


Начальник департамента
энергетики, жилищного и
коммунального хозяйства города




/Д. Г. Перязев/
«28» октября 2023г


Председатель
Новосибирской территориальной
общественной организации
Общероссийского профессионального
союза работников жизнеобеспечения




/А. В. Чаплыгин/
«28» октября 2023г

**СОГЛАШЕНИЕ В СФЕРЕ ТРУДА
ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ДЕПАРТАМЕНТУ
ЭНЕРГЕТИКИ, ЖИЛИЩНОГО И КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА
ГОРОДА, НА 2024 – 2026 ГОДЫ**



Начальник
управления 
(подпись) (инициалы, фамилия)

Новосибирск 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение в сфере труда по предприятиям, подведомственным департаменту энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города (далее – Соглашение), заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Региональным соглашением между областным объединением организаций профсоюзов, областными объединениями работодателей и правительством Новосибирской области на 2023-2025 годы, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности предприятий, подведомственных департаменту энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города (далее – предприятия).

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

Действие настоящего соглашения распространяется на работников и работодателей муниципальных предприятий жилищно-коммунального хозяйства города Новосибирска (список предприятий приведен в Приложении 2 к настоящему Соглашению).

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

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

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

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

департамент энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города – представитель работодателей в лице начальника департамента энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города Перязева Дмитрия Геннадьевича (далее – Работодатель);

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

1.3. Стороны руководствуются условиями и положениями, изложенными в Соглашении, с учётом приложений, являющихся его неотъемлемой частью:

Приложение 1 «Тарифное соглашение по предприятиям, подведомственным департаменту энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города, на 2024-2026 годы»,

Приложение 2 «Список муниципальных предприятий жилищно-коммунального хозяйства города Новосибирска»,

Приложение 3 «Форма заявления о присоединении к Соглашению».

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

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

Условия дополнительных соглашений не должны ухудшать положений настоящего Соглашения, трудовых и социально-экономических условий для работников.

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

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

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

1.7. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах департамента энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города (<https://novo-sibirsk.ru>) и Новосибирского областного союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Новосибирской области» (www.fpnso.ru).

1.8. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2026 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2026 года.

1.9. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей путем подачи заявлений по форме Приложения 3 к Соглашению (заявление представляется в департамент энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города).

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

2. Обязательства сторон Соглашения и их представителей

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

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

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

2.2. Работодатель:

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

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

2.2.3. Обеспечивает выполнение настоящего Соглашения, своевременно решает в структурных и территориальных (администрации районов (округа по районам) подразделениях мэрии города Новосибирска вопросы, обеспечивающие нормальное функционирование организаций жилищно-коммунального хозяйства.

2.3. Профсоюз:

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

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям предприятий помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия

работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

2.3.6. Взаимодействует в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению почетными грамотами Правительства Новосибирской области, мэрии города Новосибирска, Федерации Независимых Профсоюзов России, Центрального комитета профсоюза, Федерации профсоюзов Новосибирской области с указанными структурами.

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

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении предприятиями

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Трудовые отношения

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

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

Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, когда трудовые

отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

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

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

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

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

4.1.4. При указании наименований должностей руководителей и работников предприятий в штатных расписаниях, трудовых договорах, при составлении должностных инструкций используются наименования должностей согласно Единым квалификационным справочникам и утвержденным профессиональным стандартам.

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

4.2. В день прекращения трудового договора (увольнения), работодатель:

выдает работнику трудовую книжку или предоставляет сведения о трудовой деятельности у данного работодателя,

производит с ним расчёт в соответствии со статьёй 140 Трудового кодекса Российской Федерации,

передаёт работнику сведения, предусмотренные п. п. 2, 8, 12 ст. 11 Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования», ч. 4 ст. 9 Федерального закон от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

4.2.1. При невозможности выдачи трудовой книжки и предоставления сведений о трудовой деятельности непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за справкой либо о даче согласия на отправление ее по почте или направляет работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

4.3. Стороны договорились:

4.4.1. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

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

4.4.3. В случае возникновения угрозы массового высвобождения работников принимают согласованные действия, направленные на содействие занятости работников, находящихся под риском увольнения; поддержку работников, увольняемых в связи с ликвидацией организации и сокращением численности (штата) организации; разрабатывают мероприятия, направленные на

содействие трудоустройству высвобождаемых работников, определяют источники их финансирования.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха

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

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

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников предприятий устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка предприятий, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

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, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени 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, 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 коллективными договорами.

