

Министр жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым

Председатель Крымской
Республиканской
организации
Общероссийского
профсоюза работников
жизнеобеспечения

Председатель
Регионального
отраслевого объединения
работодателей – Союз
жилищно – коммунальных
предприятий Крыма



Д.Д. Черняев
17 декабря 2019 г.



Н.Н. Ляшук
17 декабря 2019 г.



В.В. Баженов
17 декабря 2019 г.

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМУ ХОЗЯЙСТВУ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
НА 2020-2022 гг.**

г. Симферополь
2019 год.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение по жилищно-коммунальному хозяйству Республики Крым (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Республики Крым от 17 июля 2014 года № 28-ЗРК «О социальном партнерстве в Республике Крым» и действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Соглашение направлено на совершенствование системы взаимоотношений и согласования интересов между работниками, исполнительными органами государственной власти Республики Крым, местными администрациями городских округов и муниципальных районов, работодателями, по вопросам регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними экономических отношений в жилищной и коммунальной сферах, а также на повышение эффективности работы предприятий жилищно-коммунального хозяйства (далее – Предприятий), на реализацию социально-экономических, трудовых прав и законных интересов работников данной отрасли.

1.3. Цели Соглашения:

- содействие реформированию и модернизации жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым, поддержание социальной стабильности на Предприятиях отрасли;

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

- установление и реализация социально-трудовых гарантий работникам Предприятий;

- создание условий и механизмов, способствующих реализации норм трудового законодательства Российской Федерации на Предприятиях отрасли;

- укрепление производственной дисциплины, предотвращение трудовых конфликтов;

- повышение конкурентоспособности Предприятий, привлечение и закрепление квалифицированной рабочей силы;

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

Реализация целей Соглашения сопровождается:

- внедрением национальной системы качества профессионального образования;
- формированием оптимального состава и численности трудовых ресурсов, необходимых для развития жилищно-коммунального хозяйства;

- мероприятиями по повышению качества жилищно-коммунальных услуг для потребителей, а также повышению уровня материального положения работников жилищно-коммунального хозяйства;

- созданием условий для повышения уровня и качества социальных гарантий работникам жилищно-коммунального хозяйства.

1.4. Настоящее Соглашение заключено между работодателями и работниками Предприятий в лице их полномочных представителей сторон:

- **Министерство жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым (далее – Министерство)**, действующее в соответствии с Положением о Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым,

утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 27.06.2014 № 150;

- **от работодателей** – Региональное отраслевое объединение работодателей – Союз жилищно – коммунальных предприятий Крыма (зарегистрирован в Минюсте России по Республике Крым (учётный номер 9114060170 государственный регистр № 1169102067287 от 20.04.2015);

- **от работников** – Крымская республиканская организация Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения (далее - Профсоюз жизнеобеспечения), действующая на основании Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Профсоюза жизнеобеспечения (зарегистрирован 26.08.2010 в Минюсте России (учётный номер 0012110145), свидетельство № 278, государственный регистр № 1037739338450 от 31.01.2003).

1.5. Настоящее Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями предприятий, на которые распространяется действие Соглашения. Приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью.

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

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

Также настоящее Соглашение действует в отношении:

- работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения.
- органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

1.7. Соглашение является обязательным к применению при заключении коллективных договоров (соглашений) и трудовых договоров для Предприятий, на которые оно распространяется.

Условия коллективных договоров и локальных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, недействительны. Настоящее Соглашение не ограничивает права Предприятий в расширении социальных гарантий работникам за счет собственных средств. В случае отсутствия на предприятии коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.8. В соответствии с законодательством Российской Федерации расходы работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением, учитываются органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в том числе органами в Республике Крым, осуществляющими государственное регулирование тарифов на услуги водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения, электроснабжения, в сфере обращения с ТКО, а также местными администрациями городских округов и муниципальных районов, при установлении тарифов на жилищно-коммунальные услуги и на соответствующие услуги, оказываемые Предприятиями, осуществляющими нерегулируемую деятельность.

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

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

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

1.12. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2020 года и действует по 31 декабря 2022 года включительно.

