


Президент  
Общероссийского отраслевого  
объединения работодателей  
сферы жизнеобеспечения

  
А.Д. КОЧЕГАРОВ  
«08» декабря 2016 года



Председатель  
Общероссийского профсоюза  
работников жизнеобеспечения

  
А.Д. ВАСИЛЕВСКИЙ  
«08» декабря 2016 года



**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**в жилищно-коммунальном хозяйстве**  
**Российской Федерации**  
**на 2017 - 2019 годы**

Соглашение зарегистрировано  
Федеральной службой по труду и  
занятости

Регистрационный № 22/17-19

«28» декабря 2016 года

г. Москва, 2016 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации (далее – Соглашение или ОТС) заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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. Жилищно-коммунальное хозяйство - вид экономической деятельности, направленной на обеспечение жизнедеятельности населения, создание комфортных условий проживания граждан в своих жилищах и на благоустроенных территориях; жилищно-коммунальные хозяйства включают в себя виды деятельности, услуги, работы, поименованные в квалификационных характеристиках видов деятельности в Приказе Минстроя России от 27 апреля 2016 года №286/пр. "Об утверждении собирательных классификационных группировок отрасли ЖКХ" (Полный перечень Организаций по видам экономической деятельности, услугам и работам в ЖКХ приводится в Приложении №4 и Приложении №5 к настоящему ОТС).

1.4. Организации жилищно-коммунального хозяйства – юридические лица, осуществляющие виды экономической деятельности, услуги, работы, приведённые в Приложение №4 и Приложении №5 к настоящему Соглашению. На данные Организации жилищно-коммунального хозяйства распространяется действие Соглашения, в случае их присоединения к Соглашению в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.5. Цели и задачи Соглашения:

- содействие реформированию и модернизации жилищно-коммунального хозяйства страны, поддержание социальной стабильности в Организациях отрасли;

- установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам Организаций; создание условий и механизмов, способствующих реализации в Организациях норм трудового законодательства Российской Федерации;

- вовлечение работников в управление Организацией;

- повышение конкурентоспособности Организации, профессионализма и

квалификации работников, закрепление квалифицированной рабочей силы;

- развитие социального партнерства, инициативы и соревнования в трудовых коллективах Организаций;

- обеспечение интересов сторон социального партнерства в отрасли при формировании тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также обеспечение интересов организаций, осуществляющих нерегулируемую деятельность.

В соответствии с социальными проектами Российской Федерации «Доходы государственной казны», «Народный контроль», «Кадры для национальной экономики», «Знак Качества «Сделано в России», «За высокий социальный стандарт», «Забота», «За достойную заработную плату», а также требованиями Федерального закона «О независимой оценке квалификаций» № 283 – ФЗ от 3.07.2016. и постановления Правительства Российской Федерации от 27.06.2016г. №584 «О применении профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» Стороны Соглашения участвуют в решении следующих задач:

- создание и развитие отраслевой системы оценки профессиональных квалификаций;

- осуществление профессионально-общественной аккредитации образовательных программ учреждений образования на соответствие их отраслевым профессиональным стандартам;

- формирование оптимального качества состава и численности трудовых ресурсов, необходимых для развития жилищно-коммунального хозяйства;

- в мероприятиях по повышению качества и конкурентоспособности товаров стройиндустрии и жилищно-коммунальных услуг для потребителей, а также повышению уровня материального положения работников жилищно-коммунального хозяйства;

- создание условий для повышения уровня и качества социальных гарантий работникам жилищно-коммунального хозяйства, в том числе за счет привлечения социально-ответственного бизнеса, иных негосударственных источников финансирования;

- повышение эффективности функционирования организаций отрасли, в том числе повышение производительности труда при должном уровне его качества, эффективности принимаемых управленческих решений и реализуемых производственных, инвестиционных программ, являющихся основными факторами сохранения на достойном уровне заработной платы и возможности ее роста и гарантиями выплаты компенсаций;

- поднятие престижа отрасли, привлечение и закрепление квалифицированных работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;

- формировании обоснованных, прозрачных и понятных механизмов

дифференциации уровней регулирования социально-трудовых отношений в различных Организациях, с учетом их финансовых возможностей, ситуации на региональных рынках труда, степени развития производственных отношений в системе социального партнерства на локальном уровне; обеспечении интересов сторон социального партнерства в Организациях при формировании цен (тарифов) на продукцию, работы и услуги Организаций отрасли;

- содействие повышению эффективности деятельности Организаций на основе реализации действующего законодательства и нормативно-технических требований, внедрения эффективных систем менеджмента.

1.6. Настоящее Соглашение заключено между работодателями и работниками Организаций в лице их полномочных представителей (сторон):

- Общероссийского отраслевого объединения работодателей сферы жизнеобеспечения «ОООР ЖКК», созданное в соответствии с нормами федерального закона от 27.11.2002 N 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в редакции Федеральных законов от 02.07.2013 N 185-ФЗ, от 24.11.2014 N 358-ФЗ, от 28.11.2015 N 355-ФЗ), действующее на основании Устава ОООР ЖКК, ОГРН № 1167700069790 от 01.11.2016г. и зарегистрированное Минюстом России (учётный № 7714120011 от 09.11.2016г.);

- от работников - Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения (далее - Профсоюз жизнеобеспечения), действующий на основании Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Профсоюза жизнеобеспечения (зарегистрирован 26 августа 2010 года в Минюсте России (учетный номер 0012110145), свидетельство N 278, государственный регистр N 1037739338450 от 31.01.2003).

1.7. Непосредственное регулирование социально-трудовых отношений в Организациях осуществляется на основании коллективных договоров, заключенных в соответствии с настоящим Соглашением сторонами социального партнерства Организаций. В случае заключения в Организации коллективного договора на основании настоящего Соглашения, нормы Соглашения действуют в отношении сторон социального партнерства Организации в полном объеме. Коллективные договоры, заключаемые в Организациях, а также региональные ОТС должны соответствовать законодательству Российской Федерации и настоящему Соглашению.

1.8. Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров, региональных отраслевых соглашений и индивидуальных трудовых договоров для Организаций, на которые оно распространяется. Коллективные договоры в Организациях не могут включать в себя условия, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными настоящим Соглашением. Настоящее Соглашение не ограничивает права Организаций в расширении социальных гарантий работникам за счет собственных средств.

В случае отсутствия в Организации коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.9. В соответствии с законодательством Российской Федерации расходы работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением, учитываются федеральными органами исполнительной власти Российской Федерации,

органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе органами в области государственного регулирования тарифов на водоснабжение, газоснабжение, электрическую, тепловую энергию, органами местного самоуправления при установлении регулируемых тарифов на жилищно-коммунальные услуги, а также на соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими нерегулируемую деятельность.

В случае установления регулирующими органами тарифов на водоснабжение, газоснабжение, на электрическую и тепловую энергию, на иные жилищно-коммунальные услуги без учета расходов работодателей, предусмотренных настоящим Соглашением, работодатели вправе корректировать расходы на оплату труда с учетом действующих региональных соглашений, коллективных договоров и локальных нормативных актов Организаций. При этом работодатель должен обеспечивать уровень минимальной оплаты труда работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате.

1.10. Организации в соответствии с настоящим Соглашением в целях повышения квалификации и защиты прав работников Отрасли организуют оценку и присвоение профессиональных квалификаций работников в порядке, установленном Советом по профессиональным квалификациям в жилищно – коммунальном хозяйстве, в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации, а также требованиями Федерального закона «О независимой оценке квалификаций» № 283 – ФЗ от 3.07.2016г. и постановления Правительства Российской Федерации от 27.06.2016г. №584 «О применении профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

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

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

1.13. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2017 года и действует по 31 декабря 2019 года включительно.

## **2. Оплата труда**

2.1. 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.

2.2. Работодатели обеспечивают:

а) оплату труда работников в соответствии с профессиональной квалификацией, сложностью выполняемой работы (профессиональными стандартами), количеством и качеством затраченного труда, согласно п.7.5.8 настоящего Соглашения;

б) тарификацию работ и присвоение профессиональной квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в жилищно-коммунальном хозяйстве, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и/или профессиональными стандартами, с учетом квалификационного уровня работников (Перечень профессиональных стандартов, утвержденных согласно действующему законодательству приведен в Приложении №2 настоящего Соглашения).

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

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

2.3. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается согласно Приложению №1 к настоящему Соглашению и не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

2.3.1. В случае несоответствия даты установления минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, предусмотренной настоящим Соглашением, и даты изменения фактического уровня тарифов на газ, электроэнергию, тепловую энергию, водоснабжение и водоотведение, в соответствии с решением Правительства Российской Федерации, работодатель вправе синхронизировать дату установления минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда с датой изменения фактического уровня тарифов.