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

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.1.7. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных статьёй 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.2.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.2.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной – один.

5.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьёй 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.2.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьёй 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решение о предоставлении и продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается на основе результатов специальной оценки условий труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда в размере не менее 7 календарных дней.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается непосредственно на предприятиях. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.2.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных статьёй 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

5.2.9. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьёй 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.10. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам:

по основаниям, указанным в статье 128 Трудового кодекса Российской Федерации, - в обязательном порядке,

по иным основаниям - по соглашению между работником и работодателем.

5.2.11. При наличии финансовой возможности работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации; основания, порядок и условия предоставления таких отпусков определяются коллективным договором.

5.2.12. На предприятиях отмечаются профессиональные дни и праздники, установленные законодательством Российской Федерации.

6. Оплата труда и нормы труда

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

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

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

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

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

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных норм труда, разрабатываемых и утверждаемых в порядке,

установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти).

6.2. Стороны договорились:

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

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

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

7. Условия и охрана труда

7.1. Стороны Соглашения рассматривают сохранения жизни и здоровья работников предприятий в процессе трудовой деятельности в качестве одного из приоритетных направлений.

7.2. Работодатели в области охраны труда:

7.2.1. Обеспечивают соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора и трудовых договоров.

7.2.2. Обеспечивают безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников, а также соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.2.3. Обеспечивают систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.2.4. Обеспечивают реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда и разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

7.2.5. Обеспечивают оснащение средствами коллективной защиты.

7.2.6. Обеспечивают разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, соответствие нормативно-технической документации организации (в соответствии со спецификой деятельности предприятия) по охране труда нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда и требования функционирования систем управления охраной труда.

7.2.7. Организуют своевременное проведение специальной оценки условий труда в соответствии Порядком проведения специальной оценки условий труда, утвержденным Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

7.2.8. Организуют обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.2.9. Обеспечивает приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Конкретный перечень обязательной к выдаче специальной одежды, специальной обуви, смывающих и обезвреживающих средств и других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи устанавливаются в коллективном договоре.

7.2.10. Обеспечивают выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

7.2.11. Организуют проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

7.2.12. Осуществляют систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.2.13. Обеспечивают расследование несчастных случаев, происшедших с работниками предприятий, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утвержденном Приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.14. Обеспечивают принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.2.15. Информировуют Профсоюз о состоянии производственного травматизма и его причинах; о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.2.16. Несут расходы по финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда на очередной календарный год в объеме, не ниже определенного трудовым законодательством.

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

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.2.17. Обеспечивают ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

7.2.18. Обеспечивают соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.2.19. Обеспечивают при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.3. Профсоюз:

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

7.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда на предприятиях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

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

7.3.4. Оказывает консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда, по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, а также при получении травм в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

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

7.4. Стороны Соглашения обязуются:

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

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

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

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

7.5. Стороны:

создают в соответствии со статьёй 218 Трудового кодекса Российской Федерации комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя

и выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), оказывают методическую помощь друг другу в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий производственного процесса, всемерно используя возможности информационных технологий.

8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Работодатель:

8.1.1. Способствует реализации государственной политики в области занятости населения (в том числе на основе повышения трудовой мобильности внутри предприятия, включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), повышения профессионально-квалификационного уровня работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, реализации гарантий гражданам предпенсионного возраста, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах.

8.1.2. Использует следующие возможности для минимизации сокращения численности или штата работников:

естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и другое), переподготовка кадров, их перемещение внутри предприятия.

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

Критерием массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников предприятия является увольнение свыше 10% работников предприятия одновременно.

8.1.4. Оказывает, исходя из возможностей, помощь семьям работников, потерявших работу вследствие реорганизации, сокращения штатов организации.

8.2. Профсоюз:

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

8.2.2. Информировывает работников организаций об изменениях, происходящих в трудовом законодательстве.

8.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Стороны совместно:

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

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

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

8.3.4. Проводят конкурсы на звание «Лучший по профессии».