2. Оплата труда

2.1. Стороны Соглашения:

2.1.1. Проводят мониторинг уровня заработной платы на предприятиях отрасли и принимают меры:

по приближению уровня среднемесячной заработной платы в жилищно-коммунальном хозяйстве Республики Крым к среднероссийским показателям;

по установлению соотношения уровня оплаты труда не более 1:6 среди 10 % наиболее низкооплачиваемых работников и 10 % наиболее высокооплачиваемых работников.

2.2. Стороны договорились о том, что

- по каждой организации тарифная ставка рабочего I разряда устанавливается с учетом коэффициента особенностей работ для предприятий жилищно – коммунального хозяйства согласно Приложению № 1.

Многоотраслевые предприятия устанавливают тарифную ставку рабочего I разряда с учетом коэффициента особенностей работ по основному виду деятельности согласно Приложению №1.

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

Размер базовой месячной тарифной ставки рабочего I разряда устанавливается ежегодно до утверждения тарифов на жилищно-коммунальные услуги на очередной финансовый год.

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

В случае несоответствия даты установления минимальной месячной тарифной ставки рабочего I разряда, предусмотренной настоящим Соглашением, и даты изменения фактического уровня тарифов (до введения экономически обоснованных тарифов) на теплоснабжение, водоснабжение и водоотведение, комплексное обслуживание недвижимого имущества, механизированную уборку, санитарную очистку и благоустройство муниципальных образований и прочее работодатель вправе согласовывать дату установления минимальной месячной тарифной ставки рабочего I разряда на предприятии с датой изменения фактического уровня тарифов, но не ниже норм установленных Республиканским соглашением между Советом министров Республики Крым и республиканским объединением профсоюзов, объединениями работодателей.

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

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

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

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

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

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

Величина тарифной ставки (оклада) работников по установленному разряду

определяется путем умножения минимальной тарифной ставки рабочего I разряда на коэффициент соотношений в соответствии с пунктами 2,3 Приложения 2.

Для определения групп по оплате труда руководителей учитывается сложность управления, техническая оснащенность и объемы производства (Приложение 3). Стоимостные показатели для отнесения многоотраслевых предприятий, участков по ремонту и техническому обслуживанию оборудования, техническому обслуживанию зданий и сооружений предприятий и организаций водопроводно-канализационного хозяйства, для предприятий гостиничного хозяйства, по озеленению городов и благоустройству поселений, технической инвентаризации к группам по оплате труда руководителей оцениваются с учетом индексов.

Снижение уровня реальной заработной платы работников не допускается.

2.3. Работодатели обеспечивают:

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

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

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

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

2.4. В случаях, если в профстандартах не указаны разряды рабочих профессий и внутридолжностные категории должностей руководителей, специалистов и других служащих, предприятия самостоятельно, в зависимости от сложности выполняемой функции, устанавливают соответствие уровней квалификации с тарифными разрядами рабочих и действующего внутридолжностного квалификационного категорирования руководителей, специалистов и служащих.

2.5. Предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах порядок проведения индексации заработной платы работников с учетом роста потребительских цен на товары и услуги по данным Крымстата за прошедший календарный год.

2.6. Предприятия самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой учитывается:

а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности;

б) отсутствие аварий и роста инцидентов в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

в) отсутствие роста травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

г) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

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

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

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

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

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

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

- б) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - по результатам специальной оценки условий труда. На момент введения новой системы оплаты труда всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда сохраняется ранее установленное повышение до окончания периода;

- в) за разъездной характер работы;

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

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

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

- ж) доплата за работу по графику с разделением смены на части -

устанавливается по соглашению сторон трудового договора;

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

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

2.8.2.2. доплаты (надбавки) стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно на Предприятии, в том числе:

а) персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство дифференцированы к тарифным ставкам рабочих III – 12%, IV – 16%, V – 20%, VI – 24%;

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

в) персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим (техническим исполнителям) за высокий уровень квалификации и высокие достижения в труде до 50% должностного оклада;

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;

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

2.8.2.4. по итогам работы за год по результатам деятельности в отчетном периоде, согласно коллективному договору;

2.8.2.5. ежемесячные вознаграждения за выслугу лет, согласно коллективному договору;

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

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

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

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

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

относимых на себестоимость работ (услуг).

Порядок и размер премирования определяется локальными нормативными актами Предприятия.