2.3.2. В зависимости от финансового и экономического состояния Организации работодатель вправе установить в Организации минимальную месячную тарифную ставку в размере, превышающем величину, предусмотренную настоящим пунктом.

2.3.3. Размер минимальной месячной тарифной ставки является основой для ежегодной (ежеквартальной) индексации фонда оплаты труда и дифференциации оплаты труда всех профессионально-квалификационных групп работников с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

В случае отсутствия у работодателя средств на повышение оплаты труда, индексация фонда на оплату труда производится с 1 июля т. г. одновременно с

повышением тарифов на предоставляемые услуги, исходя из размера минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, установленной согласно индексу потребительских цен на товары и услуги за прошедший квартал.

2.3.4. В целях повышения квалификации и защиты прав работников отрасли, работодатель вправе организовать оценку и присвоение профессиональных квалификаций работников, а также определение соответствующей тарификации в порядке, установленном Советом по профессиональным квалификациям в жилищно-коммунальном хозяйстве, в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации. По запросу работодателя или первичной профсоюзной организации любая из сторон Соглашения вправе направить согласованные сторонами рекомендации по тарифным сеткам и тарифным коэффициентам. Рекомендованная тарифная сетка для тарификации трудовой деятельности работников и создания системы оплаты труда в организации на 2017-2019 годы приводится в Приложении № 3.

2.4. Минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда уточняется сторонами по итогам года и устанавливается в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

Если в региональных соглашениях или в коллективных договорах Организаций предусмотрено индексирование минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда поквартально, то ее размер может быть установлен в соответствии с рекомендациями ОООР ЖКК и Профсоюза жизнеобеспечения, принятыми на основании индексов потребительских цен на товары и услуги за прошедший квартал, определенных Федеральной службой государственной статистики.

Рекомендации об индексации доводятся до сведения Организаций совместным письмом ОООР ЖКК и Профсоюза жизнеобеспечения, с указанием соответствующего документа Федеральной службы государственной статистики.

В случае установления размера индексации минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, в тарифах на газ, электроэнергию, тепловую энергию, водоснабжение и водоотведение, в соответствии с решением Правительства Российской Федерации, в отличном размере от индекса потребительских цен в Российской Федерации, работодатель вправе оспорить уровень индексации на уровне, заложенной в тарифах. Если в Организации собственных средств недостаточно для выполнения таких требований, выборный профсоюзный орган и работодатель протокольно утверждают согласованный срок выполнения данного положения ОТС.

2.5. Организации самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой учитывается, как правило, в совокупности:

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 Организации к осенне-зимнему периоду;
- е) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности;
- ж) участие в общественной работе и управлении Организацией (ст.52, ст.53, ст.46, ст.41, ст.165 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- з) наличие уровня квалификации, подтверждённой Свидетельством о профессиональной квалификации;
- и) участие в конкурсах профессионального мастерства.

При этом среднемесячная заработная плата и вознаграждения руководителей не должны превышать восьмикратного размера соответствующей среднемесячной заработной платы и начислений работникам Организации.

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

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

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

- а) расходов (средств) на оплату труда;
- б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг;
- в) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения;
- г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками.

2.8. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются исходя из нормативной численности работников, с учетом нормативной численности на вновь вводимые объекты, и включают в себя:

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

2.8.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера (компенсации, премирование работников, доплаты, надбавки и другие выплаты), включённые в состав средств на оплату труда работников, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации и включают в себя:

2.8.2.1 доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, - в размере не менее 12,5 процента тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки), оплата и выплаты:

- а) за работу в ночное время - в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы;
- б) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - по результатам



специальной оценки условий труда, но не ниже 4% ставки (оклада) работника;

в) за работу при 40 часовой рабочей неделе 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 в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором Организации; компенсация дополнительного оплачиваемого отпуска сверх 7 календарных дней производится в размерах не ниже, чем за дни неиспользованного отпуска;

г) за разъездной характер работы;

д) 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, но не ниже 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада) по основной работе;

е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере;

ж) за сверхурочную работу – не менее чем в двойном размере или предоставление дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

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

и) доплата за работу по графику с разделением смены на части - в размере не менее 30 процентов тарифной ставки за отработанное в смене время;

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

л) оплата времени для приемки смены работниками Организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме;

Конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты устанавливаются непосредственно в Организациях;

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

2.8.2.2. Выплаты компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями, осуществляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации:

а) надбавки за вахтовый метод работы (в Организациях, где он применяется);

б) выплаты, связанные с предоставлением гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе:

- выплаты по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в

тяжелых природно-климатических условиях в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

- процентные надбавки на всю заработную плату за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

- расходы на оплату проезда работников и лиц, находящихся у этих работников на содержании, к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно (включая расходы на оплату провоза багажа работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в соответствии с порядком, утвержденным в Организации;

- иные компенсационные выплаты, связанные с работой в особых климатических условиях и предусмотренные законодательством Российской Федерации.

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

а) персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство, повышение квалификационного уровня и высокие достижения в труде;

б) персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим (техническим исполнителям) за высокий уровень квалификации, соответствующий требованиям профессиональных стандартов;

в) персональные надбавки работникам к отпуску за высокие достижения в общественной работе;

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

2.8.2.4 премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности - в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом в пределах 50% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. При наличии финансовой возможности, работодатель может увеличить размер премии.

Премия начисляется на тарифную ставку (должностной оклад) с учётом доплат и надбавок в соответствии с действующим законодательством, в том числе согласно Постановлению Правительства РФ от 21.02.90 №66/3-138 «О совершенствовании организации зарплаты и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников за счёт собственных средств предприятий и организаций ЖКХ и бытового обслуживания населения».

2.8.2.5 по итогам работы за год по результатам деятельности в отчетном периоде, согласно коллективному договору, в пределах 33% тарифной составляющей расходов, направляемых на оплату труда (3,96 должностного оклада за полный год);

2.8.2.6 ежемесячные вознаграждения за выслугу лет, согласно коллективному договору, в пределах 15% тарифной составляющей расходов, направляемых на оплату труда;

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

2.9. Доплаты за классность водителям, работающим в Организациях газового хозяйства, а также в других организациях ЖКХ, производится в следующем порядке: водителям первого класса – не ниже 25%, водителям второго класса - не ниже 10%.

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

Оплата труда руководителей Организаций производится в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами.

Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок Организации. Премирование руководителей Организаций, не имеющих прибыли, может производиться за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость работ (услуг).

Конкретный порядок и размеры премирования определяются локальными нормативными актами Организации.

2.11. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка Организации, коллективным договором, трудовым договором.

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

Не допускается приостановление работы работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, вывоз ТБО), а также обслуживающих оборудование, остановка которого представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

2.13. Введение и пересмотр трудовых функций, норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в сроки, предусмотренные коллективными договорами.

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

### **3. Рабочее время и время отдыха**

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

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 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, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

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

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

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

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

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Размеры, порядок и условия компенсаций не могут быть ухудшены или снижены по сравнению с порядком, условиями и размером фактически реализуемых в отношении данных работников компенсационных мер по состоянию на день внесения изменений по результатам СОУТ (ст.15 ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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, свадьба детей;
- в) смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер).

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

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

3.6. 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. Компенсация дополнительного оплачиваемого отпуска сверх 7 календарных дней производится в размерах не ниже, чем за дни неиспользованного отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора Организации 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.

3.7. 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.

3.8. Продолжительность сезонных работ в системах жизнеобеспечения населения определяется периодом предоставления соответствующих услуг. Особенность таких сезонных работ предусматривается региональными отраслевыми тарифными соглашениями и коллективными договорами Организаций.

Настоящим Соглашением устанавливается Перечень сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), в состав которого включается:

а) производство, передача и реализация тепловой энергии (отопительный период);

б) обеспечение сохранности имущества и оборудования для производства, передачи и реализации тепловой энергии (неотопительный период).

Отопительный период утверждается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Неотопительный период - период работ за рамками отопительного периода.

3.9. В Организациях отмечаются профессиональные дни и праздники, установленные законодательством Российской Федерации.

## **4. Охрана труда**

4.1. Работодатели обеспечивают в области охраны труда:

4.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий в сфере охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе по реализации «Правил по охране труда в ЖКХ», утвержденных приказом Минтруда России от 07.07.2015г. №439н, зарегистрированного Минюстом России 11.08.2015г., №38474.

4.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Организации по охране труда нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда содержащим требования функционирования систем управления охраной труда (далее – СУОТ). С целью минимизации уголовной, административной и гражданско-правовой ответственности внедрение и сертификацию СУОТ при реализации обязательных требований законодательства, техники безопасности и безопасности жизни и здоровья граждан.

