

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ от 11 февраля 1997 года
ПО ЖИЛИЩНО - КОММУНАЛЬНОМУ ХОЗЯЙСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 1997 - 1998 ГГ.**

Настоящее Отраслевое (тарифное) соглашение заключено на основании Закона Российской Федерации от 11 марта 1992 г. N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" и других законодательных и нормативных правовых актов и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в области организации, оплаты и охраны труда, социальных гарантий, занятости, найма и увольнения работников. Отраслевое тарифное соглашение направлено на обеспечение эффективного функционирования жилищно - коммунального хозяйства, укрепление трудовой дисциплины, предотвращение трудовых конфликтов, создание социально - экономических условий для производительного труда и социальной защиты работников организаций жилищно - коммунального хозяйства.

I. Стороны, заключившие Соглашение

1. От членов профсоюза и других работников жилищно - коммунального хозяйства - ЦК общероссийского профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально - бытовых предприятий.

2. От работодателей - Департамент жилищно - коммунального хозяйства Министерства строительства Российской Федерации в соответствии с делегированными ему полномочиями.

3. От федеральных органов исполнительной власти - Министерство труда и социального развития Российской Федерации.

Настоящее Соглашение заключено на 1997 - 1998 гг., вступает в силу с момента подписания и действует до 31 декабря 1998 года.

В течение трех месяцев до окончания срока действия Соглашения любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового соглашения.

Соглашение может быть дополнено или изменено только при взаимной договоренности сторон, его подписавших, о чем заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение другим сторонам о начале ведения переговоров не менее, чем за две недели до их начала.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения прекратить действие принятых обязательств. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения ее обязательства переходят к правопреемнику.

II. Сфера действия положений Соглашения

Настоящее Соглашение:

- распространяется на всех работников организаций любых форм собственности, входящих в структуру жилищно - коммунального хозяйства Российской Федерации;

- устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права организаций в расширении этих гарантий за счет собственных средств;

- является основой для заключения коллективных договоров и соглашений во всех организациях ЖКХ любых форм собственности. Условия коллективных договоров и соглашений не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Органы местного самоуправления учитывают настоящее Соглашение при рассмотрении вопросов деятельности организаций отрасли.

Обеспечение минимальных социальных гарантий, установленных настоящим Соглашением, осуществляется за счет доходов организаций и средств местных бюджетов, направляемых на дотирование жилищно - коммунального хозяйства.

III. Обязательства и ответственность сторон

1. Департамент жилищно - коммунального хозяйства Минстроя России:

- вносит через Министерство строительства Российской Федерации в Правительство Российской Федерации предложения по решению вопросов жилищно - коммунального хозяйства, связанных с особенностями отрасли, о государственной поддержке отрасли путем предоставления налоговых льгот, кредитов, дотаций, компенсаций, по развитию социальной сферы и достижению необходимого уровня оплаты труда;

- способствует созданию благоприятных социально - трудовых отношений в организациях, сотрудничеству между работодателями и трудящимися по вопросам, представляющим общий интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности;

- обеспечивает своевременную и качественную подготовку нормативных актов и методических разработок о труде по мере внедрения нового оборудования и прогрессивных технологических процессов.

Департамент жилищно - коммунального хозяйства Российской Федерации и ЦК общероссийского профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально - бытовых предприятий Российской Федерации обязуются не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

2. ЦК общероссийского профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально - бытовых предприятий:

- способствует выполнению данного Соглашения, укреплению дисциплины, порядка на производстве;

- оказывает практическую помощь работникам, профсоюзам организаций в разработке и принятии коллективных договоров;

- осуществляет контроль и защиту социальных гарантий работников в вопросах оплаты и условий труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством; способствует включению в коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников отрасли, охране труда, страхованию, пенсионному обеспечению.

3. Все вопросы, связанные с высвобождением работников вследствие реконструкции и технического перевооружения организации, сокращения объемов производства и предоставляемых услуг, согласовываются с соответствующим профсоюзным органом.

IV. Социально - трудовые отношения

1. Началом социально - трудовых отношений является заключение трудового договора (контракта) между работниками и организацией. Трудовой договор (контракт) есть соглашение между работниками и организацией, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, настоящим Соглашением, коллективным договором. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме.