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

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

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

2.13. Рекомендуется применять на предприятиях и в организациях отрасли нормативы трудовых затрат:

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

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

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

- Рекомендации по нормированию труда работников водопроводно-канализационного хозяйства, утвержденные приказом Госстроя России от 22.03.1999 № 66;

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

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

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

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

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

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

предусмотренные законодательством о труде.

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

3. Рабочее время и время отдыха

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

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

3.2. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение выборного профсоюзного органа работников Предприятий. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Продолжительность рабочего времени по графику за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. На Предприятиях, 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 представительного органа работников Предприятия.

3.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с действующим перечнем производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 №298/П-22.

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

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков,

предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается непосредственно на Предприятиях.

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

3.6. 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);

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

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются непосредственно на Предприятиях.

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

4. Охрана труда

4.1. Стороны совместно:

4.1.1. Содействуют в реализации на территории Республики Крым государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников.

4.1.2. Обеспечивают за время действия Соглашения достижение следующих целевых показателей, характеризующих состояние условий и охраны труда в отрасли жилищно-коммунального хозяйства Республик Крым:

- снижение числа пострадавших в результате несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более в расчете на 1000 работающих не менее чем до 0,35%;

- снижение занятости работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе занятости женщин на работах с вредными и неблагоприятными условиями труда не менее чем на 0,3 % ежегодно.

4.2. Работодатели обеспечивают в области охраны труда:

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

4.2.2. Соответствие нормативно-технической документации Предприятий

нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

4.2.3. Своевременное проведение специальной оценки условий труда с идентификацией вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонений их фактических значений от установленных гигиенических нормативов условий труда, разработку и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников.

4.2.4. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

4.2.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда, согласно постановлению Минтруда РФ и Минобразования РФ № 1/29 от 13.01.2003, ГОСТу 12.0.004-2015.

4.2.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Включение в коллективные договора конкретного перечня спецодежды, спецобуви, и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

4.2.7. Осуществление деятельности работников в санитарно-бытовых условиях согласно СП 44.13330.2011 «Административные и бытовые здания Актуализированная редакция СНиП 2.09.04-87», предусмотрев обеспечение их душевыми, гардеробными и другими помещениями, а также выдачу смывающих и обезвреживающих средств согласно приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н.

4.2.8. Выдачу бесплатно работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 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».

4.2.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности)

медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

4.2.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с требованиями статей 227-231 Трудового Кодекса Российской Федерации, Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.10.2002 № 73. Своевременно разрабатывают мероприятия по их предупреждению, информируют о несчастных случаях территориальные организации профсоюза.

Ежегодно проводят анализ обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и на его основе осуществляют меры, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

4.2.11. Осуществление обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, согласно Федеральному Закону РФ от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

4.2.12. Осуществление финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

4.2.13. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.2.14. Соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную, утвержденных постановлением Совета министров - Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 и Минтруда от 07.04.1999.

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

4.2.16. В организациях, осуществляющих производственную деятельность, численность работников которых превышает 50 человек, создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда (при численности работников не превышающей 50 человек), их функции осуществляют работодатель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

4.2.17. Выполнение предписаний должностных лиц органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в установленные законодательством сроки.

4.2.18. Рассмотрение и принятие мер по выполнению представлений

уполномоченного по охране труда профсоюзных организаций.

4.2.19. Обучение уполномоченных лиц по охране труда не реже 1 раза в три года, обеспечение их нормативно-технической литературой.

4.2.20. Сохранение за работниками места работы (должности), среднего заработка за время приостановки работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

4.2.21. В целях сотрудничества работодателей и работников создание на паритетной основе совместных комитетов (комиссий) по охране труда (статья 218 Трудового Кодекса Российской Федерации), содействие осуществлению общественного контроля уполномоченными (доверенными) лицами профсоюза, членами комитетов (комиссий) по охране труда.

4.3. Профсоюзные организации в области охраны труда:

4.3.1. Осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. В этих целях они имеют право беспрепятственно посещать структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей природной среды в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Республики Крым.

4.3.2. Обеспечивают ежегодный контроль за разработкой и выполнением Коллективного договора по вопросам охраны труда.

4.3.3. Оказывают консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда, предоставления гарантий и компенсаций на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсации морального вреда в соответствии с действующим законодательством.

4.3.4. Способствуют осуществлению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков.