4.1.3. Своевременное проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработка мероприятий и принятие мер по снижению параметров до нормативных значений.

4.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

4.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

4.1.6. Выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи устанавливаются в коллективном договоре. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

4.1.7. Выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

4.1.8. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с требованиями законодательства.

4.1.9. Проведение анализа причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

4.1.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и своевременное доведение информации о несчастных случаях в территориальные организации Профсоюза жизнеобеспечения.

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

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

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

4.1.14. Рассмотрение представлений и выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда в установленные законодательством сроки, а также технических инспекторов труда Профсоюза жизнеобеспечения.

4.1.15. Рассмотрение представлений уполномоченного по охране труда первичных профсоюзных организаций согласно коллективным договорам или

локальным нормативным актам.

4.1.16. Обучение уполномоченных лиц, выполняющих функции по охране труда и состоящих в штате Организации, не реже 1 раза в три года, обеспечение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.1.17. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по их вине.

4.1.18. Совместно с первичными профсоюзными организациями проведение конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

4.2. Первичные профсоюзные организации в области охраны труда:

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

4.2.2. Обеспечивают ежегодный контроль за разработкой и выполнением соглашений по охране труда и функционированием СУОТ.

4.2.3. Оказывают 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.

4.2.4. Способствуют осуществлению мер, направленных на улучшение условий охраны труда и снижение производственного травматизма.

4.3. Работодатели обеспечивают эффективность функционирования СУОТ, предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в Организации:

4.3.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

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

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

- инвалидам 1 группы не менее 75 процентов годового заработка;

- инвалидам 2 группы не менее 50 процентов годового заработка;

- инвалидам 3 группы не менее 30 процентов годового заработка.

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

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



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

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

4.4.3. Расходы, связанные с проведением мероприятий по специальной оценке условий труда.

4.4.4. Расходы в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство (работ, услуг), связанные с проведением мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

4.4.5. Расходы, связанные с проведением обязательных медицинских осмотров (обследований) работников.

4.4.6. Расходы на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

4.4.7. Иные расходы, связанные с обеспечением безопасных условий труда работников.

## 5. Занятость

5.1. Работодатели при участии первичных профсоюзных организаций проводят политику занятости на основе повышения трудовой мобильности внутри Организации (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника в соответствии с профессиональными стандартами, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников. При этом возможно привлечение к трудовой деятельности мигрантов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на работу, на которую не соглашаются граждане Российской Федерации.

Работодатели не допускают необоснованного сокращения рабочих мест.

5.2. Работодатели обеспечивают:

5.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства, в том числе на соответствие требованиям профессиональных стандартов.

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

5.2.3. Использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников при компенсациях,

установленных в коллективных договорах:

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

б) переподготовка кадров, их перемещение внутри Организации.

5.2.4. Предоставление работникам, увольняемым из филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений Организации в связи с сокращением штата или численности работников, информации о вакансиях в других филиалах, представительствах, иных обособленных подразделениях данной Организации.

5.2.5. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

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

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

5.2.8. Сохранение за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в данной организации в течение трех месяцев после увольнения с военной службы, права на поступление на работу в ту же организацию, а за проходившими военную службу по призыву (в том числе и за офицерами, призванными на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - также права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу (п. 5 ст. 23 ФЗ от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих») при наличии финансовой возможности Организации.

5.3. Первичные профсоюзные организации обязуются:

5.3.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости.

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

5.4. Критерием массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Организации является увольнение свыше 10% работников Организации единовременно.

5.5. При реорганизации Организаций применяется процедура продолжения трудовых отношений, предусмотренная ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). При реорганизации Организаций или смене собственника имущества Организации трудовые отношения с согласия работника продолжаются, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе

работодателя возможно только согласно действующему законодательству.

5.6. Работодатели обязуются:

а) извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении о реорганизации, принятом уполномоченным органом управления Организации, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения, но не менее чем за 2 месяца до начала реорганизации;

б) представлять в выборные органы первичных профсоюзных организаций в письменной форме информацию о сокращении численности или штата работников Организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в соответствии со ст. 180 ТК РФ;

в) при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение (преимущественное право) в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работникам предпенсионного возраста за два года до установленного законодательством срока выхода на пенсию.

г) расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, с работником - членом профсоюза производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ, п. 4 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 N10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Увольнение председателя первичной профсоюзной организации, его заместителей производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.374 ТК РФ).

5.8. Первичные профсоюзные организации обязуются:

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

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

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

5.9. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению в связи с сокращением численности или штата, с ликвидацией Организации работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам Организации и носящих кварталный, 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:

а) увольняемым работникам - не менее 3-кратного среднего месячного заработка;

б) работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, - выплата ежемесячного пособия в размере двукратной минимальной тарифной ставки в Российской Федерации, но не ниже прожиточного минимума в регионе до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;

в) работникам пенсионного возраста - в размере не менее 3-кратного среднего месячного заработка, а увольняемым из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - не менее 9-кратного среднего месячного заработка;

г) увольняемым работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 18 лет, - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;

д) увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев, - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;

е) работникам, увольняемым из Организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - в размере не менее 8-кратного среднего месячного заработка.

В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору работника.

Указанные размеры выплат включают выплаты, установленные действующим законодательством.

5.10. По желанию работника выплаты могут быть заменены на оплату его переобучения, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

5.11. Защита работников при несостоятельности (банкротстве), реорганизации и ликвидации предприятия:

5.11.1. Стороны будут всемерно способствовать финансовому оздоровлению организаций, сохранению действующих и созданию новых рабочих мест, информированию предприятий о рынке труда в отраслях, в том числе о перспективной потребности в кадрах, организации профессионального обучения, подготовке и переподготовке кадров, профессиональному консультированию высвобождаемых работников.

5.11.2. При резком ухудшении экономического положения организации,

руководитель организации извещает об этом профсоюзный комитет, предоставляет по просьбе профкома информацию о финансовом состоянии организации и принимает действенные меры по улучшению положения. Стабилизация экономического положения организации не может производиться путем снижения заработной платы работников.

5.11.3. Профсоюзные комитеты организаций имеют право осуществлять общественный контроль за проведением процедур банкротства.

5.11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

5.11.5. Смена собственника имущества организации, смена арендатора имущества, заключение концессионного соглашения не являются основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, за исключением руководителя организации и главного бухгалтера.

При смене собственника имущества организации не допускается сокращение численности или штата работников до момента государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

5.11.6. При продаже государственного или муниципального имущества, сдаче имущества в аренду или заключении концессионного соглашения по конкурсу стороны принимают меры по включению в условия конкурса следующих положений:

- сохранение рабочих мест и условий оплаты труда работников;
- переподготовка и (или) повышение квалификации работников;
- сохранение профиля деятельности предприятия.

## **6. Социальная защита**

6.1. Выплаты социального характера, исходя из финансовых возможностей организаций, могут производиться за счет основной и прочей деятельности, в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно в Организациях:

6.1.1. Частичная (но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения) или полная компенсация расходов, подтвержденных соответствующими документами:

- а) связанных с погребением умерших работников;
- б) связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);
- в) связанных с погребением ветеранов Организации (порядок отнесения лиц

к категории ветеранов определяется непосредственно в Организациях).

6.1.2. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни работников.

6.1.3. Негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой в Организации.

6.1.4. Выплата материальной помощи:

а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере, установленном коллективным договором. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год;

б) при увольнении работника из Организации по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

в) при рождении ребенка - не менее минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда;

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - не менее минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда;

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

6.1.5. Частичная или полная компенсация подтвержденных расходов работников:

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

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

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

6.1.6. Единовременная выплата сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту семье умершего, представившей свидетельство о смерти, в сумме не менее 15000 рублей.

6.1.7. Выплата единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

6.1.8. Увеличение ежемесячной компенсации работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет, а с 1,5 до 3 лет установить и выплачивать повышенную компенсацию.

6.1.9. Участие в улучшении жилищных условий работников на условиях ипотечного кредитования.

6.1.10. Частичная компенсация удорожания стоимости питания в рабочих столовых, а также стоимости проезда к месту работы.

6.1.11. Пятидесятипроцентная скидка работникам отрасли на установленную плату за жилищно-коммунальные услуги в порядке и на условиях, определяемых

непосредственно в Организациях.

6.1.12. Предоставление оплачиваемого отпуска, исходя из тарифной ставки (должностного оклада) на оговариваемый в коллективном договоре срок: в День знаний, при рождении ребенка, собственной свадьбы или свадьбы детей, а также в случаях, предусмотренных п. 3.5 настоящего Соглашения.

