труда и конкурентоспособности, создание условий для качественного обеспечения граждан ЖКУ, создание комфортной городской среды, Стороны участвуют в решении следующих задач:

- установление общих условий по оплате труда в Организациях ЖКХ;
- формирование обоснованных, прозрачных и понятных механизмов функционирования системы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в Организациях ЖКХ, с учетом их финансовых возможностей, ситуации на региональных рынках труда,

обеспечения интересов сторон социального партнерства в Организациях ЖКХ при формировании фондов оплаты труда, цен (тарифов) на их продукцию, ресурсы, работы и услуги;

- создание условий для повышения уровня и качества социальных гарантий (социальных пакетов) работникам ЖКХ;
- содействие повышению эффективности деятельности Организаций ЖКХ на основе реализации действующего законодательства и нормативно-технических требований, внедрения эффективных систем менеджмента;
- поднятие общественного престижа отрасли и ее работников;
- привлечение и закрепление квалифицированных кадров в соответствии с требованиями профессиональных стандартов, формирование резерва молодых специалистов, необходимого для развития ЖКХ;
- внедрение систем менеджмента качества (далее – СМК) как основы устойчивого развития и повышения эффективности функционирования Организаций ЖКХ, базиса для долгосрочного повышения производительности труда, интеграция СМК со стандартами по противодействию коррупции и повышению удовлетворенности потребителя, управления производственной статистикой и бережливого производства, организации эффективной системы методов технического обслуживания и ремонта инженерных систем и оборудования.

1.5. Настоящее Соглашение распространяется на работников и работодателей предприятий и организаций независимо от их организационно-правовых форм собственности, являющихся членами объединения работодателей, заключившего настоящее соглашение, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившее соглашение и предоставляющих услуги в сфере:

- водоснабжения и водоотведения;
- теплоснабжения;
- электроснабжения;
- комплексного обслуживания недвижимого имущества, (в т.ч. управляющие организации);
- предоставления подрядных и других услуг в сфере жилищно-коммунального хозяйства;
- многоотраслевые организации жилищно-коммунального хозяйства;
- лифтового хозяйства;
- благоустройства населенных пунктов, санитарной очистки поселений;
- сбора, вывоза, переработки, утилизации и захоронения, размещения ТБО;
- ритуальных услуг, в т.ч. организации похоронного дела;
- прочие организации и учреждения жизнеобеспечения населения.

Также настоящее Соглашение действует в отношении:

- работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключивших соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения.

1.6. Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров (соглашений) и трудовых договоров работников для Организаций ЖКХ, на которые оно распространяется.

Условия коллективных договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, недействительны. Настоящее 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.

1.7. В соответствии с законодательством Российской Федерации расходы работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением, учитываются органами исполнительной власти Республики Крым, осуществляющими государственное регулирование тарифов на услуги водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения, электроснабжения, обращения с твердыми коммунальными отходами, а также местными администрациями городских округов и муниципальных районов, при установлении тарифов на жилищно-коммунальные услуги и на соответствующие услуги, оказываемые Организациями ЖКХ, осуществляющими нерегулируемую деятельность.

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

1.9. В Организациях ЖКХ, не присоединившихся к настоящему соглашению, условия труда, размер его оплаты, гарантии и льготы устанавливаются работодателем на основании локальных нормативно-правовых актов и трудовых договоров в рамках его полномочий в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

1.11. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года включительно.

2. Оплата труда

2.1. Стороны Соглашения считают необходимым в предстоящий период разработать и реализовать меры, обеспечивающие право работников на оплачиваемый труд в Организациях ЖКХ в зависимости от уровня квалификации, сложности, количества и качества затраченного труда в соответствии с современными моделями оплаты и нормирования труда, повышение уровня реального содержания заработной платы.

В этих целях Стороны обязуются:

2.1.1. Обеспечить реализацию государственных и отраслевых гарантий по заработной плате, направленных на повышение уровня жизни работников, в том числе для:

- повышения уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном действующим законодательством и установления во исполнение статьи 134 ТК РФ в рамках регулирования социально-трудовых отношений порядка и сроков индексации заработной платы;

- выплаты заработной платы работникам отрасли своевременно и в полном размере, включая случаи временного выполнения трудовых функций вне стационарного рабочего места, в том числе в период действующих ограничений по рекомендациям органов Роспотребнадзора, а также в ходе проведения процедур по изменению организационно-правовой формы Организаций ЖКХ, различного вида структурных преобразований, приватизации, в случае несостоятельности, банкротства, а также в случаях прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.

2.1.2. Проводить активную работу в сфере нормирования труда, рекомендовать Организациям ЖКХ устанавливать эффективные системы нормирования труда коллективными договорами и (или) иными локальными нормативными актами с учетом мнения представительных органов работников.

2.1.3. Содействовать установлению справедливых соотношений уровней среднемесячной заработной платы руководства Организаций ЖКХ и других её работников.

2.1.4. Координировать деятельность по погашению задолженности по заработной плате в Организациях ЖКХ, оплате отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе путем привлечения организаций Профсоюза и региональных отраслевых объединений работодателей к участию в совещаниях, межведомственных комиссиях по вопросам невыплаты заработной платы, консультативных и совещательных органах.

2.1.5. Проводить работу по совершенствованию механизмов финансирования расходов на персонал и систем оплаты труда работников Организаций ЖКХ с учетом того, что:

- системы оплаты труда формируются в Организациях ЖКХ на базе ТК РФ, Соглашения и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- в соответствии со ст.8, ст.135 ТК РФ работодатель на основании Соглашения, других республиканских соглашений социального партнерства (улучшающих условия для работников относительно Соглашения) в коллективном договоре и (или) в локальных нормативных актах с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливает в Организациях ЖКХ систему оплаты труда.

Расходы на персонал состоят из:

- фонда оплаты труда (ФОТ), включая налог на доходы физических лиц, а также выплаты стимулирующего и компенсационного характера, иные расходы, связанные с содержанием работников, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе затраты на добровольное медицинское страхование и негосударственное пенсионное обеспечение;

- страховых взносов на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование;

- расходов работодателя в рамках регулирования социально-трудовых отношений, предусмотренных коллективным договором, Соглашением и иными соглашениями социального партнерства, действующими в отношении Организаций ЖКХ на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, проведение независимой оценки квалификации работников, внедрение систем управления охраной труда и мероприятий по охране труда и управлению профессиональными рисками, проведение в трудовом коллективе культурно-массовых мероприятий, спортивных соревнований, конкурсов профессионального мастерства, а также расходов по оплате членских, целевых взносов, предусмотренных законодательством об объединениях работодателей и отраслевыми соглашениями и иных расходов, связанных с персоналом, закрепленных коллективным договором.

2.2. Стороны договорились о том, что

- по каждой организации минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) на соответствующий год;

- устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы при наличии финансовых возможностей с учетом применения коэффициента особенностей работ по основному виду деятельности согласно Приложению № 1.

Установленный настоящим Соглашением минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего I разряда применяется при расчете фонда оплаты труда для определения экономически обоснованных тарифов на коммунальные услуги, включая теплоэнергетику, электроэнергетику, услуги водоснабжения и водоотведения, вывоза, сбора, переработки, утилизации (захоронения) твердых бытовых отходов.

Регулирующие органы определяют Организациям ЖКХ размер расходов на оплату труда, включаемых в необходимую валовую выручку, в соответствии с данным отраслевым тарифным соглашением с учётом фонда оплаты труда в последнем расчетном периоде регулирования, а также прогнозного индекса потребительских цен, определенного в соответствии с прогнозом социально-экономического развития Российской Федерации.

В случае несоответствия даты установления минимальной месячной тарифной ставки рабочего I разряда, предусмотренной настоящим Соглашением, и даты изменения необходимой валовой выручки организации водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения, электроснабжения, обращения с твердыми коммунальными отходами работодатель вправе согласовывать дату установления минимальной месячной тарифной ставки рабочего I разряда на предприятии с датой изменения необходимой валовой выручки, но не ниже норм установленных Республиканским соглашением между Советом министров Республики Крым, республиканским объединением профсоюзов, объединениями работодателей и Федеральным отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023-2025 годы.

В случае если ставка рабочего I разряда, предусмотренная настоящим Соглашением, не установлена Организацией ЖКХ, то она индексируется согласно действующему законодательству и принятым локальным правовым актам Организации ЖКХ.

В зависимости от финансового и экономического состояния Организации ЖКХ работодатель вправе установить на предприятии минимальную месячную тарифную ставку рабочего I разряда в размере, превышающем величину, предусмотренную настоящим пунктом.

Размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего I разряда является основой для дифференциации оплаты труда всех работников отрасли.

Должностные оклады по основным должностям руководителей, специалистов, служащих (технических исполнителей), тарифные ставки (оклады) рабочих устанавливаются согласно Приложению 2.

В случае если штатная численность, работников предприятия не превышает 1000 человек и (или) предприятие является убыточным (по результатам работы за предыдущий отчетный период), то должностной оклад главного инженера, заместителей директора, главного бухгалтера, главных экономиста и энергетика устанавливается непосредственно органом управления на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

Заместителям главного инженера, главного бухгалтера, главных экономиста и энергетика должностной оклад устанавливается на 10%-30% ниже должностного оклада своего непосредственного руководителя.

Величина должностного оклада руководителей определяется путем умножения минимальной тарифной ставки рабочего I разряда на коэффициент соотношений в соответствии с пунктом 1 Приложения 2 с учетом групп по оплате труда руководителей.

Величина тарифной ставки (оклада) работников по установленному разряду определяются путем умножения минимальной тарифной ставки рабочего I разряда на коэффициент соотношений в соответствии с пунктами 2,3 Приложения 2 в соответствии с Примерным перечнем профессий рабочих Приложение 3.

Для определения групп по оплате труда руководителей учитывается сложность управления, техническая оснащенность и объемы производства Приложение 4. Стоимостные показатели для отнесения многоотраслевых предприятий, участков по ремонту и техническому обслуживанию оборудования, техническому обслуживанию зданий и сооружений предприятий и организаций водопроводно-канализационного хозяйства, для предприятий гостиничного хозяйства, по озеленению городов и благоустройству поселений, технической инвентаризации к группам по оплате труда руководителей оцениваются с учетом индексов.

Снижение уровня реальной заработной платы работников не допускается.

2.3. Работодатели обеспечивают:

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

б) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Профессиональным стандартам, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в жилищно-коммунальном хозяйстве и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, с учетом мнения представительного органа работников Предприятий, а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

г) своевременное заключение коллективных договоров, совершенствование нормирования и условий труда.

2.4. Предприятия 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 прошлым календарным годом;

г) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

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

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

2.5. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2.6. 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.

2.7. Расходы (средства), направляемые на оплату труда включают в себя:

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

2.7.2. Средства, направляемые на премирование работников, доплаты, надбавки и другие выплаты в составе средств на оплату труда, которые формируются согласно коллективным договорам. Эти средства включают в себя:

2.7.2.1. доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки), оплата и выплаты:

а) за работу в ночное время для производственных отраслей жилищно-коммунального хозяйства - в размере до 40 % тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы, для непромышленных отраслей - в размере до 35% тарифной ставки (оклада);

б) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - по результатам специальной оценки условий труда, но не ниже 5% (ставки) оклада работника.