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

4.4.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве на каждого его иждивенца в размере годового заработка погибшего;

б) установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профессионального заболевания в размерах:

- инвалидам 1 группы не менее 75 процентов годового заработка;

- инвалидам 2 группы не менее 50 процентов годового заработка;

- инвалидам 3 группы не менее 30 процентов годового заработка.

4.4.2. Доплату к трудовой пенсии по инвалидности неработающему инвалиду, получившему инвалидность в результате увечья по вине работодателя – не менее 30%, детям в возрасте до 18 лет погибшего на производстве работника –

не менее 50% от среднего заработка пострадавшего.

4.5. Работодатель в установленном порядке осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных законодательством Российской Федерации в том числе:

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

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

4.5.3. Расходы, связанные с проведением специальной оценки условий труда.

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

4.5.5. Расходы на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, установленными правилами и инструкциями по охране труда.

4.5.6. 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 Предприятий (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников. При этом возможно привлечение к трудовой деятельности мигрантов в соответствии с действующим законодательством 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.

5.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

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

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

б) переподготовка кадров, их перемещение внутри Предприятия.

5.2.4. Предоставление высвобождаемым работникам возможности

переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.2.5. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации Предприятия, 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 на Предприятиях.

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 данном предприятии в течение трех месяцев после увольнения с военной службы, права на поступление на работу на то же предприятие, 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 27.05.1998 №76-ФЗ «О статусе военнослужащих») при наличии финансовой возможности Предприятия.

5.3. 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 Предприятий и оказанию им психологической поддержки.

5.4. Критерием массового увольнения работников при сокращении численности или штата работников Предприятия является увольнение свыше 10 и более процентов работников Предприятия одновременно.

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

5.6. Процедура продолжения трудовых отношений при реорганизации Предприятий реализуется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.7. Работодатели обязуются:

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

б) представлять в выборные органы первичных профсоюзных организаций в письменной форме информацию о сокращении численности или штата работников

предприятия не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Моментом начала проведения соответствующих мероприятий необходимо считать дату направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата (части 2 статьи 180 Трудового Кодекса Российской Федерации);

в) принимать меры по созданию дополнительных рабочих мест для лиц предпенсионного возраста, их направлению на дополнительное профессиональное обучение. Не допускать необоснованного увольнения лиц предпенсионного возраста;

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

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

5.8. 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 Предприятиях;

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

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

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

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.

6. Социальная защита

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

6.1.1. Частичную (но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения в Республике Крым за второй квартал предыдущего года) или полную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

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

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 на Предприятии.

6.1.4. Выплату материальной помощи:

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

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

в) при рождении ребенка - не менее минимальной месячной заработной платы рабочего I разряда;

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - не менее минимальной месячной заработной платы рабочего I разряда;

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

6.1.5. Частичную или полную компенсацию подтвержденных расходов работников:

а) на содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает прожиточного минимума трудоспособного населения в Республике Крым за второй квартал предыдущего года;

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

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

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

6.1.9. Частичную компенсацию удорожания стоимости питания в рабочих столовых, а также стоимости проезда к месту работы.

6.1.10. Пятидесятипроцентную скидку работникам отрасли на установленную плату за жилищно-коммунальные услуги в порядке и на условиях, определяемых непосредственно на Предприятиях.

6.1.11. 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. 3.4 настоящего Соглашения.

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

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 Фонд социального страхования, Федеральную налоговую службу России.

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

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

6.2.5. Осуществлять 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, коллективными договорами и локальными нормативными актами Предприятия, трудовыми договорами, заключенными с работниками и превышающими уровень обязательств, установленных законодательством Российской Федерации.

6.4. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и лиц с семейными обязанностями в соответствии с трудовым кодексом РФ:

6.4.1. Женщинам, работающим в сельской местности:

- предоставляется, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;
- устанавливается 36-часовая рабочая неделя на Предприятиях. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

6.4.2. 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).

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

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

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

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

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

в) 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).

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

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

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

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

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

6.6.4. Способствовать созданию на Предприятиях молодежных организаций (советы молодых специалистов, молодежные комиссии профсоюзных организаций, другие формы молодежного самоуправления).

6.7. Предприятия, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривают предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно на Предприятиях.