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

6.1.14. Предоставление отдельных компенсаций и гарантий работникам – членам профсоюза за определённую деятельность, в рамках соглашений, предусмотренных абзацем 10 статьи 45 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, (ст. 15 Федерального закона от 15.12.2001 N 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»), а также другие социальные фонды.

6.2.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая обязательную подготовку и переподготовку производственно-технического персонала, исходя из требований профессиональных стандартов и оценки профессиональных квалификаций.

6.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания (за исключением профессиональных заболеваний) в соответствии с действующим законодательством.

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

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

6.4. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации производится за счёт средств работодателя (ст.377 ТК РФ).

6.5. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и лиц с

семейными обязанностями согласно действующему законодательству.

6.5.1. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

6.5.2. В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-часовая рабочая неделя в Организациях, находящихся в сельской местности. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

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

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

6.5.6. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

а) проводить первоочередную специальную оценку условий труда рабочих мест женщин и подростков по условиям труда;

б) выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин и подростков, установленных Постановлением Совмина - Правительства РФ от 06.02.1993 N 105;

в) ограничивать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 253 ТК РФ);

г) исключать применение труда лиц моложе 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью (ст. 265 ТК РФ).

6.6. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно



полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

6.7. Предоставлять отдельные компенсации и гарантии работникам – членам профсоюза за определённую деятельность, в рамках соглашений, предусмотренных абзацем 10 статьи 45 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

6.8.1. Восстанавливать и совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых кадров, предусматривать в коллективных договорах выделение средств на эти цели.

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

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

6.8.4. Производить несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, оплату труда в размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

6.8.5. Способствовать созданию в Организациях молодежных организаций (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных организаций, другие формы молодежного самоуправления).

6.8.6. Оказывает материальную помощь молодым работникам по просьбе первичной профсоюзной организации предприятия.

6.9. Организации, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривают предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно в Организации:

6.9.1. Предоставление молодым семьям из фонда Организации долгосрочных льготных или беспроцентных займов, ссуд на строительство и приобретение жилья, предметов длительного пользования для домашнего обихода, на обучение на платной основе в учебных заведениях.

6.9.2. Предоставление молодым родителям, воспитывающим двоих и более детей (по их заявлению), ежемесячно один свободный день от работы с оплатой из прибыли Организации в размере тарифной ставки (должностного оклада) работника.

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

6.10. Первичные профсоюзные организации обязуются:

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

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

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

6.10.4. Обеспечивать в полном объеме социальную защиту работников согласно коллективным договорам и ОТС.

## **7. Социальное партнерство, гарантии и основы сотрудничества сторон**

### **7.1. ОООР ЖКК и Профсоюз жизнеобеспечения:**

7.1.1. Обращаются к Минстрою России с просьбой о содействии в решении следующих вопросов:

7.1.1.1. По устойчивому социально – экономическому развитию ЖКК в субъектах Российской Федерации и муниципальных образований;

7.1.1.2. Сбалансированному соблюдению экономических интересов хозяйствующих субъектов, осуществляющих деятельность в ЖКК, работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными хозяйствующими субъектами, и потребителей жилищных и коммунальных услуг;

7.1.1.3. В организации создания достойных условий работы и оплаты труда работникам сферы жилищного и коммунального хозяйства; содействует развитию социального партнёрства в отрасли и в муниципальных образованиях, устанавливает показатели работы регионов и муниципальных образований согласно степени их участия в социальном партнёрстве.

7.1.1.4. Сохранению и развитию кадрового потенциала работников ЖКК, в том числе на основе внедрения отраслевой системы профессиональных квалификаций.

7.1.1.5. В контроле за исполнением Соглашения в полном объёме через взаимодействие с ФАС России, государственными органами, регулирующими ценовую и тарифную политику, Минтрудом России, Рострудом и другими федеральными ведомствами.

7.2.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения.

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

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

7.2.4. Информировать друг друга о принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.2.5. Принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

7.2.6. Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, награждению почетными грамотами федеральных органов исполнительной власти, ЦК Профсоюза жизнеобеспечения.

7.2.7. Представляют в Правительство Российской Федерации предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих

особенности труда и быта работников соответствующих сфер деятельности.

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

7.2.9. Участвуют в разработке и содействуют реализации государственных программ и проектов социально-экономического развития и реформирования жилищно-коммунального хозяйства, привлечению инвестиций в эту сферу, укреплению ее материально-технической базы, а также в реализации социальных проектов Российской Федерации «Доходы государственной казны», «Народный контроль», «Кадры для национальной экономики», «Знак Качества «Сделано в России», «За высокий социальный стандарт», «Забота», «За достойную заработную плату».

7.2.10. В соответствии с требованиями Федерального закона «О независимой оценке квалификаций» № 283 – ФЗ от 3.07.2016г. и постановления Правительства Российской Федерации от 27.06.2016г. №584 «О применении профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» Стороны Соглашения участвуют:

- в создании и развитии отраслевой системы оценки профессиональных квалификаций;

- в осуществлении профессионально-общественной аккредитации образовательных программ учреждений образования на соответствие их отраслевым профессиональным стандартам;

- в формировании оптимального качества состава и численности трудовых ресурсов, необходимых для развития жилищно-коммунального хозяйства;

- в мероприятиях по повышению качества и конкурентоспособности товаров стройиндустрии и жилищно-коммунальных услуг для потребителей, а также повышению уровня материального положения работников жилищно-коммунального хозяйства;

- в создании условий для повышения уровня и качества социальных гарантий работникам жилищно-коммунального хозяйства, в том числе за счет привлечения социально-ответственного бизнеса, иных негосударственных источников финансирования.

7.2.11. Прорабатывают в соответствующих органах власти вопросы по обеспечению своевременного финансирования жилищно-коммунального хозяйства и принятию экономически обоснованных тарифов в части расходов на оплату труда, охрану труда, социальное обеспечение, а также иных вопросов в рамках настоящего Соглашения.

7.2.12. В соответствии с пунктом 2.4 настоящего Соглашения устанавливают размер минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, который применяется в обязательном порядке во всех Организациях отрасли -

участниках Соглашения; добиваются принятия коллективных договоров в организациях согласно ОТС.

7.2.13. Содействуют техническим и внештатным инспекторам труда Профсоюза жизнеобеспечения проведению проверок условий и охраны труда на предприятиях, участвующих в Соглашении, с правом выдачи представлений или предписаний (по согласованию с Госинспекцией) работодателю, обязательных для рассмотрения и устранению причин ухудшающих условия и охрану труда работников.

### **7.3. ОООР ЖКК:**

7.3.1. Получает от своих членов информацию о размере минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, установленном в Организации, иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения, анализирует полученные сведения, проводит предварительные переговоры с Организацииями по размеру минимальной месячной тарифной ставке и размеру индексации.

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

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

7.3.4. Обобщает опыт реформирования Организаций, вырабатывает механизмы, направленные на оптимальное решение вопросов в сфере социально-трудовых отношений в период реформирования Организаций, принимает при необходимости участие в мероприятиях, проводимых в рамках реформирования отрасли.

7.3.5. Обеспечивает организацию обучающих семинаров, совещаний для целей выполнения настоящего Соглашения.

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

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

7.3.8. Оказывает работодателям помощь в работе с профсоюзными организациями (региональными, Организацииями).

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

### **7.4. Профсоюз жизнеобеспечения:**

7.4.1. Не вмешивается и обеспечивает невмешательство своих структурных подразделений в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников и не

противоречит положениям законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

7.4.2. Способствует предоставлению дополнительных льгот и гарантий членам профсоюза, которые могут устанавливаться как на региональном уровне, так и в Организациях соответствующими Соглашениями, Коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

7.4.3. Представляет индивидуальные интересы членов Профсоюза жизнеобеспечения, а также работников, не являющихся его членами, на условиях ежемесячного отчисления 1% от заработной платы работников Профсоюзу жизнеобеспечения.

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

7.4.5. Предоставляет профсоюзным организациям консультационную и иную помощь по вопросам разработки и принятия коллективных договоров, вопросам социально-трудовых отношений и охраны труда, занятости и урегулирования коллективных трудовых споров.

7.4.6. Отстаивает интересы работников в сфере социально-трудовых отношений, согласно Конвенции МОТ №91, добивается распространения коллективных договоров на членов профсоюза и других работников Организации, предусмотрев иные условия их участия в социальном партнёрстве на основе заключения дополнительных соглашений к коллективным договорам.

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

7.4.8. Осуществляет постоянный контроль за соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации и выполнением положений настоящего Соглашения.

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

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

7.4.10. Содействует созданию региональных отраслевых объединений работодателей, центров оценки квалификаций, систем профессиональных квалификаций.

