**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между администрацией муниципального образования Каневской район и организациями (предприятиями) жилищно – коммунального хозяйства муниципального образования Каневской район**

**на 2019-2022 годы**

**с «25» декабря 2019 года по «24»декабря 2022 года**

Краснодарский край

ст. Каневская

**I. Общие положения**

1.1.Настоящее Отраслевое соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве муниципального образования Каневской район (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений работников и работодателей, обеспечение эффективной работы организации, реализацию трудовых прав и законных интересов работников.

1.2.Настоящее Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между полномочными представителями работников и работодателей Организаций, на которые распространяется действие Соглашения, вне зависимости от форм собственности Организаций, 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, органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями по вопросам регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними экономических отношений в жилищной и коммунальной сферах, а также на повышение эффективности работы организаций жилищно-коммунального хозяйства (далее - Организации), на реализацию социально-экономических, трудовых прав и законных интересов работников данной отрасли.

1.3.Соглашение заключено в целях:

- обеспечения объемов работ и услуг, оказываемых организациями жилищно-коммунального хозяйства, повышения эффективности производства;

- укрепления трудовой дисциплины;

- предотвращения трудовых конфликтов;

- соблюдения интересов трудящихся при изменении форм собственности;

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

- установления и реализации социально-трудовых гарантий работникам организаций;

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

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

1.4. Сторонами соглашения являются:

- работники организаций жилищно-коммунального хозяйства в лице их полномочного представителя – директора Муниципального унитарного предприятия «Каневские тепловые сети» Кирячек Анатолия Борисовича (далее «Работники»);

- работодатели, в лице их полномочного представителя – заместителя главы муниципального образования Каневской район Фоменко Максима Витальевича (далее «Работодатели»).

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

Соглашение является обязательной основой для заключения коллективных договоров и соглашений в организациях жилищно-коммунального хозяйства, любых форм собственности.

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

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

При отсутствии в организации коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

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

Настоящее Соглашение заключено на 2019 - 2022 годы, вступает в силу с «25»декабря 2019 года по «24» декабря 2022г.

По истечении срока действия соглашения, установленные в нем нормы и положения сохраняют силу до заключения нового или изменения настоящего соглашения.

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

Настоящее Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций отраслей жилищно-коммунального хозяйства и других организаций, присоединившихся к соглашению:

- коммунального водоснабжения и водоотведения;

- коммунального электроснабжения;

- коммунального теплоснабжения;

- подрядные и другие организации, оказывающие услуги в сфере жилищного хозяйства;

- многоотраслевые организации жилищно-коммунального хозяйства;

- управляющие организации;

- бытового обслуживания населения.

**II. Обязательства и ответственность сторон соглашения**

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

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

2.3. Организации жилищно-коммунального хозяйства, при условии выполнения настоящего Соглашения обязуются обеспечивать своевременное и качественное выполнение объемов работ и услуг, определенных муниципальными заказами.

2.4. Организации жилищно-коммунального, заключают коллективные договоры на условиях, определенных настоящим Соглашением, с учетом конкретных условий работы и представители сторон ежегодно отчитываются о заключении и выполнении коллективных договоров на конференции (общем собрании) работников.

2.5. Администрация:

- организуют мероприятия по повышению экономических, правовых знаний и деловой квалификации руководителей, главных специалистов и выборных профсоюзных активистов организаций (предприятий);

- организуют обмен опытом работы организаций (предприятий) и организаций, добившихся наилучших результатов, разрабатывают и осуществляют меры по распространению передового опыта и технологий, используя средства массовой информации;

- осуществляют совместные меры по проведению конкурсов и смотров профессионального мастерства, утверждают различные формы морального и материального поощрения победителей;

- разрабатывают и осуществляют мероприятия по подготовке отраслевых праздников;

- рассматривают предложения коллективов по награждению работников жилищно-коммунального хозяйства правительственными наградами, почетными грамотами, присвоению им почетных званий;

- организуют разработку и реализацию мероприятий по содействию в трудоустройстве незанятых инвалидов.

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

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

**III. Оплата труда**

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

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

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

3.4. Численность и штат работников организации принимается единоличным решением работодателя.

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

а) расходов (средств) на оплату труда;

б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг;

в) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения;

г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками.

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

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

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

б) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в повышенном размере, но не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664));

в) работа в выходной или [нерабочий праздничный день](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339239/98ef2900507766e70ff29c0b9d8e2353ea80a1cf/#dst102376) оплачивается не менее чем в двойном размере:

-сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

г) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

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

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

и) 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;

к) доплаты (надбавки) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в организации, в том числе:

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

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

3) 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;

4) премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности - в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом;

5) вознаграждения по итогам работы за год - согласно коллективному договору;   
6) ежемесячные вознаграждения за выслугу лет (за стаж работы) - согласно коллективному договору;

7) иные виды премирования работников.