6.7.1. Предоставление молодым семьям из фонда Предприятия 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.

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

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

6.8. Первичные органы профсоюзных организаций обязуются:

6.8.1. Способствовать созданию на Предприятии надлежащих условий повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

6.8.2. Содействовать созданию на Предприятиях молодежных организаций и молодежного фонда и привлечению в него средств.

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

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

7. Социальное партнерство, гарантии и основы сотрудничества сторон

7.1. Министерство жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым, Региональное отраслевое объединение работодателей – Союз жилищно-коммунальных предприятий Крыма и Крымская республиканская организация Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения.

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

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

7.1.4. Информировывают друг друга о принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.1.5. Принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

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

7.1.7. Представляют предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда и быта работников соответствующих сфер деятельности в Республиканскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

7.1.8. Стороны участвуют в установленном законом порядке в подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и экономические интересы работников системы жизнеобеспечения населения. Министерство, учитывая роль отрасли в системе жизнеобеспечения населения республики, при формировании бюджетов всех уровней обязуется обеспечить выделение средств, достаточных для выполнения настоящего Соглашения с учетом инфляции.

7.1.9. 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.

7.1.10. 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.

7.1.11. В соответствии с пунктом 2.2 настоящего Соглашения устанавливают размер базовой месячной тарифной ставки рабочего I разряда, коэффициентов особенностей работ и минимальной месячной заработной платы рабочих I разряда, который применяется в обязательном порядке на всех Предприятиях отрасли.

7.2. Министерство жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым:

7.2.1. Получает от Предприятий отрасли информацию о размере минимальной месячной заработной платы рабочих I разряда, установленном на Предприятиях, иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения, анализирует полученные сведения, проводит предварительные переговоры с Предприятиями по размеру минимальной месячной заработной платы.

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

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

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

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

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

7.2.7. Оказывает работодателям помощь в работе с профсоюзными организациями.

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

7.3. Крымская республиканская организация Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения:

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

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

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

7.3.4. Предоставляет профсоюзным организациям консультационную и иную

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

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

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

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

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

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

7.3.9. Обеспечивает надлежащий уровень подготовки профсоюзных инспекторов труда.

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

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

7.4. Работодатели обязуются:

7.4.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

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

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

7.4.4. Обеспечивать по личным письменным заявлениям работников бесплатное перечисление денежных средств из заработной платы (одновременно с выплатой заработной платы) на счет профсоюзной организации.

7.4.5. Предоставлять по запросам Министерства и Профсоюза жизнеобеспечения информацию о размере минимальной месячной заработной

платы рабочих первого разряда, установленной на Предприятии (один раз в полгода), иную информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения.

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

7.4.7. Своевременно заключать коллективные договоры, содействовать доведению до работников Предприятия содержания коллективного договора, заключенного на Предприятии.

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

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

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

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

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

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

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

договорами Организаций.

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

7.4.16. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

7.5. Профсоюзные организации Профсоюза жизнеобеспечения обязуются:

7.5.1. Соблюдать положения настоящего Соглашения.

7.5.2. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ (глава 7 «Коллективные договоры и соглашения»), а также Уставом Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения вести коллективные переговоры и заключать с работодателями от имени работников предприятий коллективные договоры и соглашения. Не разглашать и принимать меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от работодателей. В случаях разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны профсоюзные организации, их представители несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

7.5.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации, реализацией настоящего Соглашения и коллективных договоров на Предприятиях.

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

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

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

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

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

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

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

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

7.5.12. Принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих

трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения своевременно информировать об этом работодателя.

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

7.5.14. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав коллегиальных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, производить помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. А руководителей и членов выборных профсоюзных органов организаций – только по предварительному согласию вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

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

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

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

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

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

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

10. Заключительные положения

10.1. После подписания настоящего Соглашения Министерство жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым направляет его в Министерство труда и социальной защиты Республики Крым на уведомительную регистрацию.

10.2. После проведения уведомительной регистрации настоящего Соглашения, Министерство жилищно-коммунального хозяйства Республики Крым направляет текст Соглашения и сведения о его уведомительной регистрации для официального опубликования в «Крымской газете» и одновременно с его опубликованием размещает его текст на сайте Министерства и Федерации независимых профсоюзов Крыма.