2. Трудовой договор (контракт) заключается и оформляется в строгом соответствии с КЗоТ Российской Федерации. Условия, предусмотренные при заключении индивидуальных трудовых договоров (контрактов), не могут ухудшать положения, определенные данным Соглашением и коллективными договорами.

V. Рабочее время и время отдыха

1. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Режим рабочего времени устанавливается в организациях графиками работы, согласованными с профсоюзными комитетами.

2. Сокращенный режим рабочего времени устанавливается для работников, занятых на вредных работах, и другим категориям работников в соответствии с действующим законодательством о труде.

3. В случае возникновения необходимости работы в выходные и праздничные дни работодатель может привлечь работника к ее выполнению только с его согласия и разрешения профсоюзного комитета. В случаях, предусмотренных п. п. 1, 2, 3 статьи 63 КЗоТ Российской Федерации, согласие работника на привлечение к работе в выходные дни не требуется.

4. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 рабочих дней в расчете на шестидневную рабочую неделю. Порядок, условия предоставления и продолжительность дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, сохраняются.

Виды дополнительных отпусков сверх предусмотренных действующим законодательством предоставляются за счет средств организации и оговариваются в коллективном договоре.

VI. Оплата труда

1. Стороны договорились о том, что:

- с 01.01.97 минимальная месячная тарифная ставка рабочих основных профессий 1 разряда при работе в нормальных условиях устанавливается в размере 230 тыс. рублей в месяц при условии полной отработки норм рабочего времени;

- минимальный размер месячной тарифной ставки ежеквартально индексируется исходя из фактического роста потребительских цен в Российской Федерации;

- указанный размер минимальной месячной тарифной ставки считать основой для дифференциации тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников при заключении коллективных договоров в организациях.

В случае, когда экономическое положение отдельных организаций не может обеспечить применение минимальных ставок (окладов), предусмотренных настоящим Соглашением, стороны при подписании коллективного договора в организации могут принимать решение о применении других минимальных ставок (окладов), но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

В соответствии со статьей 80 КЗоТ Российской Федерации вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах. При этом рекомендуется производить ежемесячную выплату за выслугу лет в зависимости от стажа работы в организации в следующих размерах:

Стаж работы в организации, дающий право на получение вознаграждения

Стаж работы в организации, дающий право на получение вознаграждения	Размер вознаграждения за выслугу лет в процентах к месячной тарифной ставке (должностному окладу)
---	---

от 1 года до 3 лет	5
от 3 до 5	10
от 5 до 10	20
от 10 до 15	30
свыше 15 лет	40

2. Оплата времени простоя не по вине работников производится в размере не менее 100% тарифной ставки (оклада).

3. Оплата сверхурочных работ производится не менее чем в двойном размере.

4. Доплата за работу в ночное время производится в размере 40% тарифной ставки (оклада).

5. Размеры компенсационных доплат за тяжелые и вредные условия труда определяются коллективным договором, но не ниже размеров, установленных законодательством.

Доплаты за работу в тяжелых и вредных, а также особо тяжелых и особо вредных условиях труда устанавливаются организациями по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них и начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

6. Выплата заработной платы производится не реже 2 раз в месяц. При этом не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, талонами, купонами или в какой-либо другой форме.

7. Введение и пересмотр норм (времени, обслуживания) производится работодателем только при введении новой и реконструкции действующей техники, внедрении прогрессивной технологии и осуществлении других организационно - технических усовершенствований, проведенных по инициативе работодателя и обеспечивающих сокращение трудовых затрат на изготовление единицы продукции (услуг) с обязательным официальным извещением профкома организации не менее, чем за месяц до их предполагаемого введения, а изменение условий оплаты труда - не позднее, чем за два месяца. При этом обязательным является экономическое обоснование предлагаемых изменений норм выработки (времени) и условий оплаты труда.

Если по истечении сроков со дня официального извещения профком не представит замечаний и предложений, то руководитель имеет право вводить новые нормы выработки (времени) и условия оплаты труда.