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

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

3.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в соответствии со ст. 157 [Трудового кодекса РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664) в размере не менее двух третей средней заработной платы, если работник предупредил о начале простоя. Повышенный размер оплаты времени простоя определяется в коллективном договоре.

3.11. Введение, замена и пересмотр норм труда (норм выработки, норм времени), изменение условий оплаты труда производятся работодателем с обязательным официальным извещением работника не позднее чем за два месяца до их предполагаемого введения.

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

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

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

3.13. Задержка выплаты заработной платы является нарушением [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и влечет ответственность работодателя в соответствии с действующим законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии со ст. 236 [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

3.14. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.15. В случаях, когда у организации отсутствуют финансовые возможности для выполнения условий Соглашения, связанных с оплатой труда работников, работодателю совместно с профсоюзной организацией рекомендуется разработать поэтапный план реализации Соглашения, который следует закрепить в коллективном договоре. Информация о такой организации и наличии плана должна быть доведена до сторон Соглашения.

**IV. Режим рабочего времени и времени отдыха**

4.1.Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Организации.

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

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

-на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

-на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

-на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

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

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

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

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664)).

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

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

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

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

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

а) рождение ребенка;

б) собственная свадьба;

в) смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей).

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются непосредственно в Организациях.

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска вышеуказанным работникам составляет 7 календарных дней.

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

На основании коллективного договора Организации, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающего 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором Организации.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается непосредственно в Организациях.

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков определяется коллективным договором или локальным нормативным актом и принимается с учетом коллективного договора и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.  
4.7. Режим рабочего времени и времени отдыха, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в организации устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 99 [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664). В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа, при этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до исполнения им 18 лет, осуществляющие уход за больными членами своих семей по медицинским показаниям, отцов, воспитывающих детей соответствующего возраста без матери и опекуны (попечители) несовершеннолетних детей должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

4.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, перечисленных в пункте 2 ст. 113 [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

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

**V. Охрана труда**

5.1. Взаимоотношения в области охраны труда между работодателем и работником регулируются [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664), законодательством РФ по охране труда и Законом Краснодарского края "Об охране труда".

Обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагаются на работодателей.

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

5.2. Работодатели обеспечивают:

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

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

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

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

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

- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда на предприятиях независимо от организационно-правовых форм осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

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

- своевременную и бесплатную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих, обезвреживающих в соответствии с условиями труда и установленными нормами;

- выполнение норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или равноценных пищевых продуктов, а также осуществление порядка компенсационной выплаты в размере эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК РФ);

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

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

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

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

Работодатели обязаны обеспечить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда организацию обучения с освобождением от основной работы и сохранением средней заработной платы на условиях и в порядке, предусмотренных коллективным договором и им необходимые условия для осуществления общественного контроля за соблюдением в организации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда.

Работодателям рекомендуется:

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

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

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

5.3. Работник имеет право на:

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

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

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

5.5. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям или препятствующие деятельности профсоюза несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

5.6. Каждый работник имеет право на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работающих.

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

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

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

**VI. Занятость**

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

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

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

6.3. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения, определенные [Трудовым кодексом РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664), соответствующими нормативными правовыми актами, данным Соглашением и коллективным договором предприятия.

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

6.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664), производится с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 [ТК РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

6.6. Администрация:

- оказывают помощь и поддержку предприятиям и организациям жилищно-коммунального хозяйства в сохранении и расширении числа рабочих мест, предупреждении массового высвобождения работников;

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

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

6.8. Не допускать при массовом сокращении работников увольнения следующих категорий лиц:

работников, воспитывающих детей-инвалидов;

работников, при наличии двух или более иждивенцев;

работников, в семьях которых нет лиц с самостоятельным заработком;

работников, получивших на предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание;

работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

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

6.10. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

**VII. Социальная защита**

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

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

- оказывать разовую материальную помощь семьям работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве, ставших инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей;

- выплачивает единовременное пособие работникам при выходе их на пенсию в зависимости от стажа работы на предприятии;

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

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

7.3. Дополнительные льготы и компенсации предусматриваются в коллективном договоре.

7.4. Социальные гарантии молодежи

7.4.1. Работодатели:

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

- обеспечивают предоставление рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования;

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

- могут проводить конкурсы профессионального мастерства "Лучший молодой специалист" и др.;

- могут оказывать материальную помощь при рождении детей и содержании их в дошкольных образовательных учреждениях;

- могут предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск не менее 2 дней отцу при выписке ребенка из роддома.

**VIII. Заключительные положения**

8.1. Продление срока действия, внесение изменений и дополнений в настоящее Соглашение производятся в порядке, предусмотренном [Трудовым](http://docs.cntd.ru/document/901807664) кодексом Российской Федерации.

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

8.3. После подписания настоящего Соглашения стороны направляют его в соответствующий орган на уведомительную регистрацию, затем текст Соглашения размещается на сайтах, средствах массовой информации.   
8.4. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения, но не более срока действия, определенного Соглашением.

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