в) за разъездной характер работы;

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (за высокую интенсивность и напряженность труда), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора;

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу – согласно ст.152, ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации;

е) за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы, - в размере, в зависимости от количества человек в бригаде не менее 10% тарифной ставки (или фиксированный размер);

ж) доплата за работу по графику с разделением смены на части - устанавливается по соглашению сторон трудового договора;

з) при суммированном учете рабочего времени оплата труда за работу в выходной день сверх графика работы конкретного работника в двойном размере или по желанию работника предоставляется другой день отдыха;

и) за ненормированный рабочий день водителям автомобилей до 25% от установленной месячной тарифной ставки (оклад) за фактически отработанное время водителем;

к) коэффициенты междолжностных различий сложности труда (надбавка) рабочим до 30% оклада за отработанное время;

л) иные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести к расходам на оплату труда на основании законодательства Российской Федерации.

2.7.2.2. доплаты (надбавки) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в Организации ЖКХ, в том числе:

а) персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство к тарифным ставкам рабочих - до 30 %;

б) надбавка за классность водителям легковых и грузовых автомобилей, автобусов: 2 класс – 10%, 1 класс – 25% от установленной месячной тарифной ставки (оклад) за фактически отработанное время водителем;

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

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

2.7.2.4. выплаты компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания.

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

Оплата труда руководителей государственных унитарных предприятий регулируются постановлением Совета министров Республики Крым от 26.12.2014 № 622 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Республики Крым» (с изменениями и дополнениями).

Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок работников Предприятия. На руководителя предприятия распространяются все льготы, гарантии, компенсации и выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором для работников данной организации. Премирование руководителей Организаций ЖКХ, не имеющих прибыли, может производиться за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость работ (услуг).

Порядок и размер премирования определяется локальными нормативными актами Организации ЖКХ.

2.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

2.10. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, настоящего Соглашения и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

2.12. Рекомендуются применять на предприятиях и в организациях отрасли нормативы трудовых затрат:

- Рекомендации по нормированию труда работников, занятых содержанием и ремонтом жилищного фонда, в 4-х частях, утвержденные приказом Госстроя России от 09.12.1999 № 139;

- Рекомендации по определению нормативной численности работников, занятых расчетом, учетом и приемом платежей от населения за жилищно-коммунальные услуги, утвержденные приказом Госстроя России от 15.08.2000 № 182;

- Рекомендации по нормированию труда работников предприятий внешнего благоустройства, утвержденные приказом Госстроя России от 06.12.1994 № 13;

- Типовые отраслевые нормы численности работников водопроводно-канализационного хозяйства, утвержденные приказом Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ от 23.03.2020 № 154/пр «Об утверждении типовых отраслевых норм численности работников водопроводно-канализационного хозяйства»;

- Рекомендации по нормированию труда работников гостиничного, банно-прачечного хозяйств и ритуального обслуживания населения, утвержденные приказом Госстроя России от 15.11.1994 № 11;

- Рекомендации по определению численности работников службы заказчика (организации по управлению жилищным фондом), утвержденные приказом Госстроя России от 26.03.1999 № 74;

- Рекомендации по нормированию труда на работы по установке, обслуживанию и ремонту приборов учета в жилищно-коммунальном хозяйстве, утвержденные приказом Госстроя России от 16.08.2000 № 184;

- Нормы труда на вспомогательные работы в жилищно-коммунальном хозяйстве, разработанные ЦНИС Госстроя России.

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

2.14. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение существующих условий оплаты труда производится работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в сроки, предусмотренные законодательством о труде.

Работники должны быть предупреждены об изменениях не позднее, чем за два месяца.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Организации ЖКХ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящим Соглашением, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, трудовым договором.

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.

Для работников, условия труда которых на рабочих местах 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.

3.2. В Организациях ЖКХ, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей ЖКУ, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

3.3. Если по условиям производства (работы) в Организации ЖКХ в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени,

допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала норматива рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

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

Нормативное 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, нормативное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

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

3.4. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение выборного профсоюзного органа работников Организации ЖКХ. 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.

3.5. Предоставлять работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, в течение рабочего времени специальные перерывы для обогрева и отдыха в оборудованных обогреваемых помещениях продолжительностью не менее 20 минут, которые включаются в рабочее время. Виды таких работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Организации ЖКХ.

3.6. На основании коллективного договора и (или) локальных нормативных актов Организации ЖКХ, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце третьем п. 3.1., может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором Организации ЖКХ.

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

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

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

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

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

Размеры, порядок и условия компенсаций не могут быть ухудшены или снижены по сравнению с порядком, условиями и размером фактически реализуемых в отношении данных работников компенсационных мер по состоянию на день внесения изменений по результатам специальной оценки условий труда (часть 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»).

3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Запрещается непредставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отпуск предоставляется в соответствии с очередностью, устанавливаемой работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом ППО (при его наличии) и оформляется в виде графика. График утверждается в срок не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом особенностей производства.

Работникам, которые были мобилизованы или служили по контракту, возобновившим трудовой договор, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в течение 6 месяцев после возобновления трудового договора в удобное для него время, независимо от стажа работы у работодателя.

3.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда которых на рабочих местах 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. Компенсация дополнительного оплачиваемого отпуска сверх 7 календарных дней производится в размерах не ниже, чем за дни неиспользованного отпуска.

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

На основании коллективного договора и (или) локального нормативного акта Организации ЖКХ, 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 ЖКХ.

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

3.10. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, при наличии финансовой возможности работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни с сохранением среднего заработка 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 (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1 – 4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний.

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются непосредственно Организацией ЖКХ.

3.11. Если один родитель мобилизован или служит по контракту, а в семье есть ребенок в возрасте до 14 лет, другому родителю по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время до 14 календарных дней в году.

3.12. Продолжительность сезонных работ в системах жизнеобеспечения населения определяется периодом предоставления соответствующих услуг. Особенность таких сезонных работ предусматривается коллективными договорами Организаций ЖКХ.

3.13. На Предприятиях отмечаются профессиональные дни и праздники, установленные законодательством Российской Федерации. Третье воскресенье марта является профессиональным праздником работников жилищно-коммунального хозяйства.

4. Охрана труда

4.1. Стороны совместно:

4.1.1. Обеспечивают реализацию на территории Республики Крым государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритет сохранения жизни и здоровья работников, соблюдение требований охраны труда, проведение мероприятий в области охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе по реализации «Правил по охране труда в ЖКХ», утвержденных приказом Минтруда России от 29.10.2020 № 758н «Об утверждении Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве».

4.1.2. Обеспечивают соответствие локальной нормативно-технической документации Организаций ЖКХ государственным требованиям охраны труда, создание и эффективное функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ), в том числе реализацию Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.12.2021 № 66318).

4.2. Работодатели обеспечивают в области охраны труда:

4.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по созданию безвредных и безопасных условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2.2. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.2.3. Своевременное проведение специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработки мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников в соответствии с требованиями законодательства.

4.2.4. В соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, с обязательным участием соответствующих органов Профсоюза работодатель проводит СОУТ, разрабатывает мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников.

4.2.5. Качественное проведение процедуры управления профессиональными рисками, а именно: выявление опасностей и рисков, оценкой профессиональных рисков, проведение мероприятий по снижению профессиональных рисков.

4.2.6. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся средствах индивидуальной защиты, предоставляемых гарантиях и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

4.2.7. Информирование работника об использовании в целях контроля за безопасностью труда приборов, устройств, оборудования и комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ.

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

4.2.9. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей, стажировки и проверки знаний требований норм и правил по охране труда согласно Постановлению Правительства Российской Федерации № 2464 от 24.12.2021 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда».

4.2.10. Приобретение и выдачу работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами законодательства, а также с учетом результатов СОУТ, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.11. Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, а также нормы их выдачи устанавливаются в коллективном договоре или другом локальном акте Организации ЖКХ. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается в соответствии с установленными нормами.

С учетом мнения первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения работодатель может устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

4.2.12. Выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов (либо выплату соответствующей компенсации) в соответствии со ст. 222 ТК РФ и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 291н от 12.05.2022 «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». Конкретные нормы и условия выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов устанавливаются в коллективном договоре Организаций ЖКХ.

4.2.13. Своевременное проведение в соответствии с требованиями законодательства обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований.

4.2.14. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.2.15. Проведение анализа причин несчастных случаев, микротравм и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению, и предоставление информации в Профсоюз о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний и микротравм.

4.2.16. Рассмотрение, с участием первичной профсоюзной организации, обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников и их учет.

4.2.17. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями статей 227-231 Трудового Кодекса Российской Федерации, Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 223н от 20.04.2022 «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве». Своевременно разрабатывают мероприятия по их предупреждению, информируют о несчастных случаях территориальные организации профсоюза. Ежегодно проводят анализ обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и на его основе осуществляют меры, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Своевременное доведение информации о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях в территориальные организации Профсоюза.

4.2.18. Осуществление обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2.19. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.2.20. Предоставление доступа на территорию Организации ЖКХ, по согласованию с руководством Организаций ЖКХ, представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок соблюдения условий и охраны труда, законодательства о профессиональных союзах, выполнения

условий коллективных договоров, Соглашения, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

4.2.21. Рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения, сообщение в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах в течение 7 рабочих дней со дня получения требования об устранении выявленных нарушений.

4.2.22. Рассмотрение представлений уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичных профсоюзных организаций в строгом соответствии с трудовым законодательством.

4.2.23. Обучение уполномоченных лиц, выполняющих функции по охране труда и состоящих в штате Организации ЖКХ, не реже 1 раза в три года, с освобождением от основной работы и сохранением средней заработной платы, а также обеспечение им необходимых условий для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением в организации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда в Организации ЖКХ не по их вине.

4.2.24. Согласование мер безопасности для работников до начала работ (оказания услуг), если работы происходят на территории другого работодателя.

4.2.25. Совместно с первичными профсоюзными организациями проведение конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучшее санитарно-бытовое помещение».

4.3. Профсоюз и его первичные профсоюзные организации в области охраны труда:

4.3.1. Профсоюз организует деятельность профсоюзных инспекторов труда, действующих в рамках законодательства, обеспечивающих в том числе контроль за реализацией Соглашения в целом в Организациях ЖКХ.

4.3.2. Организуют контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда через соответствующие комиссии и уполномоченных по охране труда.

4.3.3. Обеспечивают контроль за разработкой и выполнением соглашений и коллективных договоров в части охраны труда и эффективного функционирования СУОТ.

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

4.3.5. Способствуют осуществлению мер, направленных на улучшение условий охраны труда и снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

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

4.4.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве по вине работодателя и отсутствии вины работника на каждого его иждивенца (дети в возрасте до 18 лет, супруг (супруга) при отсутствии самостоятельного дохода и инвалиды, состоящие на иждивении работника) в размере годового заработка погибшего, но не менее 500 тысяч рублей на всех иждивенцев в совокупности (пособие распределяется равными частями на каждого иждивенца);

б) установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя и отсутствии вины работника или профессионального заболевания в размерах:

инвалидам 1 группы не менее 75 процентов годового заработка;

инвалидам 2 группы не менее 50 процентов годового заработка;

инвалидам 3 группы не менее 30 процентов годового заработка.

4.4.2. Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя и отсутствии вины работника, на ребёнка в возрасте до 18 лет пострадавшего на производстве работника.