7.4.11. Обеспечивает надлежащий уровень подготовки профсоюзных инспекторов труда.

7.4.12. Принимает меры по недопущению разглашения информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной, полученной для проведения коллективных переговоров по заключению

соглашений и осуществлению контроля за их выполнением. В случаях разглашения коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайны Профсоюз жизнеобеспечения, его представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

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

## **7.5. Работодатели обязуются:**

7.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

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

7.5.3. Не вмешиваться во внутреннюю деятельность первичных профсоюзных организаций.

7.5.4. Обеспечивать по личным письменным заявлениям работников бесплатное перечисление профсоюзных взносов из заработной платы (одновременно с выплатой заработной платы) на счет профсоюзной организации. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

7.5.5. Предоставлять по запросам Объединения работодателей коммунальных предприятий, профсоюзных организаций информацию о размере минимальной месячной тарифной ставке рабочих первого разряда, установленной в Организации (один раз в полгода), иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения.

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

7.5.7. Своевременно заключать коллективные договоры в соответствии с ОТС, содействовать доведению до работников Организации содержания коллективного договора, заключенного в Организации.

7.5.8. Определять наименования должностей, специальностей и трудовых функций работников Организации с учётом утверждённых в установленном порядке профессиональных стандартов (Приложение №2) в ЖКК, а также:

- а) совершенствует нормирование, охрану и условий труда.
- б) обеспечивает оплату труда работников в соответствии с профессиональной квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда, устанавливает соответствующую тарификацию;
- в) при отсутствии профессиональных стандартов, тарификацию работ и присвоение профессиональной квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих в жилищно-коммунальном хозяйстве и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих с учетом квалификационного уровня работников;
- г) принимает локальные нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, по согласованию с Профкомом, а также своевременное доведение до работников информации об изменениях в трудовом законодательстве и о применяемых условиях оплаты труда;

7.5.8. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива,

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

7.5.9. Предоставляет отдельные компенсации и гарантии работникам – членам профсоюза за определённую деятельность, в рамках соглашений, предусмотренных абзацем 10 статьи 45 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.5.10. Обеспечить представителям профсоюзных организаций возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в Организациях (за исключением рабочих мест, требующих специального допуска в соответствии с действующим законодательством) для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, получения информации, необходимой для ведения коллективных договоров, по вопросам оплаты, охраны труда, занятости и другим социальным вопросам, по выполнению коллективных договоров и настоящего Соглашения.

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

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

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

7.5.14. Перечислять средства в виде членских взносов, включая вступительные взносы, в ОООР ЖКК, а также средства территориальным организациям профсоюза на проведение социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью, в размере и порядке, установленном коллективным договором.

7.5.15. Отчислять денежные средства профсоюзным органам на организацию культурно-просветительской, физкультурной работы и оздоровительных мероприятий в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами Организаций.

7.5.16. Оплачивать труд руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счёт средств работодателя (ст.377 ТК РФ).

7.5.17. Нести расходы, связанные с распространением на профсоюзных

работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, льгот, видов премирования и вознаграждения, установленных для работников Организаций.

7.5.18. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением, нормативными правовыми актами, действующим законодательством Российской Федерации, в том числе в области формирования фонда оплаты труда согласно ОТС в Организациях, предоставляющих регулируемые услуги.

#### **7.6. Первичные профсоюзные организации Профсоюза жизнеобеспечения обязуются:**

7.6.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.6.2. Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников.

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

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

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

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

7.6.7. Проводить среди работников-членов профсоюза разъяснительную работу по соблюдению требований трудового законодательства, режима рабочего времени, требований по охране и гигиене труда, профилактике производственного травматизма.

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

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

7.6.10. Предпринимать усилия, направленные на развитие инициативы и соревнования среди работников.



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

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

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

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

7.6.15. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.7. Работники обязуются:

7.7.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.7.2. Способствовать повышению эффективности производства; при выполнении трудовых функций ориентироваться на достижение конкретных результатов деятельности Организации, повышение уровня профессиональных квалификаций.

7.7.3. Содействовать устойчивому функционированию систем жизнеобеспечения населения.

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

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

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

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

## **8. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств**

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются ТК РФ, Федеральными законами от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и от 27.11.2002 N 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», а также другими нормативными правовыми и нормативно-техническими актами.

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

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

## **9. Порядок внесения в Соглашение изменений, дополнений**

## **и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации**

10.1. Продление сроков действия, изменения и дополнения в настоящее Соглашение производятся в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

## **10. Заключительные положения**

10.1. После подписания настоящего Соглашения, Объединение работодателей направляет его в Федеральную службу по труду и занятости на уведомительную регистрацию в порядке установленном Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.09.2014 г. № 636Н.

10.2. Настоящее Соглашение публикуется в ежемесячном деловом журнале «Коммунальный комплекс России», в информационном бюллетене ЦК Общероссийского профсоюза жизнеобеспечения и размещается на сайте Internet - оооржкк.рф, а также размещается на официальном сайте Минтруда России, Роструда в информационно-коммуникационные сети «Интернет» и публикуется в журналах «Охрана и экономика труда», «Бизнес России», газете «Солидарность» (согласно приказу Минтруда России от 12.11.2015г. № 860Н).

В соответствии Приказом федеральной службой по труду и занятости от 09.09.2015г. № 248 обеспечивается актуализация действующего ОТС.

10.3. Соглашение распространяется на всех членов отраслевого объединения работодателей, на организации, не являющиеся членами объединения работодателей, но уполномочивших объединение работодателей от их имени заключить Соглашение.

10.4. Организации, на которые не распространяются нормы настоящего Соглашения, вправе присоединиться к нему.

Для этого профсоюзные организации и работодатели направляют в адрес региональных организаций Профсоюза жизнеобеспечения и Союза коммунальных предприятий письма о присоединении к настоящему Соглашению с указанием необходимых реквизитов организации. Работодатели заключают договор с ОООР ЖКК, в соответствии с которым перечисляют установленные взносы за услуги в рамках социального партнёрства. На основании совместного решения указанных региональных организаций по письму о присоединении к Соглашению в течении одного месяца вносятся соответствующие дополнения в региональный реестр участников Соглашения, который формируется и утверждается в региональных организациях Профсоюза жизнеобеспечения и Объединения работодателей.

10.5. Организации, являющиеся членами региональных объединений работодателей, которые в свою очередь являются членами Общероссийского объединения работодателей, автоматически считаются присоединившимися к

настоящему Соглашению, если в их положениях не прописан иной порядок присоединения к Соглашению.

10.6. В случае, если в субъекте Российской Федерации не создано региональное объединение работодателей, Организация имеет право стать членом Общероссийского объединения работодателей и в таком случае присоединиться к Соглашению.

Если в субъекте Российской Федерации создано региональное объединение работодателей, то Организации такого субъекта, могут присоединиться к Соглашению только будучи членами регионального отраслевого объединения работодателей. Региональные отраслевые соглашения, заключённые в субъектах Российской Федерации, должны соответствовать основным положениям настоящего Соглашения.

10.7. На основании региональных реестров формируется Общероссийский федеральный реестр участников Соглашения.

Региональные реестры Организаций, на которые распространяется Соглашение, представляются в соответствующие органы, регулирующие тарифы на жилищно-коммунальные услуги (ТЭК, РЭК, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления) для использования при формировании регулируемых тарифов на услуги и фонда заработной платы Организаций на предстоящий период.

10.8. По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, в которых должны быть указаны основания отказа, согласно критериям, установленным Российской трёхсторонней комиссией по социально-трудовым отношениям.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и

представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

10.9. В случае применения Соглашения в не присоединившихся к нему Организациях, а также в Организациях, где регулирующие органы (ТЭК, РЭК, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления) используют и устанавливают при формировании фонда оплаты труда в тарифах на жилищно-коммунальные услуги минимальную месячную тарифную ставку рабочего первого разряда, определяемую Соглашением, работодатель несет ответственность за несанкционированное использование интеллектуальной собственности Профсоюза жизнеобеспечения и Общероссийского объединения работодателей.

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

10.11. Приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.