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

сохранению количества рабочих мест;

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

определению более льготных критериев массового высвобождения работников предприятий с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности предприятий;

предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

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

содействию в виде материального и нематериального стимулирования наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны рекомендуют руководителям предприятий:

9.1.1. При наличии финансовых возможностей предусматривать в коллективных договорах:

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

- единовременные вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий;

- единовременные пособия семьям работников, умерших от заболевания или несчастного случая, не связанных с профессиональной деятельностью;

- выплату работникам материальной помощи в размере и на условиях, устанавливаемых коллективным договором:

при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск,

при выходе работника на пенсию с учетом стажа работы на данном предприятии и периода увольнения после наступления пенсионного возраста,

при рождении (усыновлении) ребёнка,

при регистрации брака,

в связи с кончиной близкого родственника работника,

на содержание детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях многодетным, малообеспеченным семьям и семьям с детьми-инвалидами.

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

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

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

9.2. Профсоюз вносит предложения в Законодательное Собрание Новосибирской области и Совет депутатов города Новосибирска о частичной компенсации расходов за счет средств

бюджетов города и области на приобретение путевок в оздоровительные лагеря для детей многодетных и малообеспеченных работников жилищно-коммунального хозяйства в рамках реализации адресной и социальной помощи.

10. Диспансеризация

Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяют по году рождения.

Работники, которые достигли предпенсионного возраста, работники – получатели страховой пенсии по старости или пенсии за выслугу лет проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. Они освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления.

11. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, и реализуются с учетом настоящего Соглашения, иных соглашений, устава предприятия, коллективного договора.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Контроль за выполнением Соглашения

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

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

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

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

Приложение 1
К СОГЛАШЕНИЮ В СФЕРЕ ТРУДА
ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ
ДЕПАРТАМЕНТУ ЭНЕРГЕТИКИ,
ЖИЛИЩНОГО И КОММУНАЛЬНОГО
ХОЗЯЙСТВА ГОРОДА,
НА 2024 – 2026 ГОДЫ

**ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ ДЕПАРТАМЕНТУ
ЭНЕРГЕТИКИ, ЖИЛИЩНОГО И КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА
ГОРОДА, НА 2024 – 2026 ГОДЫ**

I. Общие положения

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

Соглашение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Система оплаты и стимулирования труда, доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются на предприятиях согласно коллективным договорам, соглашениям, локальным нормативным актам.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров предприятий регулируются Положением об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий города Новосибирска, установленным постановлением мэрии города Новосибирска от 05.04.2016 № 1237.

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

1.3. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и качественно выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с начислением районного коэффициента.

1.4. Индексация заработной платы производится ежегодно на величину фактического роста индекса потребительских цен в Новосибирской области по итогам предыдущего календарного года в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами.

II. Система оплаты труда

и размеры тарифных ставок, должностных окладов работников предприятий

2.1. Оплата труда работников Предприятий включает:
тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

2.2. С 01.01.2024 минимальная тарифная ставка рабочих основных профессий первого разряда при работе в нормальных условиях, без учета районного коэффициента составляет не менее **7256,08 руб.**, с **01.01.2025** – не менее **7256,08 руб.**, проиндексированных с учетом текущего уровня инфляции, с **01.01.2026** – не менее **7256,08 руб.**, проиндексированных с учетом текущего уровня инфляции.

Исходя из финансовых возможностей предприятия минимальная тарифная ставка рабочих основных профессий первого разряда при работе в нормальных условиях может быть установлена в размере, превышающем указанный в абзаце первом данного пункта.

Ставка первого разряда дифференцируется, исходя из особенностей работы предприятий с применением следующих коэффициентов:

для предприятий жилищного хозяйства	- 1,2
для предприятий по санитарной очистке города	- 1,2
полигонов захоронения	- 1,3
для предприятий коммунального и бытового водоснабжения, по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и коллекторов	- 1,4
для предприятий по ремонту и эксплуатации лифтового хозяйства жилых домов	- 1,2
для предприятий тепло-, электроэнергетики	- 1,4.

2.3. Установленный на предприятии размер минимальной месячной тарифной ставки является основой для дифференциации тарифных ставок и должностных окладов других категорий работников при заключении коллективных договоров.

2.4. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем в соответствии с достигнутым уровнем организации производства и труда с учетом мнения представительного органа работников.

Пересмотр норм производится только по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

2.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При наличии финансовых возможностей на предприятии может быть предусмотрена оплата времени простоев не по вине работника в размере его среднемесячной заработной платы.