VII. Обеспечение условий и охраны труда

1. Организации жилищно - коммунального хозяйства:

- проводят аттестацию рабочих мест по условиям работы;

- осуществляют обучение и инструктирование работников по охране труда;

- обеспечивают спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;
- организуют проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников организаций.

2. ЦК отраслевого профсоюза и профсоюзные комитеты:

- способствует осуществлению мер, направленных на улучшение условий и охраны труда и снижение производственного травматизма, профессиональной заболеваемости трудящихся;
- участвует в разработке и пересмотре отраслевых норм и правил по охране труда;
- оказывает консультативную помощь трудящимся по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, а также последствия от получения травм в результате несчастных случаев, связанных с выполнением трудового процесса.

3. Отказ работника от выполнения работ в связи с опасными и вредными условиями труда по определению комиссии администрации и профкома не влечет для него каких-либо правовых, экономических и других санкций, если иное не предусмотрено в трудовом договоре.

VIII. Социальные льготы, гарантии и компенсации

1. Работодатель, признанный в соответствии с действующим законодательством ответственным за вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, компенсирует потерпевшему сверх возмещения среднемесячного заработка дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем.

Организация возмещает потерпевшему, получившему трудовое увечье, моральный вред (физические и нравственные страдания) в соответствии с Правилами возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденными Верховным Советом Российской Федерации 24.12.92 N 4214-1.

Супруге (супругу) умершего (умершей), гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, работодатель выплачивает единовременное пособие в сумме не менее установленной (на день выплаты) минимальной оплаты труда за пять лет. Единовременное пособие выплачивается в месячный срок со дня смерти кормильца.

2. В случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту семье умершего может быть выплачено за счет средств организации пособие в размере пяти минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации.

3. Суммы возмещения подлежат индексации в связи с повышением стоимости жизни в установленном законом порядке. При повышении минимального размера оплаты труда в централизованном порядке все суммы возмещения заработка увеличиваются пропорционально повышению минимального размера оплаты труда.

4. Организациям рекомендуется применение следующих льгот и

компенсаций за счет собственных средств с включением их в коллективный договор:

- в размере минимальной заработной платы, установленной законом Российской Федерации, инвалидам труда один раз в три года при непредоставлении им путевок на лечение согласно медицинскому показанию;

- выплата единовременного пособия при выходе работника на пенсию;

- предоставление краткосрочного оплачиваемого отпуска, исходя из тарифной ставки (оклада) на оговариваемый в коллективном договоре срок в случаях: рождения ребенка, собственной свадьбы, свадьбы детей, смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

- выплата единовременного пособия в случае отсутствия страхования в организации при расторжении с работником организации, осуществляющей свою деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, трудового договора досрочно в связи с болезнью и инвалидностью, препятствующими выполнению работы по договору, в размере пяти среднемесячных заработков, а при выработке полного стажа, необходимого для установления пенсии, в связи с работой на Крайнем Севере и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - в размере десяти среднемесячных заработков;

- полная компенсация затрат по оформлению документов на приватизацию жилья работникам, в семьях которых размер дохода, приходящийся на одного члена семьи, не превышает минимально установленный законом Российской Федерации уровень заработной платы;

- сохранение за работниками, высвобождаемыми из организаций в связи с сокращением численности или штата, не менее двух лет после увольнения гарантируется сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями), а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работниками, работающими в данной организации;

- бесплатное содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях из семей, в которых размер дохода на одного члена семьи не превышает минимального размера оплаты труда, установленного законом Российской Федерации в расчете на квартал;

- снижение платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях семьям, имеющим троих и более детей в размерах, оговоренных в коллективном договоре;

- предоставление дня отдыха в День знаний (1 сентября) матерям либо другим лицам, воспитывающим детей - школьников младших классов (1 - 4 класс);

- дополнительное добровольное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве;

- обеспечение компенсации расходов из средств организации лицам, проработавшим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее трех лет, связанных с их переселением из этих мест, в размере 50 процентов произведенных транспортных затрат, включая перевозку личного имущества в количестве до 1000 килограммов на выезжающего и каждого члена его семьи.

5. Работодатель оказывает содействие работникам организации в улучшении их жилищных условий. В этих целях работодатель по согласованию с работниками организации может направлять часть прибыли, остающейся в распоряжении организации, на оказание помощи для индивидуального и кооперативного жилищного строительства.