Стороны настоящего соглашения после его официального опубликования вправе предложить Министерству труда и социальной защиты Республики Крым обратиться к работодателям, осуществляющим деятельность в отрасли жилищно-

коммунального хозяйства и не участвовавшим в заключении настоящего Соглашения, с предложением присоединится к нему.

Если работодатели, не участвовавшие в заключении настоящего Соглашения, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к нему, не представили в исполнительный орган государственной власти Республики Крым в сфере труда мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то настоящее Соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, или иным представителем (представительным органом), избранным из числа работников работодателя в порядке, установленном федеральным законодательством.

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

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

10.4. В 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.

10.5. Стороны обязуются не реже одного раза в год подводить итоги выполнения соглашения.

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

Организации жилищно-коммунального хозяйства	Коэффициент особенностей работ
1	3
1. Организации коммунального водоснабжения и водоотведения	1,5
2. Организации коммунального теплоснабжения	1,5
3. Организации коммунального электроснабжения	1,5
4. Организации по эксплуатации и ремонту лифтового хозяйства	1,5
5. Организации по эксплуатации и ремонту дорожно-мостового хозяйства	1,5
6. Ремонтно-строительные организации, осуществляющие капитальный ремонт жилищного фонда и другие работы в жилищно-коммунальном хозяйстве	1,5
7. Организации комплексное обслуживание недвижимого имущества, управляющие организации	1,4
8. Мусороперерабатывающие и мусоросжигательные заводы, мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения твердых бытовых отходов	1,4
9. Подрядные и другие организации, оказывающие услуги в сфере жилищно-коммунального хозяйства	1,4
10. Организации ритуальных услуг, в т.ч. организации похоронного дела	1,4
11. Организации по механизированной уборке, санитарной очистке и благоустройству муниципальных образований	1,35
12. Организации гостиничного хозяйства	1,3
13. Организации осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве	1,3

Для многоотраслевых Организаций при расчёте минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда производственного подразделения применять месячную тарифную ставку рабочих первого разряда, соответствующую основной деятельности данной Организации.

Приложение 2
к Отраслевому тарифному соглашению
по жилищно-коммунальному хозяйству
Республики Крым на 2020-2022 годы

**Должностные оклады по основным должностям руководителей,
специалистов, служащих (технических исполнителей), тарифные ставки
(оклады) рабочих**

**1. Коэффициенты соотношений минимальных размеров
должностных окладов по основным должностям руководителей,
специалистов, служащих (технических исполнителей)**

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

		5	3,68
		4	4,18
		3	4,73
		2	5,32
		1	6,00
7	Заведующий кладбищем	3	2,00
		3	2,27
		2	2,54
		2	2,91
8	Начальник департамента, управления	4-6	4,18-4,73
		3	4,73
		2	5,32
		1	6,00
9	Заведующий канцелярией, -при объеме документооборота до 25 тыс. документов в год		1,73
	-при объеме документооборота свыше 25 тыс. документов в год		1,82
10	Заведующий машинописным бюро, в том числе:		
	- среднее профессиональное образование без стажа работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3-х лет		1,73
	- среднее профессиональное образование и стаж работы в должности заведующего машинописным бюро не менее 2-х лет		1,82
11	Заведующий (центральным) складом, в том числе:		
	- в зависимости от объема площадей склада, разнообразия товара и количества производимых складских операций		1,73
	- для заведующих центральным складом		2,00
12	Заведующий хозяйством		1,59
13	Заведующий лабораторией		2,00
14	Комендант, в том числе:		
	- среднее профессиональное образование без стажа работы или общее образование и стаж работы по профилю не менее 1 года		1,59
	-среднее профессиональное образование и стаж работы в должности коменданта не менее 1 года		1,73
15	Мастер		
	- мастер	3-6	1,82-2,27
	- старший мастер	3-6	2,27-2,54
	- мастер	1-2	2,54-2,91
	-старший мастер	1-2	2,91-3,27
16	Начальник автоколонны	6	2,91
		5	3,27
		4	3,68
		3	4,18
		2	4,73
		1	5,32