2.6. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя предприятия, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не должна превышать пятикратный размер среднемесячной начисленной заработной платы работников предприятия, а при наличии у руководителя индивидуальной надбавки, установленной распоряжением мэрии города Новосибирска в соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий города Новосибирска, установленным постановлением мэрии города Новосибирска от 05.04.2016 № 1237 (далее – индивидуальная надбавка), – восьмикратный размер среднемесячной начисленной заработной платы работников предприятия.

2.7. Среднемесячная начисленная заработная плата каждого из заместителей руководителя и главного бухгалтера предприятия, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной начисленной заработной платы работников предприятия, а при наличии у руководителя индивидуальной надбавки – семикратный размер среднемесячной начисленной заработной платы работников предприятия.

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

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

III. Виды выплат компенсационного характера

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

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

- работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

- сверхурочные работы - в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации;

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации;

- работу с вредными и (или) опасными условиями труда - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере;

- работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются предприятиями по результатам специальной оценки условий труда и начисляются за время фактической занятости работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

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

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

IV. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К стимулирующим выплатам относятся надбавки стимулирующего характера, премии.

4.2. Системы надбавок стимулирующего характера и системы премирования работников (с указанием размеров и условий выплат) устанавливаются предприятиями самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, а при его отсутствии - в Положении о системе оплаты труда на предприятии.

4.3. В системе премирования работников рекомендуется учитывать:

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.

4.4. Рекомендуется предусматривать выплату ежемесячных надбавок работникам за выслугу лет, дифференцированно в зависимости от общей продолжительности работы в системе энергетики и жилищно-коммунального хозяйства, дающей право на получение этой надбавки в следующих размерах:

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

4.4.1. В стаж работы, дающий Работникам право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается также стаж работы в системе энергетики и жилищно-коммунального

хозяйства, учитывающийся при наличии подтверждающих документов, определенных трудовым договором, приобретенный, в том числе:

- в странах, принятых в состав Российской Федерации, а именно в:

Луганской Народной Республике;

Донецкой Народной Республике;

Запорожской области;

Херсонской области.

- в странах ближнего зарубежья, а именно в:

Казахстане;

республике Беларусь.

На предприятии могут устанавливаться повышенные размеры надбавки с учётом продолжительности работы на данном предприятии.

Надбавка за выслугу лет может быть не предусмотрена, если на предприятии применяются иные способы стимулирования работников к более качественному выполнению трудовой функции.

4.5. Выплаты стимулирующего характера для поощрения руководителя, его заместителей и главного бухгалтера предприятия устанавливаются в соответствии с Положением об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных унитарных предприятий города Новосибирска, установленным постановлением мэрии города Новосибирска от 05.04.2016 № 1237.

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

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

СПИСОК
муниципальных предприятий
жилищно-коммунального хозяйства города Новосибирска

1. Муниципальное унитарное предприятие г.Новосибирска «ГОРВОДОКАНАЛ».
 2. Муниципальное унитарное предприятие г.Новосибирска «Спецавтохозяйство».
 3. Муниципальное унитарное предприятие г.Новосибирска «Электросеть».
 4. Муниципальное унитарное предприятие «Энергия» г.Новосибирска.
-

Приложение 3
К СОГЛАШЕНИЮ В СФЕРЕ ТРУДА
ПО ПРЕДПРИЯТИЯМ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ
ДЕПАРТАМЕНТУ ЭНЕРГЕТИКИ,
ЖИЛИЩНОГО И КОММУНАЛЬНОГО
ХОЗЯЙСТВА ГОРОДА,
НА 2024 – 2026 ГОДЫ

ФОРМА
заявления о присоединении к Соглашению

Начальнику департамента энергетики,
жилищного и коммунального хозяйства
города

Д. Г. Перязеву

Председателю
Новосибирской территориальной
общественной организации
Общероссийского профессионального
союза работников жизнеобеспечения

А. В. Чаплыгину

Организация *<наименование>* в лице руководителя *<наименование должности, фамилия, имя, отчество>*, действующий(ая) на основании _____ выражает намерение присоединиться к Соглашению в сфере труда по предприятиям, подведомственным департаменту энергетики, жилищного и коммунального хозяйства города, на 2024-2026 годы со стороны Работодателя.

Прошу внести соответствующие дополнения в вышеуказанное Соглашение.

Приложения:

1. Копия Устава.
2. Копия свидетельства о государственной регистрации.
3. Копия свидетельства о постановке на учет в качестве юридического лица.

Руководитель организации

<подпись>

МП

И. О. Фамилия