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

4.5.1. Расходы, связанные с приобретением и бесплатной выдачей специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации).

4.5.2. Расходы, связанные с приобретением и бесплатной выдачей молока и других равноценных пищевых продуктов (по нормам не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации).

4.5.3. Расходы, связанные с проведением мероприятий по СОУТ.

4.5.4. Расходы, связанные с проведением обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований работников.

4.5.5. Расходы на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.5.6. Расходы на обучение и проверку знаний работников Организации ЖКХ требований охраны труда.

4.5.7. Расходы, связанные с обеспечением безопасных условий труда работников.

5. Занятость

5.1. Стороны считают обеспечение сферы ЖКХ престижными рабочими местами одним из основных отраслевых приоритетов. С этой целью Стороны считают необходимым способствовать решению следующих задач:

- Обеспечение максимально возможной занятости и реализация мер, способствующих расширению возможностей трудоустройства:
- сохранение и создание новых рабочих мест;
- сдерживание и снижение негативных последствий массовых увольнений работников и резкого роста безработицы;
- развитие практики стажировок учащихся и выпускников профессиональных образовательных организаций в Организациях ЖКХ в целях получения опыта работы, а также их последующего трудоустройства на постоянные рабочие места;
- развитие и популяризация института наставничества.

5.2. Работодатели при участии первичных профсоюзных организаций:

- проводят политику занятости на основе повышения трудовой мобильности внутри Организаций ЖКХ (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах, содействия занятости высвобождаемых работников с учетом существующих в Организации ЖКХ вакансий. При этом возможно привлечение к трудовой деятельности мигрантов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- принимают меры по снижению уровня регистрируемой безработицы, предотвращению массового увольнения работников.

Критерии массового увольнения определяются показателями численности увольняемых работников за конкретный период времени:

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы либо прекращением деятельности индивидуального предпринимателя с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Массовым высвобождением считается одновременное сокращение 10 и более процентов от общей численности работников организации.

Работодатели обеспечивают:

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

5.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение и присвоенным уровнем профессиональных квалификаций в соответствии с требованиями Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций» (далее – ФЗ № 238).

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

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

б) переподготовка кадров, их перемещение внутри Организации ЖКХ.

5.2.4. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации Организации, сокращением численности или штата, информации о направлении в установленном законодательством порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы в порядке, установленном непосредственно в Организациях ЖКХ.

5.2.5. Информировать территориальные подразделения уполномоченного исполнительного органа Республики Крым в сфере занятости и Профсоюзы не менее чем за 3 месяца о предстоящем массовом высвобождении работающих, в том числе женщин, и совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

5.2.6. Предоставление возможности переподготовки, трудоустройства и установление льготных условий и режима работы работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.2.7. Предоставление работникам, имеющих детей до 18 лет преимущественного права на сохранение своего рабочего места при сокращении численности и штата работников, в случае если второй родитель призван на военную службу по мобилизации, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

5.3. Первичные профсоюзные организации обязуются:

5.3.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости.

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

5.4. При реорганизации Организации ЖКХ применяется процедура продолжения трудовых отношений, предусмотренная ч. 5 ст. 75 ТК РФ. При реорганизации Организации ЖКХ или смене собственника имущества Организации ЖКХ трудовые отношения с согласия работника продолжаются, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только согласно действующему законодательству.

5.5. Процедура продолжения трудовых отношений при реорганизации Организаций ЖКХ реализуется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.6. Работодатели обязуются:

а) извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении о реорганизации, принятом уполномоченным органом управления Организации ЖКХ, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения, но не менее чем за два месяца до начала реорганизации;

б) представлять в выборные органы первичных профсоюзных организаций в письменной форме информацию о сокращении численности или штата работников предприятия не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Моментом начала проведения соответствующих мероприятий необходимо считать дату направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата (части 2 статьи 180 Трудового Кодекса Российской Федерации);

в) при сокращении штата работников не допускать без трудоустройства увольнения матерей-одиночек, женщин, имеющих детей до 14 лет, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, имеющих 3-х и более детей.

г) не допускать расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

д) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 3, 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, с работником - членом профсоюза производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 82 Трудового Кодекса Российской Федерации, пункта 4 статьи 12 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

5.7. Первичные профсоюзные организации обязуются:

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

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

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

5.8. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению в связи с сокращением численности или штата, в связи с ликвидацией Организации ЖКХ работодатель выплачивает ему все

виды вознаграждений, положенных работникам Организации ЖКХ и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит компенсационные выплаты, денежные вознаграждения в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым законодательством: при расторжении трудового договора в связи сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При наличии финансовой возможности работодатель может предусмотреть в коллективном договоре иные выходные пособия при расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников.

6. Социальная защита

6.1. Организации ЖКХ, исходя из своих финансовых возможностей, могут предусматривать следующие льготы, гарантии и компенсации в порядке и на условиях, установленных в Организации ЖКХ:

6.1.1. Частичную (но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения) или полную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

- а) связанных с погребением умерших работников;
- б) связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);
- в) связанных с погребением ветеранов Организаций ЖКХ (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно в Организациях ЖКХ).

6.1.2. Выплату материальной помощи:

- а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере, установленном коллективным договором Организации ЖКХ. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год;
- б) при увольнении работника из Организации ЖКХ по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);
- в) при рождении ребенка - не менее минимальной месячной заработной платы рабочего I разряда;
- г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - не менее минимальной месячной заработной платы рабочего I разряда;

д) при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы, а также для первоначального обзаведения хозяйством гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы;

е) работникам, призванным в ходе частичной мобилизации, добровольцам и контрактникам, участвующим в специальной военной операции.

6.1.2. Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:

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

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

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

6.1.3. Единовременную выплату сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в сумме не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения.

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

6.1.5. Предоставление оплачиваемого выходного дня с сохранением среднего заработка, на оговариваемый в коллективном договоре срок: в День знаний, при рождении ребенка, собственной свадьбы или свадьбы детей, а также в случаях, предусмотренных п. 3.10 настоящего Соглашения.

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

6.2. Работодатель обязуется, в пределах имеющихся средств и финансовых возможностей:

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

6.2.2. Своевременно перечислять страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (ст. 15 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»), а также другие социальные фонды.

6.2.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая обязательную подготовку и переподготовку производственно-технического персонала.

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

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

6.4. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и лиц с семейными обязанностями:

6.4.1. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

6.4.2. В соответствии с Федеральным законом от 12.11.2019 № 372-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности" на основании статьи 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается 36-часовая рабочая неделя в Организациях ЖКХ, находящихся в сельской местности. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

6.4.3. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

6.4.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

6.4.5. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, им устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93 ТК РФ).

6.4.6. Обеспечивают условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

а) проводят первоочередную специальную оценку условий труда на рабочих местах женщин и подростков;

б) выполняют мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 №105;

в) ограничивают применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 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 (ст. 265 ТК РФ).

6.5. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

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

Работодатели обязуются при наличии финансовой возможности на условиях предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом, принятым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке установленном ст.372 ТК РФ:

6.6.1. Восстанавливать и совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых кадров.

6.6.2. Утверждать в Организациях ЖКХ Положение о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивать наставникам надбавку к окладу не менее 10% размера оклада.

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

6.7. Организации ЖКХ, исходя из своих финансовых возможностей, на условиях предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом, принятых с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке установленном ст.372 ТК РФ, предусматривают предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно Организацией ЖКХ:

6.7.1. Предоставление молодым родителям, воспитывающим двоих и более детей (по их заявлению), ежемесячно одного свободного от работы дня с оплатой из прибыли Организации ЖКХ в размере среднедневного заработка.

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

6.8. Первичные органы профсоюзных организаций обязуются:

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

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

6.8.3. Ходатайствовать о предоставлении дополнительных гарантий, льгот и компенсаций для закрепления на работе молодежи по сравнению с действующим законодательством.

6.8.4. Оказывать материальную помощь молодым работникам за счет средств профсоюзной организации.

7. Социальное партнерство, гарантии и основы сотрудничества сторон

7.1. Министерство жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым, Объединение работодателей Республики Крым и Крымская республиканская организация Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения:

7.1.1. Осуществляют контроль исполнения настоящего Соглашения через Комиссию по разработке и подписанию отраслевого тарифного соглашения по жилищно-коммунальному хозяйству Республики Крым – не реже 1 раза в год, а также отдельно каждой из сторон самостоятельно, в соответствии с их функциями и организационными принципами деятельности.

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

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

7.1.4. Принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

7.1.5. Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, Республики Крым, награждению почетными грамотами федеральных, республиканских органов исполнительной власти, ЦК и Крымской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения, Федерации независимых профсоюзов Крыма.

7.1.6. Представляют предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда и быта работников соответствующих сфер деятельности в комиссию по разработке Отраслевого

тарифного соглашения по жилищно-коммунальному хозяйству Республики Крым.

7.1.7. Стороны участвуют в установленном законом порядке в подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и экономические интересы работников системы жизнеобеспечения населения.

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

7.1.9. Прорабатывают в соответствующих органах власти вопросы по обеспечению своевременного финансирования жилищно-коммунального хозяйства и принятию экономически обоснованных тарифов.

7.1.10. В соответствии с пунктом 2.2 настоящего Соглашения устанавливают размер минимальной месячной тарифной ставки рабочего I разряда, который применяется в обязательном порядке на всех Предприятиях отрасли.

7.2. Министерство жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым:

7.2.1. Получает от Организаций ЖКХ информацию о размере минимальной месячной заработной платы рабочих I разряда, установленном Организациями ЖКХ, иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения, анализирует полученные сведения, проводит предварительные переговоры с Организациями ЖКХ по размеру минимальной месячной заработной платы и размеру индексации.

7.2.2. Проводит работу, направленную на обеспечение невмешательства в деятельность профсоюзных организаций, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации, а также на соблюдение гарантий деятельности профсоюзных организаций, установленных законодательством Российской Федерации.

7.2.3. Оказывает работодателям консультационную помощь по вопросам реализации настоящего Соглашения.

7.2.4. Принимает участие в мероприятиях, проводимых в рамках реформирования отрасли.

7.2.5. Оказывает работодателям консультационную помощь в организации переподготовки работников Организаций ЖКХ (по заявкам работодателей).

7.2.6. Содействует созданию организаций Профсоюза жизнеобеспечения в Организациях ЖКХ, где они еще не созданы, способствует развитию коллективно-договорных отношений с Профсоюзом жизнеобеспечения на всех уровнях социального партнерства, а также в пределах своей компетенции оказывает поддержку Профсоюзу жизнеобеспечения в деятельности по реализации его основных уставных целей и задач.

7.2.7. Оказывает работодателям помощь в работе с профсоюзными организациями.

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

7.3. Крымская республиканская организация Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения:

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

7.3.2. Представляет индивидуальные интересы членов Профсоюза жизнеобеспечения, а также работников, не являющихся его членами, на условиях ежемесячного отчисления от заработной платы работников Профсоюзу жизнеобеспечения, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, порядок их перечисления определяется коллективным договором.

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

7.3.4. Предоставляет профсоюзным организациям консультационную и иную помощь по вопросам разработки и принятия коллективных договоров, вопросам социально-трудовых отношений и охраны труда, занятости и урегулирования коллективных трудовых споров. В случае невыполнения должностным лицом Организации ЖКХ условий коллективного договора, систематического нарушения трудового законодательства, профсоюзный орган вправе требовать привлечения его к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

7.3.5. Своими действиями отстаивает интересы работников в сфере социально-трудовых отношений.