IX. Обеспечение социальной защиты работников при банкротстве организаций

С целью смягчения социальных последствий банкротства, в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации ЦК общероссийского профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально - бытовых предприятий и Департамент жилищно - коммунального хозяйства Минстроя России будут способствовать соблюдению очередности при распределении имущества должника (конкурсной массы), а именно в первую очередь покрывать расходы, связанные с:

- удовлетворением требований граждан, перед которыми ликвидируемое юридическое лицо несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей;

- расчетами по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, в том числе по контракту.

При наличии конкурсной массы и удовлетворения требований кредиторов, предусмотренных ст. 64 Гражданского кодекса Российской Федерации, покрываются расходы, связанные с:

- налаживанием информации о рынке труда в отрасли, в том числе о перспективной потребности в кадрах;

- организацией профессионального обучения, подготовкой и переподготовкой кадров, профессиональным консультированием высвобождаемых работников;

- компенсацией работников предпенсионного и пенсионного возраста, оставшимся без работы в результате банкротства организации;

- поощрением мобильности экономически активных работников с целью их трудоустройства в организациях отрасли, приближением рабочих мест к местам массового высвобождения в результате несостоятельности (банкротства) организаций;

- созданием условий для вторичной занятости для желающих работать в свободное от основной работы время, а также для совмещения работ.

X. Защита интересов работников приватизируемых организаций

В целях защиты интересов работников приватизируемых организаций с момента принятия трудовым коллективом решения о подаче заявки на приватизацию государственной (муниципальной) организации (подразделения), либо с момента подачи заявки другим физическим или юридическим лицом и до момента возникновения права собственности у покупателя, либо до момента продажи более 75 процентов акций приватизируемой организации, запрещается без согласия соответствующего комитета по управлению имуществом и без учета мнения Департамента ЖКХ Минстроя России:

- осуществлять реорганизацию, ликвидацию и изменение структуры организации;

- изменять и прекращать действие заключенных ранее договоров аренды занимаемых приватизируемыми организациями нежилых помещений, зданий, строений, а также договоров аренды имущества, сданного артелям старателей;

- изменять штатное расписание организации, сокращать численность ее работников без решения трудового коллектива организации (подразделения), либо уполномоченного ею органа, увольнять и переводить на другую работу работников и должностных лиц администрации организации (подразделения), являющихся членами рабочих комиссий по приватизации, за исключением случаев увольнения по собственному желанию.

XI. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюза

1. Обеспечить представителям профсоюзных организаций возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в организациях для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
 2. Предоставлять выборным профсоюзным органам бесплатно служебные и другие необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого органа и для проведения собраний работников, транспортные средства, средства связи, множительную технику и другие технические средства.
 3. Организациям рекомендуется отчислять денежные средства профсоюзным органам на культурно - массовую и физкультурную работу не менее 0,3% от фонда оплаты труда с согласия работников организаций.
 4. Работодатели обеспечивают взимание и перечисление профсоюзных взносов с членов профсоюза по личным письменным заявлениям на счета профсоюзных органов.
 5. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.
 6. Организация на условиях, предусмотренных коллективным договором, предоставляет членам выборных профсоюзных органов свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей.
 7. Все социальные льготы и гарантии, предусмотренные данным Соглашением и коллективными договорами организаций, распространяются на выборных и штатных профсоюзных работников с согласия работников организаций.
- Рекомендовать трудовым коллективам организаций при распределении безвозмездно передаваемых акций распространять на штатных работников выборных профсоюзных органов льготы, предоставленные работникам организаций.

XII. Контроль за ходом выполнения Соглашения

Контроль за ходом выполнения Соглашения производится комиссией, сформированной сторонами. Состав комиссии утвержден по взаимной договоренности сторон (прилагается).

При установлении нарушений требований Соглашения комиссия действует согласно ст. 26 Федерального закона Российской Федерации от 24 ноября 1995 г. N 179-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях".