Приложение №1  
к Отраслевому тарифному соглашению  
в жилищно-коммунальном хозяйстве  
Российской Федерации  
на 2017 - 2019 годы

**МИНИМАЛЬНЫЕ МЕСЯЧНЫЕ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ  
РАБОЧИХ ПЕРВОГО РАЗРЯДА ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ  
ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА\***

Организации жилищно-коммунального хозяйства	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2017, руб.	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2018, руб.	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2019, руб.
1. Специализированные комбинаты радиационной безопасности "Радон"	10207	10615	11040
2. Организации коммунального водоснабжения и водоотведения	9526	9907	10303
3. Организации коммунального электроснабжения	9526	9907	10303
4. Организации коммунального теплоснабжения	9526	9907	10303
5. Организации по газификации и эксплуатации газового хозяйства	9526	9907	10303
7. Организации по эксплуатации и ремонту дорожно-мостового хозяйства	9526	9907	10303
8. Ремонтно-строительные организации, осуществляющие капитальный ремонт жилищного фонда	9526	9907	10303
9. Мусороперерабатывающие и мусоросжигательные заводы, мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения твердых бытовых отходов	8846	9200	9568
10. Управляющие, подрядные и другие организации, оказывающие другие услуги в ЖКХ, в том числе ремонтные, а также услуги по комплексному обслуживанию зданий и помещений	8846	9200	9568

11. Организации ритуального обслуживания, в том числе по организации похоронного дела	8846	9200	9568
12. Организации по механизированной уборке, озеленению, санитарной очистке и благоустройству муниципальных образований	8505	8845	9199
13. Организации банно-прачечного хозяйства	8505	8845	9199
14. Организации гостиничного хозяйства	8164	8490	8830
15. Организации, осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве	8164	8490	8830

-----  
 \*Полный перечень Организаций по видам экономической деятельности в ЖКХ приводится в Приложении №4 и Приложении №5 к настоящему ОТС;

Фактическая дата установления минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда устанавливается с учетом абзаца второго пункта 2.3 настоящего Соглашения;

Для многоотраслевых Организаций при расчете минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда производственного подразделения применять месячную тарифную ставку рабочих первого разряда, соответствующую их основной деятельности.

Приложение №2  
к Отраслевому тарифному соглашению  
в жилищно-коммунальном хозяйстве  
Российской Федерации  
на 2017 - 2019 годы

**Перечень профессиональных стандартов, утвержденных в ЖКХ РФ**

№ п/п	Код ПС	Наименование профессионального стандарта	№ Приказа Минтруда об утверждении
		<b>Управление и эксплуатация многоквартирных домов</b>	
1	16.009	Специалист по управлению жилищным фондом	233н от 11.04.2014г.
2	16.011	Специалист по эксплуатации и обслуживанию многоквартирного дома	238н от 11.04.2014г.
3	16.018	Специалист по управлению многоквартирным домом	236н от 11.04.2014г.
4.	16.086	Слесарь домовых санитарно-технических систем и оборудования	1076н от 21.12.2015г.
5.	16.090	Электромонтажник домовых электрических систем и оборудования	1073н от 21.12.2015г.
6.	16.077	Рабочий по комплексной уборке территории относящейся к общему имуществу МКД	1075н от 21.12.2015г.
7.	10.005	Специалист по благоустройству и озеленению территорий	1159н 28.12.2015г
8	13.015	Специалист в области декоративного садоводства	627н 08.09.2014г
		<b>Водоснабжение и водоотведение</b>	
9	16.007	Специалист по эксплуатации станций водоподготовки	227н от 11.04.2014г.
10	16.013	Специалист по эксплуатации насосных станций водопровода	247н от 11.04.2014г.
11	16.015	Специалист по эксплуатации водозаборных сооружений	245н от 11.04.2014г.
12	16.016	Специалист по эксплуатации очистных сооружений водоотведения	232н от 11.04.2014г.
13	16.057	Специалист планово-экономического сопровождения деятельности организаций водоснабжения и водоотведения	166н от 19.03.2015г.
14	16.056	Оператор водозаборных сооружений	158н от 12.03.2015г.
15	16.084	Работник по техническому обслуживанию насосных и компрессорных установок инженерной инфраструктуры жилищно- коммунального хозяйства	1070н от 21.12.2015г.
16	16.063	Специалист по химическому анализу воды в системах теплоснабжения, водоснабжения и водоотведения	640н от 15.09.2015г.
17.	16.072	Оператор на отстойниках и аэротенках систем водоотведения	1104н от 21.12.2015г.
18	16.074	Оператор по доочистке и обеззараживанию очищенных стоков	1101н от 21.12.2015г.
19	16.071	Оператор на решетках, песколовках и жироловках	1103н от 21.12.2015г.
20.	16.075	Оператор по обработке сырого и илового осадка	1098н от 21.12.2015г.
21	16.073	Оператор озонаторной установки	1095н от 21.12.2015г.
22.	16.017	Специалист по абонентному обслуживанию потребителей	243н от 11.04.2014г.
23	16.060	Специалист в области ценообразования и тарифного регулирования жилищно-коммунального хозяйства	366н от 08.06 2015г.
24.	16.049	Работник по техническому обслуживанию и эксплуатации систем учета энергетических ресурсов (в	1123н 24.12.2015г

		том числе воды) в регулируемых организациях жилищно-коммунального хозяйства	
25	16.081	Работник по гидро- и теплоизоляции сетей водо- и теплоснабжения	1068н 21.12.2015г
		<b>Теплоснабжение</b>	
26	16.005	Специалист по эксплуатации котлов работающих на твердом топливе	192н от 07.11 2014г.
27	16.012	Специалист по эксплуатации котлов на газообразном, жидком топливе и электронагреве	237н от 11.04.2014г.
28	16.014	Специалист по эксплуатации трубопроводов и оборудования тепловых сетей	246н от 11.04.2014г.
29	40.106	Работник по эксплуатации оборудования, работающего под избыточным давлением, котлов и трубопроводов пара	1129н 24.12.2015 г.
30	20.017	Работник по химической водоподготовке котлов	1130н 24.12.2015 г.
31.	16.079	Огнеупорщик	1080н 21.12.2015г.
32.	16.080	Котлочист (в системах коммунального теплоснабжения)	1037н 21.12.2015г
33.	16.087	Слесарь по ремонту оборудования котельных	1042н 21.12.2015г
34.	16.085	Работник по техническому обслуживанию оборудования водоподготовки в системах теплоснабжения	1122н 24.12.2015г
22.	16.017	Специалист по абонентному обслуживанию потребителей	243н от 11.04.2014г.
23	16.060	Специалист в области ценообразования и тарифного регулирования жилищно-коммунального хозяйства	366н от 08.06 2015г.
24.	16.049	Работник по техническому обслуживанию и эксплуатации систем учета энергетических ресурсов (в том числе воды) в регулируемых организациях жилищно-коммунального хозяйства	1123н 24.12.2015г
25	16.081	Работник по гидро- и теплоизоляции сетей водо- и теплоснабжения	1068н 21.12.2015г
		<b>Электроснабжение</b>	
35	16.019	Специалист по эксплуатации трансформаторных подстанций и распределительных пунктов	266н от 17.04.2014г.
36	16.020	Специалист по эксплуатации воздушных и кабельных муниципальных линий электропередачи	620н от 08.09. 2014г.
37.	16.082	Работник по ремонту трансформаторов в инженерной инфраструктуре электроснабжения населения	1071н 21.12.2015г
22.	16.017	Специалист по абонентному обслуживанию потребителей	243н от 11.04.2014г.
23	16.060	Специалист в области ценообразования и тарифного регулирования жилищно-коммунального хозяйства	366н от 08.06 2015г.
		<b>Отходы производства и потребления</b>	
38.	16.006	Специалист в области обращения с отходами	203н от 07.11 2014г.
39.	16.006	Работник цеха по сортировке твердых бытовых отходов	1060н 21.12.2015г
40	16.006	Работник по эксплуатации полигона твердых коммунальных отходов	1143н 24.12.2015г
41	16.006	Работник по сортировке твердых коммунальных отходов	1144н 24.12.2015г
42	40.134	Инженер-технолог по обращению с медицинскими и биологическими отходами	1149н 24.12.2015г
43	26.007	Оператор оборудования для утилизации и обезвреживания медицинских и биологических отходов	1150н 24.12.2015г



44	40.135	Специалист по логистике в сфере обращения с отходами	1147н 24.12.2015г
45	40.133	Специалист контроля качества и обеспечения экологической и биологической безопасности в области обращения с отходами	1146н 24.12.2015г
46	40.132	Работник по ремонту оборудования для утилизации и обезвреживания медицинских и биологических отходов	1145н 24.12.2015г
		<b>Похоронное дело</b>	
47.	33.009	Специалист в области похоронного дела	278н от 07.05.2015г.