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

7.3.7. Осуществляет постоянный контроль соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и выполнением положений настоящего Соглашения.

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

При наличии оснований для возникновения коллективных трудовых споров или иных протестных действий совместно с работодателем и предотвращает и (или) конструктивно урегулирует трудовые споры на всех этапах их разрешения.

7.3.9. Обеспечивает надлежащий уровень подготовки профсоюзных инспекторов труда.

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

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

7.4. Работодатели обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.4.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

7.4.3. Не вмешиваться в деятельность первичных профсоюзных организаций, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации, а также не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих подобную деятельность.

7.4.4. Бесплатно перечислять средства в виде членских профсоюзных взносов, удерживаемых из заработной платы работников по их личным письменным заявлениям и перечисляемых профсоюзному органу одновременно в сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам.

7.4.5. Предоставлять по запросам Министерства и Профсоюза жизнеобеспечения информацию о размере минимальной месячной заработной платы рабочих 1 разряда, установленной в Организации ЖКХ, иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения.

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

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

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

7.4.9. Обеспечить представителям профсоюзных организаций возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в Организациях ЖКХ (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.

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

7.4.11. Распространять за счет средств работодателя на работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборные органы первичной профсоюзной организации, льготы, виды премирования, вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников Организаций ЖКХ на условиях и в порядке, предусмотренном законодательством.

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

7.4.13. Перечислять средства территориальной организации профсоюза на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью, в размере и порядке, установленном коллективным договором.

7.4.14. В соответствии со ст. 377 ТК РФ отчислять денежные средства профсоюзным органам на организацию культурно-просветительской, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий в размере не менее 0,5% от фонда оплаты труда на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами Организаций ЖКХ исходя из финансового состояния.

7.4.15. При наличии письменных заявлений работников о перечислении взносов, а также наличии порядка перечисления взносов в коллективном договоре работодатель не может отказаться от удержания взносов из зарплаты работников и перечисления этих средств в профсоюз.

7.4.16. Нести расходы, связанные с распространением на профсоюзных работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, льгот, видов премирования и вознаграждения, установленных для работников Организаций ЖКХ.

7.4.17. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.5. Первичные профсоюзные организации Профсоюза жизнеобеспечения обязуются:

7.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.5.2. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ (глава 7 «Коллективные договоры и соглашения»), а также Уставом Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения вести коллективные переговоры и заключать с работодателями от имени работников предприятий коллективные договоры и соглашения. Не разглашать и принимать меры к охране информации,

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

7.5.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации, реализацией настоящего Соглашения и коллективных договоров в Организациях ЖКХ.

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

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

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

7.5.7. Способствовать созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективах, укреплению производственной и трудовой дисциплины, согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей.

7.5.8. Участвовать в решении вопросов по своевременной оплате труда, установлению минимальной оплаты труда не ниже уровня минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

7.5.9. Проводить работу, направленную на развитие инициативы и соревнования среди работников.

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

7.5.11. Осуществлять организацию и проведение культурно-досуговой и физкультурной работы, а также оздоровительных мероприятий.

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

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

7.5.14. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.6. Работники обязуются:

7.6.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

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

7.6.3. Содействовать устойчивому функционированию систем жизнеобеспечения населения.

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

7.6.5. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения трудовых обязанностей, развивать творческое отношение к труду.

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

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

8. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются ТК РФ, КОАП РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», «Об объединениях работодателей».

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

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Соглашения.

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

9.1. Продление срока действия, изменения и дополнения в настоящее Соглашение производятся в порядке, предусмотренном ТК РФ для заключения Соглашения.

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

10. Заключительные положения

10.1. В соответствии со ст.50 ТК РФ настоящее Соглашение в течение семи дней со дня подписания подлежит уведомительной регистрации в Министерстве труда и социальной защиты Республики Крым.

10.2. После проведения уведомительной регистрации настоящего Соглашения, Министерство жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым направляет текст Соглашения и сведения о его уведомительной

регистрации для официального опубликования в «Крымской газете» и одновременно с его опубликованием размещает его текст на сайте Министерства.

Крымская республиканская организация Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения обеспечивает размещение текста Соглашения на сайте Профсоюза жизнеобеспечения.

Стороны настоящего соглашения после его официального опубликования вправе предложить Заместителю Председателя Совета министров Республики Крым – министру труда и социальной защиты Республики Крым обратиться к работодателям, осуществляющим деятельность в отрасли жилищно-коммунального хозяйства и не участвовавшим в заключении настоящего Соглашения, с предложением присоединиться к нему.

Если работодатели, не участвовавшие в заключении настоящего Соглашения, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к нему, не представили в исполнительный орган государственной власти Республики Крым в сфере труда мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то настоящее 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, или иным представителем (представительным органом), избранным из числа работников работодателя в порядке, установленном федеральным законодательством.

В случае внесения в Соглашение изменений и дополнений работодатели и представительные органы работников направляют сторонам Соглашения письма, подтверждающие их участие в соглашении на новых условиях.

10.3. Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные Соглашением, несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

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

**Коэффициенты особенности работ для организаций
жилищно-коммунального хозяйства**

Организации жилищно-коммунального хозяйства	Коэффициент особенностей работ к МРОТ
1	2
1. Организации коммунального водоснабжения и водоотведения	1,5
2. Организации коммунального теплоснабжения	1,5
3. Организации коммунального электроснабжения	1,5
4. Организации по эксплуатации и ремонту лифтового хозяйства	1,5
5. Организации по эксплуатации и ремонту дорожно-мостового хозяйства	1,5
6. Ремонтно-строительные организации, осуществляющие капитальный ремонт жилищного фонда и другие работы в жилищно-коммунальном хозяйстве	1,5
7. Управляющие, подрядные и другие организации, оказывающие другие услуги в ЖКХ, а также услуги по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	1,4
8. Мусороперерабатывающие и мусоросжигательные заводы, мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения твердых коммунальных отходов	1,4
9. Региональные операторы и операторы по обращению с твердыми коммунальными отходами	1,4
10. Организации по механизированной уборке, озеленению, санитарной очистке и благоустройству муниципальных образований	1,35
11. Подрядные и другие организации, оказывающие услуги в сфере жилищно-коммунального хозяйства	1,4
12. Организации ритуального обслуживания, в т.ч. организации похоронного дела	1,4
13. Организации гостиничного хозяйства	1,3
14. Организации осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве	1,3

Для многоотраслевых Предприятий, при расчёте минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда производственного подразделения, применять месячную тарифную ставку рабочих первого разряда соответствующую основной деятельности данного Предприятия.

Приложение 2
к Отраслевому тарифному соглашению
по жилищно-коммунальному хозяйству
Республики Крым на 2023-2025 годы

**Коэффициенты соотношений минимальных размеров должностных окладов
по основным должностям руководителей, специалистов, служащих
(технических исполнителей) к ставке работника I разряда**

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Группа по оплате труда руководителей	Коэффициенты соотношений должностных окладов к ставке работника I разряда*
1. Руководители			
	Директор (генеральный директор, начальник, управляющий) организации, учреждения, предприятия	Условия оплаты труда руководителей регулируются постановлением Совета министров Республики Крым от 26.12.2014 № 622 с изменениями и дополнениями	
	Главный бухгалтер	5-6	4,18
		3-4	4,73
		2	5,32
		1	6,00
	Главный инженер	5-6	4,73
		3-4	5,32
		2	6,00
		1	6,68
	Главные: механик, энергетик, диспетчер и др.	5-6	3,27
		3-4	3,68
		2	4,18
		1	4,73
	Директор гостиницы	5-6	3,27
		4	3,68
		3	4,18
		2	4,73
		1	5,32
	Директор котельной	6	3,27
		5	3,68
		4	4,18
		3	4,73
		2	5,32
		1	6,00
	Заведующий кладбищем	4-6	2,00
		3	2,27
		2	2,54
		1	2,91

Начальник департамента, управления	5-6	4,18
	3-4	4,73
	2	5,32
	1	6,00
Заведующий канцелярией, -при объеме документооборота до 25 тыс. документов в год		1,73
-при объеме документооборота свыше 25 тыс. документов в год		1,82
Заведующий (центральным) складом, в том числе:		
- в зависимости от объема площадей склада, разнообразия товара и количества производимых складских операций		1,73
- для заведующих центральным складом		2,00
Заведующий хозяйством		1,59
Заведующий лабораторией		2,00
Комендант, в том числе:		
- среднее профессиональное образование без стажа работы или общее образование и стаж работы по профилю не менее 1 года		1,59
-среднее профессиональное образование и стаж работы в должности коменданта не менее 1 года		1,73
Мастер		
- мастер	3-6	1,82
- старший мастер	3-6	2,27
- мастер	1-2	2,54
-старший мастер	1-2	2,91
Начальник автоколонны	6	2,91
	5	3,27
	4	3,68
	3	4,18
	2	4,73
	1	5,32
Начальник (заведующий) вспомогательного отдела, сектора	5-6	2,54
	4	2,91
	3	3,27
	2	3,68
	1	4,18
Начальник гаража	6	2,54
	5	3,27
	4	3,68
	3	4,18
	2	4,73
	1	5,32
Начальник основного отдела, службы, цеха, станции	5-6	3,27
	3-4	3,68
	2	4,18
	1	4,73
Начальник участка, лаборатории	5-6	2,27
	3-4	2,54
	2	2,91
	1	3,68
Начальник хозяйственного отдела	3-6	2,27
	2	2,54
	1	2,91

2. Специалисты			
	Бухгалтер, в том числе:		
	- без категории		2,00
	-2-й категории		2,27
	- 1-й категории		2,54
	- ведущий		3,27
	Бухгалтер-ревизор, в том числе		
	- без категории		2,27
	- 2-й категории		2,54
	- 1-й категории		2,91
	- ведущий		3,27
	Диспетчер (включая старшего), в том числе:		
	- диспетчер		1,73
	- старший диспетчер		1,82
	Инженеры всех специальностей, в том числе:		
	- без категории		2,00
	- 2-й категории		2,27
	- 1-й категории		2,54
	- ведущий		3,27
	Инспекторы: по кадрам, по основной деятельности, по контролю за исполнением поручений		
	- инспектор		1,73
	-старший инспектор		1,82
	Механик, экономист, юрисконсульт, специалист по охране окружающей среды (эколог), психолог, социолог, бактериолог, микробиолог, гидробиолог, гидрогеолог, гидротехник, по управлению персоналом, по кадрам, теплотехник, специалист подразделения документационного обеспечения управления, технолог, документовед, организатор ритуала и другие специалисты, в том числе:		
	- без категории		2,00
	-2-й категории		2,27
	- 1-й категории		2,54
	- ведущий, старший		3,27
	Программист, электроник, в том числе		
	- без категории		2,00
	- 2-й категории		2,54
	- 1-й категории		3,27
	- ведущий		4,18
	Техник,		
	- без категории		1,73
	- 2-й категории		1,82
	- 1-й категории		2,00
	- 1-й категории, занятые эксплуатацией и обслуживанием сложного оборудования (электронного, звукотехнического, оптического, телевизионного, лазерного и др.)		2,27

3. Служащие (технические исполнители)			
	Агент		1,59
	Дежурный бюро пропусков		1,36
	Делопроизводитель		1,59
	Архивариус		1,59
	Кассир (включая старшего), в том числе:		
	- кассир		1,59
	- старший кассир		1,73
	Лаборант (включая старшего), в том числе		
	- лаборант		1,73
	- старший лаборант		1,82
	Машинистка, в том числе:		
	- 2-й категории		1,59
	- 1-й категории		1,73
	- 1-й категории при работе с иностранными текстами		1,82
	Нарядчик		1,36
	Оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ на автомобильном транспорте		1,73
	Оператор диспетчерской службы		1,73
	Оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов		1,59
	Паспортист		1,59
	Секретарь руководителя		1,59
	Секретарь-администратор		1,59
	Секретарь-машинистка		1,59
	Счетовод		1,59
	Табельщик		1,36
	Учетчик		1,36
	Экспедитор		1,36

Примечание:

Должностные оклады заместителей руководителя, директоров по направлениям устанавливаются на 10-30 % ниже оклада соответствующего руководителя.