Председатель
ЦК общероссийского профсоюза
рабочих местной промышленности
и коммунально - бытовых
предприятий
А.Д.ВАСИЛЕВСКИЙ

Начальник
Департамента жилищно -
коммунального хозяйства
Министерства строительства
Российской Федерации
В.В.АВДЕЕВ

Заместитель Министра
труда и социального развития

Утверждаю

Заместитель Министра труда

и социального развития

Российской Федерации

В.А.ЯНВАРЕВ

9 января 1997 года

**СОСТАВ КОМИССИИ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ, ЗАКЛЮЧЕНИЯ И КОНТРОЛЯ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ ОТРАСЛЕВОГО
ТАРИФНОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО ЖИЛИЩНО - КОММУНАЛЬНОМУ ХОЗЯЙСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА
1997 - 1998 ГГ.**

От ЦК профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально - бытовых предприятий Российской Федерации:

Василевский А.Д. - председатель ЦК профсоюза рабочих местной
промышленности и коммунально - бытовых
предприятий Российской Федерации
(сопредседатель комиссии)

Леонов В.И. - первый заместитель председателя ЦК
профсоюза

Богачев М.Д. - главный специалист ЦК профсоюза

Ламунин В.В. - председатель Московского обкома профсоюза

От Департамента жилищно - коммунального хозяйства Минстроя
Российской Федерации:

Авдеев В.В. - начальник Департамента ЖКХ Минстроя России
(сопредседатель комиссии)

Чернышов Л.Н. - заместитель начальника Департамента ЖКХ
Минстроя России

Чупраков В.Н. - главный специалист отдела межотраслевой и
межрегиональной координации Департамента
ЖКХ Минстроя России

Котляров Ю.В. - председатель Комитета жилищно -
коммунального хозяйства администрации
Волгоградской области

От Министерства труда и социальной защиты Российской
Федерации:

Январев В.А. - заместитель министра труда и социальной
защиты Российской Федерации
(сопредседатель комиссии)

Маров В.Н. - заместитель начальника Департамента по
урегулированию коллективных трудовых
споров и развитию социального партнерства

Никифоров А.Н. - заместитель начальника Департамента
доходов, оплаты труда и социального
страхования

Писарев В.Н. - начальник отдела урегулирования
социально - трудовых отношений в
непроизводственных отраслях и АПК

От других министерств и ведомств:

Оганесов Ю.Г. - начальник отдела Департамента легкой
промышленности, торговли, сферы услуг и
малого бизнеса Министерства финансов
Российской Федерации

Зайцев А.Н. - начальник отдела инвестирования жилищного
и коммунального хозяйства Департамента
инвестиционной политики Министерства
экономики Российской Федерации

Состав отраслевой комиссии со стороны профсоюзов представлен письмом ЦК профсоюза рабочих местной промышленности и коммунально - бытовых предприятий Российской Федерации от 13 ноября 1996 г. N 3/286, со стороны работодателей - письмом Департамента жилищно - коммунального хозяйства Минстроя России от 22 ноября 1996 г. N ЛЧ-04-1305.

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ ПО ОТРАСЛЕВОМУ ТАРИФНОМУ СОГЛАШЕНИЮ ПО ЖИЛИЩНО - КОММУНАЛЬНОМУ
ХОЗЯЙСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 1997 - 1998 ГГ.**

-----Т-----	-----Т-----	-----
Орган	Наименование должности	Подпись,
	Фамилия, имя, отчество	дата
-----+-----	-----+-----	-----+-----
Министерство	Заместитель министра	
экономики	Коссов В.В.	подпись
Российской Федерации		
	Руководители департамента	
	Шуменков П.П.	подпись
	Начальник отдела	
	Зайцев А.Н.	подпись
Министерство	Заместитель министра	
финансов	Астахов А.А.	подпись
Российской Федерации		
	Заместитель руководителя	
	департамента	
	Чемерицкий Л.К.	подпись
	Начальник отдела	
	Оганесов Ю.Г.	подпись
Министерство труда	Маров В.Н.	подпись
Российской Федерации	Писарев В.Н.	подпись
	Никифоров А.Н.	подпись
	Кудрявцев А.А.	подпись
	Панин С.А.	подпись
	Орлов Е.Н.	подпись
	Лях Г.А.	подпись
-----+-----	-----+-----	-----+-----