**Рекомендуемая тарифная сетка оплаты труда  
работников организаций ЖКХ РФ\***

Квалификационные уровни	Тарифные коэффициенты для определения тарифных ставок										
	1,0	1,45	1,9								
<b>1</b>	1,0	1,45	1,9								
<b>2</b>		1,45	2,05	2,65							
<b>3</b>			2,05	2,80	3,55						
<b>4</b>				2,80	3,70	4,60					
<b>5</b>					3,70	4,75	5,80				
<b>6</b>						4,75	5,55	6,35			
<b>7</b>							5,55	6,30	7,05		
<b>8</b>								6,30	7,00	7,70	
<b>9</b>									7,00	7,70	8,40

\*На жизнеобеспечивающих предприятиях отрасли могут быть сохранены действующие системы оплаты труда и соотношения в размерах ставок и окладов внутри категорий персонала в соответствии с Приказом Министерства жилищно-коммунального хозяйства РСФСР №505 от 05.12.86, а также

Постановлением Правительства РФ от 21.02.90 №66/3-138 «О совершенствовании организации зарплаты и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников за счёт собственных средств предприятий и организаций ЖКХ и бытового обслуживания населения».

Приложение №4  
к Отраслевому тарифному соглашению  
в жилищно-коммунальном хозяйстве  
Российской Федерации  
на 2017 - 2019 годы

**СОБИРАТЕЛЬНАЯ КЛАССИФИКАЦИОННАЯ ГРУППИРОВКА  
ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
"ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО" НА ОСНОВЕ  
ОБЩЕРОССИЙСКОГО КЛАССИФИКАТОРА ВИДОВ  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ОКВЭД2)  
ОК 029-2014 (КДЕС РЕД. 2)\***

Код по ОКВЭД2	Наименование вида экономической деятельности по ОКВЭД2
35.12.1	Передача электроэнергии
35.12.2	Технологическое присоединение к распределительным электросетям
35.13	Распределение электроэнергии Эта группировка включает: - обеспечение работы распределяющей системы (т.е. системы, состоящей из линий, столбов, счетчиков и электропроводов), которая передает электроэнергию, полученную от генерирующего сооружения или системы передачи электроэнергии конечному потребителю
35.14	Торговля электроэнергией
35.22	Распределение газообразного топлива по газораспределительным сетям
35.23	Торговля газообразным топливом, подаваемым по газораспределительным сетям
35.30.14	Производство пара и горячей воды (тепловой энергии) котельными
35.30.2	Передача пара и горячей воды (тепловой энергии)
35.30.3	Распределение пара и горячей воды (тепловой энергии)
35.30.4	Обеспечение работоспособности котельных
35.30.5	Обеспечение работоспособности тепловых сетей
35.30.6	Торговля паром и горячей водой (тепловой энергией)
36	Забор, очистка и распределение воды
37	Сбор и обработка сточных вод
38.11	Сбор неопасных отходов Эта группировка включает: - сбор неопасных твердых отходов (т.е. мусора) в пределах определенной зоны, включая сбор бытовых отходов и отходов на предприятиях посредством урн для мусора, урн на колесах, контейнеров и т.д., которые могут включать смешанные восстанавливаемые материалы; - сбор пригодных для вторичного использования материалов; - сбор тары в общественных местах; - сбор строительных отходов и отходов, образующихся при сносе зданий; - сбор и удаление отходов, таких как песок и щебень; - сбор отходов текстильных производств; - деятельность по перевозке неопасных отходов

	<p>Эта группировка не включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сбор опасных отходов I - IV класса опасности, см. 38.12;</li> <li>- деятельность полигонов по утилизации неопасных отходов, см. 38.21;</li> <li>- деятельность сооружений, где перерабатываемые материалы, такие как бумага, пластмассы и т.д. сортируются по определенным категориям, см. 38.32</li> </ul>
38.21	<p>Обработка и утилизация неопасных отходов</p> <p>Эта группировка включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- утилизацию и очистку перед утилизацией твердых или нетвердых неопасных отходов;</li> <li>- деятельность полигонов по утилизации неопасных отходов;</li> <li>- утилизацию неопасных отходов путем окисления, сжигания или прочих методов, с получением электроэнергии или пара, компоста, альтернативных видов топлива, биогаза, пепла или прочих побочных продуктов либо без получения вышеуказанных продуктов для дальнейшей переработки и т.п.;</li> <li>- очистку органических отходов для последующей утилизации</li> </ul> <p>Эта группировка не включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сжигание и окисление опасных отходов I - IV класса опасности, см. 38.22;</li> <li>- услуги, предоставление которых включает сортировку смешанных перерабатываемых материалов, таких как бумага, пластмасса, банки от пива и металлы, см. 38.32;</li> <li>- дезинфекцию, очистку земли, воды, уменьшение действия ядовитых материалов, см. 39.00</li> </ul>
43.21	Производство электромонтажных работ
43.22	Производство санитарно-технических работ, монтаж отопительных систем и систем кондиционирования воздуха
43.29	<p>Производство прочих строительно-монтажных работ Эта группировка включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- установку (монтаж) оборудования, кроме систем отопления и кондиционирования воздуха, или инженерного оборудования в зданиях и сооружениях гражданского строительства Эта группировка включает:</li> <li>- установку (монтаж) в зданиях или сооружениях: лифтов, эскалаторов, включая их ремонт и обслуживание, автоматических и вращающихся дверей, молниеотводов, систем очистки воздуха, тепловой, звуковой или виброизоляции</li> </ul> <p>Эта группировка не включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- установку в зданиях и сооружениях инженерного оборудования, см.33.20</li> </ul>
47.78.6	Торговля розничная бытовым жидким котельным топливом, газом в баллонах, углем, древесным топливом, топливным торфом в специализированных магазинах
47.99.3	Деятельность по осуществлению прямых продаж топлива с доставкой по адресу клиента
68.20.1	Аренда и управление собственными или арендованным жилым недвижимым имуществом
68.32.1	Управление эксплуатацией жилого фонда за вознаграждение или на договорной основе
81.10	<p>Деятельность по комплексному обслуживанию помещений</p> <p>Эта группировка включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- комплексные услуги в части обслуживания помещений клиента</li> </ul> <p>Эти услуги включают:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уборку внутренних помещений в зданиях всех типов, ремонт, охрану, удаление отходов, маршрутизацию и прием почты, услуги прачечной и</li> </ul>

	<p>сопутствующие услуги.</p> <p>Эти действия выполняются персоналом, участвующим или не участвующим в основном бизнесе или деятельности клиента</p> <p>Эта группировка не включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставление одной из вспомогательных услуг (например, услуг по уборке внутренних помещений) или обеспечению единственной функции (например, обогрева), см. соответствующую группировку согласно оказываемой услуге;</li> <li>- предоставление управленческих услуг для полного обеспечения жизнедеятельности предприятия клиента, например гостиницы, ресторана, шахты или больницы, см. группировку в соответствии с эксплуатируемой организацией;</li> <li>- администрирование сайтов и функционирование компьютерных систем клиента и/или его средств обработки данных, см. 62.03;</li> <li>- управление исправительными учреждениями на платной или контрактной основе, см. 84.23</li> </ul>
81.21	<p>Деятельность по общей уборке зданий</p> <p>Эта группировка включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- общую (неспециализированную) очистку всех типов зданий: офисных помещений, домов или квартир, фабрик; магазинов, учреждений;</li> <li>- - общую (неспециализированную) очистку прочих деловых и профессиональных помещений и многоквартирных жилых домов</li> </ul> <p>Эта деятельность включает, главным образом, уборку внутренних помещений в зданиях, хотя она может включать очистку прилегающих наружных объектов, таких как окна и проходы.</p> <p>Эта группировка не включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специализированную деятельность по уборке, например мойку окон, чистку дымоходов, чистку печных труб, каминов, плит, печей, мусоросжигателей, бойлеров, вентиляционных шахт, вытяжных вентиляторов, см. 81.22.1</li> </ul>
81.22	<p>Деятельность по чистке и уборке жилых зданий и нежилых помещений прочая</p> <p>Эта группировка включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уборку внутренних помещений в зданиях всех типов, в том числе в учреждениях, офисах, на фабриках, заводах, в магазинах, институтах и других коммерческих и профессиональных учреждениях и в многоквартирных жилых домах;</li> <li>- чистку печных труб, каминов, плит, печей, мусоросжигателей, бойлеров, вентиляционных шахт, вытяжных вентиляторов;</li> <li>- чистку производственного оборудования;</li> <li>- прочую деятельность по очистке зданий и промышленных объектов</li> </ul> <p>Эта группировка не включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пароструйную и пескоструйную очистку фасадов зданий, см. 43.99</li> </ul>
81.29.2	Подметание улиц и уборка снега
81.30	<p>Деятельность по благоустройству ландшафта</p> <p>Эта группировка включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- закладку, обработку и обслуживание: парков и садов для частных и общественных жилых домов, общественных и нежилых зданий (школ, больниц, административных зданий, церковных зданий и т.п.), городских территорий (парков, городских зеленых зон, кладбищ и т.п.), зеленых зон вдоль транспортных магистралей (дорог, железнодорожных и трамвайных линий, водных путей, портов), промышленных и торговых зданий, зеленых зон зданий (сады на крышах, озеленение фасадов, внутренних помещений), спортивных</li> </ul>