2. * Коэффициенты соотношений должностных окладов к ставке работника I разряда могут устанавливаться Организацией ЖКХ в соответствии с объемом и сложностью выполняемых работ, в размере, превышающем величину, предусмотренную настоящим Приложением, в соответствии с Коллективным договором Организации ЖКХ и (или) и ным локальным нормативным актом Организации ЖКХ, в котором могут быть определены коэффициенты в диапазоне от минимального до максимального.

Коэффициенты соотношений минимальных месячных тарифных ставок по профессиям рабочих к минимальной тарифной ставке рабочего I разряда (разряд работ по ЕТКС)

Разряды					
I	II	III	IV	V	VI
1,00	1,36	1,59	1,73	1,82	2,00

Коэффициенты соотношений минимальных месячных тарифных ставок (окладов) работников (водителей) автомобильного транспорта к минимальной тарифной ставке рабочего I разряда

4 разряд

Грузоподъемность автомобилей (в тоннах)	I группа (тяжелые грузовые автомобили)	II группа (специализированные автомобили)
до 0,5 т	-	1,37
свыше 0,5 т до 1,5 т	1,48	1,52
свыше 1,5 т до 3 т	1,52	1,58
свыше 3 до 5 т	1,58	1,68
свыше 5 до 7 т	1,68	1,75
свыше 7 до 10 т	1,75	1,86

III группа

(автомобили по перевозке цемента, ядохимикатов, безводного аммиака, аммиачной воды, ассенизационных грузов, трупов, гниющего мусора)

Грузоподъемность автомобилей (в тоннах)

до 0,5 т	1,41
свыше 0,5 т до 1,5 т	1,58
свыше 1,5 до 3 т	1,68
свыше 3 до 5 т	1,75
свыше 5 до 7 т	1,86
свыше 7 до 10 т	1,98

Другие автомобили

Класс автомобиля Рабочий объем двигателя (в литрах)

особо малый и малый до 1,8	1,48
средний свыше 1,8 до 3,5	1,56
большой свыше 3,5	1,63

Класс автобуса

особо малый до 5 метров	1,56
малый а) свыше 5 до 6,5	1,67
б) свыше 6,5 до 7,0	1,84

5 разряд

Грузоподъемность автомобилей (в тоннах)	I группа (тяжелые грузовые автомобили)	II группа (специализированные автомобили)
свыше 10 до 20 т	1,86	1,98
свыше 20 до 40 т	1,98	2,18

II группа (автомобили по перевозк

е цемента, ядохимикатов, безводного аммиака, аммиачной воды, ассенизационных грузов, трупов, гниющего мусора)

Грузоподъемность автомобилей (в тоннах)

свыше 10 до 20 т	2,18
свыше 20 до 40 т	2,41

Класс автобуса

а) свыше 7,0 до 9,5	2,04
б) свыше 9,5 до 11	2,18
с) свыше 11 до 12	2,31

Грузоподъемность автомобилей (в тоннах)	I группа (тяжелые грузовые автомобили)	II группа (специализированные автомобили)
свыше 40т	2,10	2,28

III группа

(автомобили по перевозке цемента, ядохимикатов, безводного аммиака, аммиачной воды, ассенизационных грузов, трупов, гниющего мусора)

Грузоподъемность автомобилей (в тоннах)

свыше 40 т 2,48

Класс автобуса

а) свыше 12 метров 2,33

7 разряд

Класс автобуса

а) свыше 15 метров 2,38

**Примерный перечень профессий рабочих,
занятых в основной деятельности и выполняющих работы по
обслуживанию электросетей и подстанций, тепловых сетей и объединенных
котельных**

Аккумуляторщик, аппаратчик химводоочистки, газорезчик, газосварщик, гибщик труб, грузчик, изолировщик на термоизоляции, контролер котельных, холодноштамповочных и давяльных работ, контролер контрольно-пропускного пункта, контролер энергосбыта, кладовщик, котлочист, кузнец ручнойковки, лаборант химического анализа, машинист (кочегар) котельной, машинист компрессорных установок, машинист котлов, машинист насосных установок, машинист-обходчик по котельному оборудованию, машинист топливоподачи, машинист центрального теплового щита управления котлами, монтажник санитарно-технических систем и оборудования, моторист автоматизированной топливоподачи, наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики, огнеупорщик, оператор котельной, оператор теплового пункта, оператор тепловых сетей, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор связи, рабочий по подаче химикатов, слесарь аварийно-восстановительных работ, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по обслуживанию тепловых пунктов, слесарь по обслуживанию тепловых сетей, слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеприготовительных цехов, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь по ремонту оборудования топливоподачи, слесарь по топливной аппаратуре, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, старший машинист котельного оборудования, сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений (при уборке служебных помещений), электрогазосварщик, электромонтажник по вторичным цепям, электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер оперативно-выездной бригады, электромонтер по испытаниям и измерениям, электромонтер по надзору за трассами кабельных сетей, электромонтер по обслуживанию подстанции, электромонтер по обслуживанию преобразовательных устройств, электромонтер по оперативным переключениям в распределительных сетях, электромонтер по ремонту аппаратуры релейной защиты и автоматики, электромонтер по ремонту воздушных линий электропередачи, электромонтер по ремонту вторичной коммутации и связи, электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования, электромонтер по эксплуатации распределительных сетей, электромонтер по эксплуатации электросчетчиков, электромонтер по эскизированию трасс линий электропередачи, электромонтер-релейщик, электросварщик ручной сварки

Примерный перечень профессий рабочих, занятых в основной деятельности и выполняющих работы коммунального и бытового водоснабжения, по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и коллекторов

Аккумуляторщик, аппаратчик химводоочистки, водитель автомобиля, водолаз, водораздатчик, газорезчик, газосварщик, изолировщик на гидроизоляции, грузчик, изолировщик-пленочник, изолировщик на термоизоляции, кладовщик, коагулянщик, контролер водопроводного хозяйства, контролер контрольно-пропускного пункта, лаборант химико-бактериологического анализа, лаборант химического анализа, маляр строительный, машинист насосных установок, машинист компрессора передвижного с двигателем внутреннего сгорания, машинист компрессорных установок, машинист автовышки и автогидроподъемника, машинист крана автомобильного, машинист экскаватора, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист энергоблока, монтажник приборов и аппаратуры автоматического контроля, регулирования и управления, monter по защите подземных трубопроводов от коррозии, наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики, обходчик водопроводно-канализационной сети, озонаторщик, оператор водозапорных сооружений, оператор дистанционного пульта управления в водопроводно-канализационном хозяйстве, оператор котельной, оператор на аэротенках, оператор на биофильтрах, оператор на иловых площадках, оператор на метантенках, оператор на отстойниках, оператор на отстойниках и аэротенках, оператор на песколовках и жироловках, оператор на решетке, оператор на решетках, песколовках и жироловках, оператор на фильтрах, оператор на эмшерах, оператор очистных сооружений, оператор по доочистке и обеззараживанию сточных вод, оператор по обработке сырого и илового осадка, оператор полей орошения и фильтрации, оператор сооружений по удалению осадка, оператор установок по обезвреживанию осадка, оператор установки по осушке осадка, оператор хлораторной установки, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор связи, подсобный рабочий, пробоотборщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, слесарь аварийно-восстановительных работ, слесарь-ремонтник, слесарь-наладчик КИПиА, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-сантехник, сторож (вахтер), тракторист, уборщик производственных и служебных помещений (при уборке служебных помещений), электрогазосварщик, электрогазосварщик-врезчик, электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер канализационных сооружений связи, электромонтер по обслуживанию электроустановок, электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования, электросварщик ручной сварки, обходчик водопроводно-канализационных сетей, уборщик территорий, оператор котельных установок, плотник, каменщик, штукатур, кровельщик, кузнец ручнойковки, кузнец на молотах и прессах, токарь, фрезеровщик

**Примерный перечень профессий рабочих, занятых
в основной деятельности и выполняющих работы жилищного хозяйства**

Аккумуляторщик, возчик, газосварщик, грузчик, дворник, жестянщик, истопник, каменщик, кладовщик, кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов, кровельщик по стальным кровлям, монтажник санитарно-технических систем и оборудования, облицовщик-плиточник, обойщик, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор связи, паркетчик, печник, плотник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений, слесарь по изготовлению узлов и деталей санитарно-технических систем, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, стеклопротирщик, сторож (вахтер), уборщик мусопропроводов, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территории, чистильщик дымоходов, боров и топок, маляр, штукатур, токарь, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электросварщик ручной сварки, водитель

**Примерный перечень профессий рабочих, занятых
в основной деятельности и выполняющих работы по ремонту и
эксплуатации лифтового хозяйства жилых домов**

Аккумуляторщик, лифтер, оператор пульта управления оборудованием жилых и общественных зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений (при уборке служебных помещений), электромеханик по лифтам, электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту обмоток и изоляции электрооборудования

**Примерный перечень профессий рабочих, занятых
в основной деятельности и выполняющих работы по газификации
и эксплуатации газового хозяйства**

Аккумуляторщик, газовщик, газорезчик, газосварщик, грузчик, кладовщик, контролер газового хозяйства, контролер контрольно-пропускного пункта, монтер по защите подземных трубопроводов от коррозии, оператор автоматической газовой защиты, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор связи, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь по эксплуатации и ремонту подземных газопроводов, сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений (при уборке служебных помещений), электрогазосварщик, электросварщик ручной сварки, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

**Примерный перечень профессий рабочих, занятых в основной
деятельности и выполняющих работы коммунальных бань и прачечных**

Аппаратчик химической чистки, оператор стиральных машин, приготовитель стиральных растворов, приготовитель белья, рабочий бюро бытовых услуг, рабочий по обслуживанию в бане, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, сушильщик изделий, гладильщик, уборщик производственных и служебных помещений (при уборке служебных помещений)

**Примерный перечень профессий рабочих,
занятых в основной деятельности и выполняющих работы по ремонту и
эксплуатации дорожно-мостового хозяйства, ремонтно-строительных работ,
ритуального обслуживания, по санитарной очистке и озеленению городов**

Асфальтобетонщик, арматурщик, бетонщик, водитель автомобиля, водитель погрузчика, водитель транспортно-уборочного средства, возчик, гнутарь по дереву, гравер, грузчик, дорожный рабочий, жестянщик, заправщик поливомоечных машин, землекоп, камнетес, кладовщик, красильщик, машинист, машинист автогрейдера, машинист бульдозера (скрепера), машинист компрессорных установок, машинист крана (крановщик), машинист моечных машин, машинист ритуального оборудования, облицовщик-мраморщик, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор связи, отжигальщик изделий, паяльщик, плотник, приемщик заказов, рабочий зеленого строительства, рабочий по благоустройству населенных пунктов, рабочий ритуальный услуг, садовник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту дорожно-строительных машин и тракторов, составитель описи объектов населенных пунктов, станочник-распиловщик, сторож (вахтер), тракторист, уборщик производственных и служебных помещений (при уборке служебных помещений), уборщик территории, электросварщик ручной сварки; профессии рабочих, занятых механической обработкой металлов и других материалов, слесарными и слесарно-сборочными работами

**Примерный перечень профессий рабочих, занятых в основной
деятельности и выполняющих работы мусороперерабатывающих
мусоросжигательных заводов, мусороперегрузочных станций, полигонов
захоронения ТБО**

Аппаратчик химводоочистки, бункеровщик, весовщик, водитель автомобиля, водитель самоходных механизмов, грузчик, дезинфектор, кладовщик, контролер контрольно-пропускного пункта, машинист бульдозера, машинист вращающихся печей, машинист дробильной установки, машинист крана, машинист компрессорных установок, машинист (кочегар) котельной, машинист моечных установок, машинист сортировки, машинист экскаватора, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор связи, прессовщик лома и отхода металла, рабочий по благоустройству, рабочий по удалению нечистот вручную, сепараторщик, сторож (вахтер), тракторист, транспортерщик, уборщик производственных и служебных помещений (при уборке служебных помещений), чистильщик

**Примерный перечень профессий рабочих,
занятых в основной деятельности и выполняющих работы
гостиничного хозяйства**

Горничная, грузчик, носильщик, истопник, кастелянша, кладовщик, курьер, маникюрша, педикюрша, парикмахер, переплетчик документов, приемщик заказов, сестра-хозяйка, полотер, сторож (вахтер), раздатчик нефтепродуктов, садовник, светокопировщик, телефонист, швейцар, уборщик производственных и служебных помещений (при уборке служебных помещений).

Предприятия и организации водопроводно-канализационного хозяйства и их структурные подразделения относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от объема и качества работ.

1. Управления и объединения водопроводно-канализационного хозяйства:

Группа по оплате труда	Объем подачи воды потребителям и очистки (пропуска) сточных вод в сутки, в тысячах кубометров
I	свыше 1500
II	свыше 1000 до 1500
III	свыше 700 до 1000
IV	свыше 350 до 700
V	свыше 100 до 350
VI	до 100

Управления и объединения водопроводно-канализационного хозяйства, в состав которых входят водопроводно-канализационные хозяйства 3 и более городов (более 10 населенных пунктов, расположенных в радиусе свыше 80 км) или имеющих 30 и более скважин, могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по установленным показателям.

2. Водопроводные и канализационные станции, зоны:

Группа по оплате труда	Объем подачи воды в сеть или очистки сточных вод в сутки, в тысячах кубометров
I	свыше 3200
II	свыше 2200 до 3200
III	свыше 1400 до 2200
IV	свыше 800 до 1400
V	свыше 400 до 800
VI	до 400

Перекачка воды и сточных вод учитывается с коэффициентом 0,5.

3. Предприятия по эксплуатации водохранилищ и гидроузлов:

Группа по оплате труда	Проектная вместимость, в миллионах
I	свыше 1600
II	свыше 1200 до 1600
III	свыше 800 до 1200
IV	свыше 400 до 800
V	свыше 200 до 400
VI	до 200

Гидроузлы, в составе которых имеются каналы протяженностью более 20 километров, могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по установленным показателям.

4. Предприятия по эксплуатации водопроводных и канализационных сетей:

Группа по оплате труда	Протяженность водопроводных и канализационных сетей, в километрах
I	свыше 6000
II	свыше 4500 до 6000
III	свыше 3000 до 4500
IV	свыше 1500 до 3000
V	свыше 800 до 1500
VI	до 800

5. В тех случаях, когда на управление водопроводно-канализационного хозяйства или на предприятие по эксплуатации водопроводных и канализационных сетей возложены ремонт и техническое обслуживание в жилищно-эксплуатационных организациях города или района внутридомовых водопроводных, канализационных, тепловых сетей и оборудования, оно может быть отнесено на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по установленным показателям.

При этом указанные предприятия и организации с учетом всех факторов (количество скважин, отдаленность подведомственных хозяйств, а также обслуживание внутридомовых сетей и оборудования) могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям.

6. Структурные подразделения предприятий и организаций водопроводно-канализационного хозяйства:

а) очистные водопроводные и канализационные станции:

Группа по оплате труда	Среднесуточный объем подачи воды в сеть или очистки сточных вод, в тысячах кубометров
I	свыше 650
II	свыше 450 до 650
III	свыше 200 до 450
IV	до 200

б) насосные водопроводные и канализационные станции:

Группа по оплате труда	Среднесуточный объем подачи (перекачки) воды в сеть или перекачки сточных вод, в тысячах кубометров
I	свыше 1500
II	свыше 1000 до 1500
III	до 1000

Насосные водопроводные и канализационные станции с объемом подачи (перекачки) воды или сточных вод свыше 1000 тыс. кубических метров в сутки относятся ко II группе цехов, а с объемом свыше 650 тыс. кубических метров в сутки – III группе;

в) цехи и участки очистных, водопроводных и канализационных станций, механической и биологической очистки воды и сточных вод, обработки осадка и т.п. к группам по оплате труда относятся руководители предприятий по согласованию с профсоюзным комитетом, но не выше группы, установленной станции, предприятию;

г) районы, участки по эксплуатации водопроводных и канализационных сетей, каналы:

Группа по оплате труда	Общая протяженность, в километрах	
	районы	участки, каналы
I	свыше 800	свыше 450
II	свыше 600 до 800	свыше 220 до 450
III	свыше 500 до 600	до 220
IV	до 500	-

д) участки (гидроузлы, водохранилища):

Группа по оплате труда	Проектная вместимость водохранилища, гидроузла, в миллионах кубометров
I	свыше 45
II	свыше 20 до 45
III	свыше 4 до 20

е) цехи и участки по ремонту и техническому обслуживанию энергетического оборудования:

Группа по оплате труда	Цеха	
	общая установленная мощность энергооборудования, в тысячах киловатт	протяженность сетей, в километрах
I	свыше 100	свыше 225
II	свыше 80 до 100	свыше 150 до 225
III	свыше 60 до 80	свыше 75 до 150
IV	до 60	до 75
Группа по оплате труда	Участки	
	общая установленная мощность энергооборудования, в тысячах киловатт	протяженность сетей, в километрах
I	свыше 40	свыше 45
II	свыше 20 до 40	свыше 30 до 45
III	до 20	до 30

ж) цеха и участки котельных и тепловых сетей:

Группа по оплате труда	Цеха	
	теплопроизводительность котельных, в Гигакалориях в час	протяженность сетей, в километрах
I	свыше 100	свыше 60
II	свыше 80 до 100	свыше 150 до 225
III	свыше 60 до 80	свыше 75 до 150
IV	до 60	до 75
Группа по оплате труда	Участки	
	теплопроизводительность котельных, в Гигакалориях в час	протяженность сетей, в километрах
I	свыше 16	свыше 16
II	свыше 12 до 16	свыше 10 до 16
III	до 12	до 10

Установленная мощность котельных определяется по их техническим характеристикам. При этом установленная мощность паровых котлов определяется по их паропроизводительности с применением поправочного коэффициента 0,7, а котлов на твердом топливе – с коэффициентом 1,5.

В тех случаях, когда один из показателей – теплопроизводительность или протяженность сетей ниже предусмотренных показателей, цех или участок относится на одну группу ниже;

з) цехи и участки по ремонту и техническому обслуживанию оборудования:

Группа по оплате труда	Стоимость выполняемых работ по плану на год, в тысячах рублей	
	цехи	участки
I	свыше 400	свыше 100
II	свыше 300 до 400	свыше 75 до 100
III	свыше 200 до 300	от 40 до 75
IV	до 200	-

и) цехи и участки по ремонту и техническому обслуживанию контрольно-измерительных приборов, средств автоматики и связи:

Группа по оплате труда	Стоимость выполняемых работ по плану на год, в тысячах рублей	
	цехи	участки
I	свыше 350	свыше 70
II	свыше 250 до 350	свыше 50 до 70
III	свыше 150 до 250	до 50
IV	до 150	-

к) цехи и участки по ремонту и техническому обслуживанию зданий и сооружений:

Группа по оплате труда	Стоимость выполняемых работ по плану на год, в тысячах рублей	
	цехи	участки
I	свыше 1000	свыше 250
II	свыше 700 до 1000	свыше 200 до 250
III	свыше 500 до 700	от 100 до 200
IV	до 500	-

л) цехи и участки озеленения и благоустройства:

Группа по оплате труда	Площадь зеленых насаждений, в гектарах	
	цехи	участки
I	-	свыше 75
II	-	свыше 50 до 75
III	свыше 250	до 50
IV	до 250	-

м) при объединении в одном цехе или участке нескольких технологических процессов или видов оборудования группы по оплате труда руководителей цехов или участков могут определяться по сумме объемов подачи (перекачки) воды, очистки сточной жидкости и обработке осадка или по стоимости выполняемых работ.

7. При отнесении предприятий, организаций и их структурных подразделений к группам по оплате труда руководителей к объемам работ, перечисленных ниже, в зависимости от их сложности и трудоемкости применяются следующие поправочные коэффициенты:

а) по водопроводному хозяйству:

- подача воды технического назначения и воды, купленной у других предприятий - 0,5
- подача воды, купленной и прошедшей процесс дезинфекции - 0,6
- подача питьевой воды, не требующей очистки - 1,0
- подача питьевой воды, прошедшей процесс дезинфекции - 1,1
- подача питьевой воды, прошедшей процесс дезинфекции с дополнительной обработкой - 1,2
- подача питьевой воды, прошедшей процесс коагулирования, фильтрации и дезинфекции - 1,3
- подача питьевой воды, прошедшей процесс коагулирования, фильтрации и дезинфекции с дополнительной обработкой, повышающей ее качество (озонирование, фторирование, иодирование, стабилизация и т.д.) - 1,4
- подача питьевой воды, поступающей в сеть с подогревом - 1,5

б) по канализационному хозяйству:

- пропуск сточных вод через ливневую канализацию и дренажную сеть - 0,2
- пропуск сточных вод через канализационные сети без очистки - 0,85
- очистка сточных вод на сооружениях механической очистки с обработкой осадка - 1,3
- протяженность канализационных сетей - 1,4
- очистка сточных вод на сооружениях механической и биологической очистки с обработкой осадка - 1,6

в) протяженность водопроводных и канализационных сетей диаметром более 600 мм - 1,2

8. В объемных показателях, предусмотренных пунктом 1 настоящего приложения, учтена общая протяженность водопроводных и канализационных сетей по группам управления и объединений в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Протяженность водопроводных и канализационных сетей, учтенная в объемных показателях, в километрах
I	свыше 1500 до 2000
II	свыше 1000 до 1500
III	свыше 500 до 1000
IV	свыше 250 до 500
V	от 150 до 250
VI	до 150

Сумма объемов подачи воды потребителям и очистки (пропуска) сточных вод

по управлениям и объединениям, где протяженность сетей вышеуказанных показателей учитывается с поправочным коэффициентом, получаемым в результате деления общей протяженности водопроводных и канализационных сетей по данному управлению или объединению на протяженность сетей, учтенную в объемных показателях.