	<p>площадок, игровых площадок, зон отдыха, полей для гольфа и прочих мест для развлечений и отдыха, стационарных и проточных водных пространств (водоемов, прудов, плавательных бассейнов, рвов, водных трасс, заводских сточных систем);</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- озеленение и благоустройство зон для защиты от шума, ветра, эрозии, яркого света и т.п.</li></ul> <p>Эта группировка не включает:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- посадку для коммерческих целей (для продажи) растений, деревьев, см. 01, 02;</li><li>- содержание питомников и лесопитомников, см. 01.30, 02.10;</li><li>- поддержание земельных угодий в надлежащем состоянии для сельскохозяйственного использования, см. 01.61;</li><li>- строительство и благоустройство зданий и сооружений, см. раздел F;</li><li>- ландшафтный дизайн и архитектурное проектирование, см. 71.11</li></ul>
--	--

\*Приказ Минстроя России от 27 апреля 2016 года №286/пр «Об утверждении собирательных классификационных группировок отрасли жилищно-коммунального хозяйства (приложение №1)

Приложение №5  
к Отраслевому тарифному соглашению  
в жилищно-коммунальном хозяйстве  
Российской Федерации  
на 2017 - 2019 годы

**СОБИРАТЕЛЬНАЯ КЛАССИФИКАЦИОННАЯ ГРУППИРОВКА РАБОТ И  
УСЛУГ, ОКАЗЫВАЕМЫХ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ОТРАСЛИ ЖИЛИЩНО-  
КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА НА ОСНОВЕ ОБЩЕРОССИЙСКОГО  
КЛАССИФИКАТОРА ПРОДУКЦИИ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ОКПД2)  
ОК 034-2014 (КПЕС 2008)\***

Код по ОКПД2	Наименование вида продукции по ОКПД2
35.12	Услуги по передаче электроэнергии и технологическому присоединению к распределительным электросетям
35.13	Услуги по распределению электроэнергии
35.14	Услуги по торговле электроэнергией
35.22	Услуги по распределению газообразного топлива по трубопроводам
35.23.10.110	Услуги по продаже потребителям газа, подаваемого по распределительным трубопроводам
35.30.11.120	Энергия тепловая, отпущенная котельными
35.30.11.130	Энергия тепловая, отпущенная электродотами
35.30.11.140	Энергия тепловая, отпущенная промышленными утилизационными установками
35.30.12	Услуги по снабжению паром и горячей водой по трубопроводам Эта группировка включает: - услуги по снабжению паром и горячей водой для отопления, энергии и прочих целей Эта группировка не включает: - снятие показаний с бытовых приборов учета расхода отопления в жилых зданиях, см. 82.99.19
36	Вода природная; услуги по очистке воды и водоснабжению
37.00.11.110	Услуги по водоотведению сточных вод
37.00.11.120	Услуги по транспортированию сточных вод
37.00.11.130	Услуги по подключению (технологическому присоединению) к централизованной системе водоотведения
37.00.11.140	Услуги по очистке сточных вод (включая бытовые и промышленные сточные воды, воду из плавательных бассейнов и т.д.) с использованием физических, химических и биологических методов, таких как разжижение, просеивание, фильтрование, седиментация и аналогичные услуги
37.00.11.150	Услуги по техническому обслуживанию и очистке систем водоотведения и дренажных труб, включая арматуру систем водоотведения
37.00.12	Услуги по очистке сточных колодцев и септиков
38.11.1	Услуги по сбору неопасных отходов, пригодных для повторного использования

38.11.2	Услуги по сбору опасных отходов, непригодных для повторного использования
38.11.3	Отходы опасные, непригодные для повторного использования, собранные
38.11.51	Отходы стекла
38.11.52	Отходы бумаги и картона
38.11.54	Отходы резиновые прочие
38.11.55	Отходы пластмассовые
38.11.56	Отходы текстильного производства
38.11.58	Отходы металлов опасные
38.11.59	Отходы опасные прочие, пригодные для повторного использования, не включенные в другие группировки Эта группировка включает: - смешанные собранные материалы, предназначенные для переработки, например, смешанные отходы металла и пластмасс
38.11.6	Услуги перегрузочных станций, связанные с опасными отходами
38.21.1	Услуги по переработке отходов опасных для окончательной утилизации
38.21.2	Услуги по удалению опасных отходов
38.21.4	Зола и остатки от сжигания отходов
43.21	Работы электромонтажные
43.22	Работы по монтажу систем водопровода, канализации, отопления и кондиционирования воздуха
43.29.19.110	Работы по монтажу лифтов, эскалаторов и движущихся тротуаров, требующие специальной квалификации, включая ремонт и техническое обслуживание
47.78.6	Услуги по розничной торговле бытовым жидким котельным топливом, газом в баллонах, углем, древесным топливом, топливным торфом в специализированных магазинах
47.99.30.000	Услуги по осуществлению прямых продаж топлива с доставкой по адресу клиента
68.20.11.000	Услуги по сдаче в аренду (внаем) собственных или арендованных жилых помещений
68.32.11	Услуги по управлению жилищным фондом, предоставляемые за вознаграждение или на договорной основе
81.10.10	Услуги по комплексному обслуживанию помещений
81.21.10	Услуги по общей уборке зданий Эта группировка включает: - услуги по уборке и обслуживанию жилых домов или зданий коммерческого, административного и промышленного назначения: услуги по мытью и натирке полов, услуги по чистке стен внутри помещения, услуги по полировке мебели прочие, услуги по обслуживанию зданий и сооружений, включая мелкий ремонт Эта группировка не включает: специализированные услуги по чистке и уборке внутри помещений, такие как чистка дымоходов, чистка каминов, печек, печей, мусоросжигателей, котлов, вентиляционных трубопроводов, вытяжных устройств, см. 81.22.1



81.22.11	Услуги по мытью окон
81.22.12	Услуги по чистке и уборке специализированные
81.29.12	<p>Услуги по подметанию и уборке снега Эта группа включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- очистку взлетно-посадочных полос с применением подметально-авкуумных машин;</li> <li>Услуги по подметанию и уборке улиц;</li> <li>- услуги по посыпанию автомобильных дорог песком и солью;</li> <li>- снегоочистку плугом и уборку снега</li> </ul>
81.30.10	<p>Услуги по планированию ландшафта Эта группировка включает:</p> <p>услуги по рассаживанию, уходу и обслуживанию парков и садов, частных и общественных домов, общественных и полупублических зданий (школ, больниц, административных зданий, церквей и т.п.), муниципальных площадок (парков, озелененных территорий, кладбищ и т.п.), растительности у проезжей части (автомобильных дорог, железнодорожных и трамвайных путей, водных путей, портов), промышленных и коммерческих зданий, растительности для зданий (сады на крышах, растительность на фасадах зданий и внутри, и т.д.) спортивных площадок (футбольных полей, площадок для игры в гольф и т.д.), игровых площадок, лужаек для принятия солнечного загара и прочих мест отдыха, водных источников неподвижной и проточной воды (водоемов, мест с переменным увлажнением, прудов, плавательных бассейнов, канав, водных площадок, систем сточных вод от орошения растений);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- услуги по пересадке деревьев, разведению древесных пород и уходом за деревьями несельскохозяйственного назначения;</li> <li>- услуги по рассаживанию растений и планировке ландшафта для защиты от шума, ветра, эрозии, видимости и яркости;</li> <li>- прочие услуги по планировке ландшафта на земле несельскохозяйственного или несельскохозяйственного назначения; ренатурализации, рекультивации;</li> <li>- услуги по удержанию почвы, мелиорации, эксплуатации противопаводковых водохранилищ и т.д.;</li> <li>- мелкие случайные услуги в области дизайна и строительства (моделирование поверхности, установка подпорных стенок, широких пешеходных дорожек и т.д.)</li> </ul> <p>Эта группировка не включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- услуги по коммерческому производству и выращиванию с целью продажи растений, деревьев, см. разделы 01,02;</li> <li>- услуги рассадников деревьев и рассадников лесных деревьев, см. 01.30.10,02.10.20;</li> <li>- услуги по хранению сельскохозяйственной земли в хорошем сельскохозяйственном и экологическом состоянии, см. 01.61.10;</li> <li>- строительные работы в целях планировки ландшафта, см. секцию F;</li> <li>- услуги по дизайну ландшафта и архитектурные услуги, см. 71.11.4</li> </ul>

\*Приказ Минстроя России от 27 апреля 2016 года №286/пр «Об утверждении собирательных классификационных группировок отрасли жилищно-коммунального хозяйства»  
(приложение №2)