Внутрисетевая транспортировка (перекачка) воды и сточных вод в объеме работ управлений и объединений не учитывается.

9. При определении группы по оплате труда руководителей управлений и объединений водопроводно-канализационного хозяйства объем подачи воды и объем очистки (пропуска) сточных вод, выполняемые входящими в их состав предприятиями и станциями, находящимися на самостоятельном балансе, учитываются в половинном размере. При этом группа по оплате труда руководителей управления или объединения не может быть установлена ниже той группы, которая определена для наиболее крупного из предприятий, входящих в состав данного управления или объединения.

10. Участки водопроводных сетей, имеющие в своем составе не менее 20 артскважин или 10 насосных станций, могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по установленным показателям.

11. При снижении объема подачи воды потребителям и очистки сточных вод, связанного с проведением организационно-технических предприятий по экономному расходованию воды, ранее установленная группа по оплате труда руководителей может быть сохранена при условии бесперебойного обеспечения потребителей качественной водой и отсутствия обоснованных жалоб.

12. Опытные (экспериментальные) предприятия (цехи, участки) по оплате труда руководителей могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с группой, предусмотренной показателями, утвержденными для предприятий (цехов, участков), при условии, что объем опытных (экспериментальных) работ составляет у них не менее 50 процентов общего объема работ.

Отнесение теплоснабжающих предприятий и организации и их структурных подразделений к группам по оплате труда руководителей.

1. Отнесение предприятий тепловых сетей к группам по оплате труда руководителей производится в зависимости от их объема в условных единицах:

Группа по оплате труда	Объем в условных единицах
I	свыше 25000
II	свыше 12000 до 25000
III	свыше 5000 до 12000
IV	свыше 2500 до 5000
V	до 2500

2. Объем для отнесения предприятий тепловых сетей к группам по оплате труда определяется по системе условных единиц.

Условные единицы тепловых сетей

Наименование показателей	Единица измерения	Количество условных единиц на единицу измерения
1. Двухтрубная тепломагистраль на балансе предприятий средним диаметром $d_{ср.} = 100$ мм	1 км	11,0
На каждый следующий 1 мм среднего диаметра тепломагистрали	1 км	0,06
2. Тепловой узел на балансе ПТС	1 узел	5
3. Тоже на балансе абонента	1 узел	0,4
4. Подкачивающая насосная станция на балансе ПТС	1 станция	25
5. Расчетная присоединительная тепловая мощность по трубопроводам на балансе ПТС	1 Гкал/час	0,5

3. Для однострунных участков теплопроводов вводятся коэффициенты 0,75, для трехтрубных – 1,25 и для четырехтрубных – 1,5.

При разных диаметрах подающих и обратных теплопроводов, паропроводов и конденсаторов объем в условных единицах принимается по наибольшему диаметру.

4. Тепловыми узлами считаются центральные, групповые тепловые пункты, узлы присоединения жилых, общественных и промышленных зданий, требующие контроля и регулирования со стороны предприятия тепловых сетей.

5. Подкачивающие насосные станции, предназначенные для перекачки сетевой воды, расположены на магистральных тепловых сетях и находятся на балансе ПТС.

6. Объем в условных единицах районных котельных, входящих в состав предприятий (районов) тепловых сетей, цехов (участков) тепловых сетей электростанций, определяется из следующих соотношений:

- паровые котлы паропроизводительностью до 20 т/час:

за первый котел – 770 усл. ед.,

за каждый последующий – дополнительно – 140 усл. ед.;

- паровые котлы паропроизводительностью свыше 20 т/час:

за первый котел – 875 усл. ед.,

за каждый последующий – дополнительно – 210 усл. ед.;

При наличии паровых котлов паропроизводительностью до 20 т/час и свыше 20 т/час за первый котел принимается котел, имеющий большую паропроизводительность;

- водогрейные котлы теплопроизводительностью до 50 Гкал/час:

за первый котел – 770 усл. ед.,

за каждый последующий – дополнительно – 175 усл. ед.;

- водогрейные котлы теплопроизводительностью свыше 50 Гкал/час:

за первый котел – 910 усл. ед.,

за каждый последующий – дополнительно – 240 усл. ед.

При наличии водогрейных котлов теплопроизводительностью до 50 Гкал/час и свыше 50 Гкал/час за первый котел принимается имеющий наибольшую теплопроизводительность.

Объем в условных единицах отопительных котельных (включая электрокотельные) определяется из соотношений:

при установленной теплопроизводительности котла:

- до 3 Гкал/час – 25 усл. ед. на 1 Гкал/час;

- свыше 3 Гкал/час до 10 Гкал/час – 10 усл. ед. на 1 Гкал/час;

- свыше 10 Гкал/час до 20 Гкал/час – 13 усл. ед. на 1 Гкал/час;

- свыше 20 Гкал/час до 30 Гкал/час – 9 усл. ед. на 1 Гкал/час;

- свыше 30 Гкал/час – 6 усл. ед. на 1 Гкал/час;

Внутрисетевая транспортировка (перекачка) воды и сточных вод в объеме работ управлений и объединений не учитывается.

1. Предприятия жилищно-коммунального хозяйства и их структурные подразделения относятся к группам по оплате труда руководителей в соответствии с объемом работ по плану на год:

Группа по оплате труда	Размер приведенной полезной площади (в тыс.кв.м)
I	свыше 7000
II	свыше 4500 до 7000
III	свыше 2000 до 4500
IV	свыше 800 до 2000
V	свыше 350 до 800
VI	до 350

Жилищные ремонтно-эксплуатационные участки:

Группа по оплате труда	Размер приведенной полезной площади (в тыс.кв.м)
I	свыше 350
II	свыше 250 до 350
III	свыше 150 до 250
IV	свыше 80 до 150
V	свыше 40 до 150
VI	до 40

Примечания:

1. При отнесении производственных жилищных ремонтно-эксплуатационных предприятий (объединений) и организаций и жилищных ремонтно-эксплуатационных участков к группам по оплате труда руководителей учитывается общая площадь жилых помещений и площадь нежилых помещений в жилых и нежилых строениях (торговых, складских, культурно-просветительных, конторских и прочих), в т.ч. принятых на обслуживание. При этом площадь нежилых помещений учитывается с коэффициентом 0,5. Полезная площадь гостиниц и общежитий приравнивается к жилой площади по соотношению 1:3.

Площадь зданий памятников архитектуры и других зданий, принятых на особый учет и контроль, учитывается с коэффициентом 7,0.

Размер приведенной полезной площади определяется путем увеличения эксплуатируемой общей площади жилых помещений и площади нежилых помещений в жилых и нежилых строениях (с учетом коэффициента) на процент износа, рассчитанный по балансовой стоимости здания и сумме износа.

Общежития с приведенной полезной площадью около 20 тыс. кв.м. относятся к группам по оплате труда руководителей, как жилищные ремонтно-эксплуатационные участки.

1.2. Многоотраслевые предприятия (объединения) жилищно-коммунального хозяйства (жилищно-коммунальные управления (отделы, конторы) предприятий и организаций, комбинаты коммунальных предприятий, комбинаты благоустройства, управления административными зданиями и т.п.):

Группа по оплате труда	Объем работы (в баллах)
I	свыше 3200
II	свыше 1200 до 3200
III	свыше 450 до 1200
IV	свыше 150 до 450
V	свыше 75 до 150
VI	до 75

Примечания:

1. Участки многоотраслевых предприятий (объединений) жилищно-коммунального хозяйства оплачиваются и относятся к группам по оплате труда руководителей в порядке, установленном для участков (цехов) предприятий (организаций) соответствующих хозяйств.

2. При определении объема работ многоотраслевых предприятий (объединений) жилищно-коммунального хозяйства за один балл принимается:

- Отпуск котельными тепловой энергии потребителям - 700 Гкал
- Протяженность тепловых сетей в двухтрубном исчислении - 1,3 км
- Объем работы электрических сетей - 12 усл.ед.¹⁾
- Объем подачи потребителям и очистки (пропуска) сточных вод - 100 тыс.куб.м²⁾
- Приведенный размер полезной площади - 2,0 тыс. кв.м.
- Объем доходов гостиничного хозяйства (без учета разницы в тарифе) - 350,0 тыс.руб.³⁾
- Объем строительных и ремонтно-строительных работ, выполняемых собственными силами - 450,0 тыс.руб.
- Объем работы по санитарной очистке и уборке городов, поселков городского типа, сельских населенных пунктов, эксплуатации городских дорог, мостов, путепроводов, переходов, набережных, береговых укреплений и т.п., по озеленению городов, поселков городского типа, сельских населенных пунктов, а также объем работы противоселевых, мусороперерабатывающих и сливных станций, свалок - 450,0 тыс.руб.⁴⁾
- Объем реализации бытовых услуг - 250,0 тыс.руб.
- Объем доходов от работ - 150,0 тыс.руб.

1.3. Предприятия (объединения) и организации гостиничного хозяйства:

Группа по оплате труда	Объем доходов (без учета разницы в тарифе), в тыс. руб.
I	свыше 6000
II	свыше 4000 до 6000
III	свыше 3000 до 4000
IV	свыше 2000 до 3000
V	свыше 1200 до 2000
VI	до 1200

1) Объем работ в условных единицах определяется в соответствии с приложением 2 к постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 ноября 1986 г. № 456/26-58 (см. приложение 2,3).

2) При определении объема подачи воды потребителям и очистки (пропуска) сточных вод применяются поправочные коэффициенты, предусмотренные пунктом 8 приложения 2 к постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20 ноября 1986 г. № 500/26-209 (см. приложение 1).

3) Здесь и далее стоимостные показатели указаны по состоянию на дату принятия постановления Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС, поэтому необходимо или проиндексировать указанные суммы, или рассматривать их как условные.

4) Объем договорных работ с совхозами и колхозами по благоустройству учитывается с коэффициентом 0,5.

Участки гостиничного хозяйства (корпуса, секции); гостиницы, кемпинги, мотели, дома колхозника, не имеющие самостоятельного баланса:

Группа по оплате труда	Объем доходов (без учета разницы в тарифе), в тыс. руб.
I	свыше 400
II	свыше 300 до 400
III	свыше 200 до 300
IV	свыше 150 до 200
V	свыше 100 до 150
VI	до 100

Примечание: Гостиницы с объемом доходов менее 50 тыс. руб. в год возглавляются администратором.

1.4. Предприятия (объединения) и организации по озеленению городов и поселков городского типа и по защите зеленых насаждений:

Группа по оплате труда	Объем работы (в баллах)
I	свыше 7500
II	свыше 5000 до 7500
III	свыше 2500 до 5000
IV	свыше 1200 до 2500
V	свыше 600 до 1200
VI	до 600

Участки зеленого хозяйства:

Группа по оплате труда	Объем работы (в баллах)
I	свыше 600
II	свыше 450 до 600
III	свыше 300 до 450
IV	свыше 200 до 300
V	свыше 100 до 200
VI	до 100

При определении объема работы за один балл принимается:

- Затраты на содержание зеленых насаждений и лесопарковых массивов - 0,5 тыс. руб.
- Постоянно контролируемая площадь зеленых насаждений по заключенным договорам и соглашениям с предприятиями и организациями - 20 га
- Объем строительных и ремонтно-строительных работ, выполняемыххозспособом - 1,5 тыс. руб.
- Объем реализации продукции, а также фактический объем работ по закладкам зеленых насаждений, нормально сохранным, принятым на баланс и учитываемым по нормативной стоимости - 1,4 тыс. руб.
- Объем работ по защите зеленых насаждений - 0,5 тыс. руб.

1.5. Предприятия и организации технической инвентаризации:

Группа по оплате труда	Объем доходов (в тыс. руб.)
I	свыше 5000
II	свыше 3500 до 5000
III	свыше 2000 до 3500
IV	свыше 1000 до 2000
V	свыше 500 до 1000
VI	до 500

Бюро (участки) технической инвентаризации:

Группа по оплате труда	Объем доходов (в тыс. руб.)
I	свыше 400
II	свыше 300 до 400
III	свыше 200 до 300
IV	свыше 150 до 200
V	свыше 100 до 150
VI	до 100

1.6. Спасательные станции:

Группы по оплате труда	Количество населения в районе, обслуживаемом спасательной станцией (тыс. чел.)	Характер водоема
IV	свыше 200	Водоем с площадью зеркала воды 9 и более кв. км или рек шириной более 200 м
V	свыше 75 до 200	Водоем с площадью зеркала воды от 5 до 9 кв. км или рек шириной от 90 до 200 м
VI	от 10 до 75	Водоем или река меньших размеров, чем указано выше

1. Отнесение предприятий электрических сетей и сетевых предприятий средств диспетчерского и технологического управления (СПСДТУ) к группам по оплате труда руководителей производится в зависимости от объема в условных единицах:

Группа по оплате труда	Объем в условных единицах
I	свыше 30000
II	свыше 15000 до 30000
III	свыше 6000 до 15000
IV	свыше 3200 до 6000
V	до 3200

2. Объем предприятий электрических сетей и СПСДТУ определяется в условных единицах.

3. Предприятия (производственные единицы) производственного объединения «Дальние электропередачи» относятся по оплате труда по установленным показателям на одну группу выше, а предприятия (производственные единицы) межсистемных электропередач напряжением 1150 кВ и выше относятся к первой группе.

4. Условные единицы линий электропередач и подстанций:

4.1. Объем воздушных линий электропередач 35-1150 кВ в условных единицах в зависимости от протяженности напряжения, конструктивного использования и материала опор определяется:

Напряжение, кВ	Количество цепей на опоре	Количество условных единиц на 100 км трассы (материал опор)		
		дерево	металл	ж/бетон
1150	-	-	800	-
750	1	-	600	-
400-500	1	-	400	300
330	1	-	230	170
	2	-	290	210
220	1	260	210	140
	2	-	270	180
110-160	1	180	160	130
	2	-	190	160
35	1	170	140	120
	2	-	180	150

4.2. Объем воздушных линий электропередачи 0,4-20 кВ в условных единицах в зависимости от протяженности напряжения и материала опор определяется:

Напряжение, кВ	Единица измерения	Количество усл. ед. на единицу измерения (материал опор)		
		дерево	дерево на ж/б насыпках	ж/бетон, металл
1-20	100 км трассы	160	140	110
0,4	-п-	260	220	150

Примечания:

1. При расчете условных единиц протяженность ВЛ-0,4 кВ от линии до ввода в здание не учитывается.
2. Условные единицы по ВЛ-0,4 кВ учитывают трудозатраты на обслуживание и ремонт:
 - а) воздушных вводов от линий в здание;
 - б) линий с совместной подвеской проводов.
3. Условные единицы по ВЛ-0,4-20 кВ учитывают трудозатраты оперативного персонала распределительных сетей 0,4-20 кВ.

4.3. Объем кабельных линий 0,4-220 кВ в условных единицах в зависимости от напряжения определяется:

Напряжение, кВ	Единица измерения	Количество усл. ед. на единицу измерения
220	100 км	3000
110	-п-	2300
20-35	-п-	470
3-10	-п-	350
до 1 кВ	-п-	270

Примечание:

Кабельные вводы учтены в условных единицах кабельных линий напряжением до 1 кВ.

4.4. Объем подстанций 35-1150 кВ, а также ТП, КТП, РП 0,4-20 кВ в условных единицах определяется:

№ № п/п	Наименование	Единицы измерения	Количество условных единиц на единицу измерения							
			1150 кВ	750 кВ	400- 500 кВ	330 кВ	220 кВ	110- 150 кВ	35 кВ	1- 20 кВ
1.	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Подстанции	п/ст	1000	600	500	250	210	105	75	-
2.	Силовой трансформатор или реактор (одно или трехфазный) или вольтодобавочный трансформатор	ед. обор.	60	43	29	18	14	7,8	2,1	1,0
3.	Воздушный выключатель	3 фазы	180	130	88	66	43	26	11	5,5
4.	Масляный выключатель	-п-	-	-	-	-	23	14	6,4	3,1
5.	Определитель с короткозамыкателем	ед. обор.	-	-	35	24	19	9,5	4,7	-
6.	Выключатель нагрузки	-п-	-	-	-	-	-	-	-	2,3
7.	Синхронный конденсатор мощности 60 Мвар	-п-	-	-	-	-	-	-	-	26
8.	Тоже, 50 Мвар и более	-п-	-	-	-	-	-	-	-	48
9.	Статистические конденсаторы	100 конд.	-	-	-	-	-	-	2,4	2,4
10.	Мачтовая ТП (столбовая)	ТП	-	-	-	-	-	-	-	2,5
11.	Однотрансформаторная ТП, КТП	ТП, КТП	-	-	-	-	-	-	-	2,3
12.	Двухтрансформаторная ТП, КТП	-п-	-	-	-	-	-	-	-	3,0
13.	Однотрансформаторная подстанция 34/0,4 кВ	п/ст	-	-	-	-	-	-	3,5	-

Примечания:

- а) в п.1. учтены трудозатраты оперативного персонала подстанций напряжением 35-1150 кВ;
- б) условные единицы по пп.2-9 учитывают трудозатраты по обслуживанию и ремонту оборудования, не включенного в номенклатуру условных единиц (трансформаторы напряжения, разрядники, аккумуляторные батареи, сборные шины и т.д.) резервного оборудования;
- в) значениями условных единиц по п.2 «Силовые трансформаторы 1-20 кВ» учитываются только трансформаторы собственных нужд подстанций 35-1150 кВ;
- г) по пп. 3-6 учтены дополнительно трудозатраты на обслуживание и ремонт устройств РЗАИ, а для воздушных выключателей (п.3) – дополнительно

трудоzатраты по обслуживанию и ремонту компрессорных установок;
 д) значения условных единиц пп. 4-6 «Масляные выключатели 1-20 кВ» и «Выключатели нагрузки 1-20 кВ» относятся к коммутационным аппаратам, установленным в распреустройствах 1-20 кВ подстанций 35-1150 кВ, ТП, КТП и РП 1-20 кВ, а также секционирующим коммутационным аппаратам на линиях 1-20 кВ.
 е) объем распределительных пунктов (РП) 1-20 кВ в условных единицах определяется по количеству установленных масляных выключателей (п.4) и выключателей нагрузки (п.6). При установке в РП трансформаторов 1-20/0,4 кВ дополнительные объемы обслуживания определяются по поз. 11 или 12;
 ж) по пп. 10-12 дополнительно учтены трудозатраты оперативного персонала распределительных сетей 0,4-20 кВ.

5. Объем в условных единицах энергопоездов, дизельных электростанций, гидроэлектростанций в составе предприятий электрических сетей определяется:

Наименование оборудования, вид топлива	Единица измерения	Количество усл. ед. на единицу измерения
1	2	3
Энергопоезд типа Б-4000, Ч-2500, ДБ-3000, работающий на угле	Энергопоезд	2600
Энергопоезд типа Б-4000, Ч-2500, ДБ-3000, работающий на газе	-п-	2100
Энергопоезд типа МВ	-п-	1370
Дизельная передвижная электростанция, состоящая из одного-двух агрегатов единичной мощностью 200-1050 кВт	эл.станция	350
Дизельная передвижная электростанция, состоящая из трех-четырех агрегатов единичной мощностью 200-1050 кВт	-п-	700
Дизельная передвижная электростанция, состоящая из 5-6 агрегатов единичной мощностью 200-1050 кВт	-п-	1200
Дизельная стационарная электростанция мощностью		
- до 1000 кВт	100 кВт	60
- 1000-5000 кВт	-п-	40
- 5000-10000 кВт	-п-	25
Гидроэлектростанция с агрегатами единичной мощностью		
- до 500 кВт	ГЭС	75
- от 500 до 1000 кВт	-п-	150

- от 1000 до 3000 кВт	-п-	300
- от 3000 до 10000 кВт	-п-	400
Тепловые электростанции, работающие на угле, торфе, мощностью		
- до 9000 кВт	100 кВт	80
- 9000 – 15000 кВт	-п-	60
- 15000 – 21000 кВт	-п-	50
- более 21000 кВт	-п-	40
Тепловые электростанции, работающие на газе, мазуте, мощностью		
- до 9000 кВт	-п-	60
- 9000 – 15000 кВт	-п-	40
- 15000 – 21000 кВт	-п-	30
- более 21000 кВт	-п-	20

6. Объем в условных единицах тепловых сетей и отопительных котельных в составе предприятия электрических сетей определяется по действующим директивным документам.

7. Объем прочего оборудования в условных единицах определяется:

Наименование оборудования, вид топлива	Единица измерения	Количество усл. ед. на единицу измерения
1	2	3
Электросчетчики однофазные (бытовые)	100 шт.	1,1
Электросчетчики трехфазные	-п-	8,6
Светильники наружного освещения с лампами накаливания	-п-	16,3
Светильники наружного освещения с газоразрядными лампами	-п-	24,4
Электрочасы	-п-	50,3
Внутридомовое электрооборудование:		
- в домах с открытой электропроводкой	100 кв.	48,6
- в домах со скрытой электропроводкой	-п-	28,3
Бытовые напольные электроприборы	1000 шт.	95,7
Опоры светильн. при кабельном питании	100 шт.	1,0

Примечания:

- а) условные единицы по светильникам наружного освещения, закрепленным за предприятиями электрических сетей, учитываются только по светильникам наружного освещения городов и поселков городского типа;
- б) условные единицы по внутридомовому электрооборудованию, бытовым напольным электроплитам учитываются предприятиями

канализационного хозяйства и их структурных подразделений к группам по оплате труда руководителей (по постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20.11.86 № 500/26-209)

Показатели для отнесения предприятий тепловых сетей к группам по оплате труда руководителей (по постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.11.86 № 458/26-58)

Показатели для отнесения предприятий, занятых содержанием и ремонтом жилищного фонда; многоотраслевых предприятий; технической инвентаризации и других, а также их структурных подразделений к группам по оплате труда руководителей (по постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 21.02.90 № 66/3-138)

Показатели для отнесения предприятий электрических сетей и сетевых предприятий средств диспетчерского и технологического управления к группам по оплате труда руководителей (по постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.11.86 № 458/26-58)