17	Начальник вспомогательного отдела, сектора	5-6	2,54-2,91
		4	2,91
		3	3,27
		2	3,68
		1	4,18
18	Начальник гаража	6	2,54
		5	3,27
		4	3,68
		3	4,18
		2	4,73
		1	5,32
19	Начальник основного отдела, службы, цеха, станции	4-6	3,27-3,68
		3	3,68
		2	4,18
		1	4,73
20	Начальник участка, лаборатории	3-6	2,27-2,54
		2	2,91
		1	3,68
21	Начальник хозяйственного отдела	3-6	2,27-2,54
		1-2	2,54-2,91
	2. Специалисты		
1	Бухгалтер, в том числе:		
	- без категории		2,00
	-2-й категории		2,27
	- 1-й категории		2,54
	- ведущий		3,27
2	Бухгалтер-ревизор, в том числе		
	- без категории		2,27
	- 2-й категории		2,54
	- 1-й категории		2,91
	- ведущий		3,27
3	Диспетчер (включая старшего), в том числе:		
	- диспетчер		1,73
	- старший диспетчер		1,82
4	Инженеры всех специальностей, в том числе:		
	- без категории		2,00
	- 2-й категории		2,27
	- 1-й категории		2,54
	- ведущий		3,27
5	Инспекторы: по кадрам, по основной деятельности, по контролю за исполнением поручений		
	- инспектор		1,73
	-старший инспектор		1,82

6	Механик, экономист, юрисконсульт, специалист по охране окружающей среды (эколог), психолог, социолог, бактериолог, микробиолог, гидробиолог, гидрогеолог, гидротехник, теплотехник, специалист подразделения документационного обеспечения управления, технолог, документовед, организатор ритуала и другие специалисты, в том числе:		
	- без категории		2,00
	-2-й категории		2,27
	- 1-й категории		2,54
	- ведущий, старший		3,27
7	Программист, электроник, в том числе		
	- без категории		2,00
	- 2-й категории		2,54
	- 1-й категории		3,27
	- ведущий		4,18
8	Специалист по управлению персоналом, специалист по кадрам в т.ч.		
	Среднее профессиональное образование – программа подготовки специалистов среднего звена. Дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки, программы повышения квалификации		1,82
	Высшее образование – бакалавриат Дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации; программы профессиональной переподготовки		2,27
	Высшее образование Дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации; программы профессиональной переподготовки		3,27
9	Техник, в том числе:		
	- без категории		1,73
	- 2-й категории		1,82
	- 1-й категории		2,00
	- 1-й категории, занятые эксплуатацией и обслуживанием сложного оборудования (электронного, звукотехнического, оптического, телевизионного, лазерного и др.)		2,27
	3. Служащие (технические исполнители)		
1	Агент		1,59
2	Дежурный бюро пропусков		1,36
3	Делопроизводитель		1,59
4	Архивариус		1,59
5	Кассир (включая старшего), в том числе:		
	- кассир		1,59
	- старший кассир		1,73
6	Лаборант (включая старшего), в том числе		
	- лаборант		1,73
	- старший лаборант		1,82

7	Машинистка, в том числе:		
	- 2-й категории		1,59
	- 1-й категории		1,73
	- 1-й категории при работе с иностранными текстами		1,82
8	Нарядчик		1,36
9	Оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ на автомобильном транспорте		1,73
10	Оператор диспетчерской службы		1,73
11	Оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов		1,59
12	Паспортист		1,59
13	Секретарь руководителя		1,59
14	Секретарь-администратор		1,59
15	Секретарь-машинистка		1,59
16	Счетовод		1,59
17	Табельщик		1,36
18	Учетчик		1,36
19	Экспедитор		1,36

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

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

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

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

4 разряд

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

III группа

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

Грузоподъемность автомобилей (в тоннах)

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

Другие автомобили

Класс автомобиля Рабочий объем двигателя (в литрах)

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

Класс автобуса

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

5 разряд

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

III группа

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

Грузоподъемность автомобилей (в тоннах)

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

Класс автобуса

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

6 разряд

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

III группа

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

Грузоподъемность автомобилей (в тоннах)

свыше 40 т 2,48

Класс автобуса

а) свыше 12 метров 2,33

7 разряд

Класс автобуса

а) свыше 15 метров 2,38

Показатели определения групп по оплате труда руководителей с учетом сложности управления, технической оснащенности и объемов производства

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

1. Управления и объединения водопроводно-канализационного хозяйства:

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

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

2. Водопроводные и канализационные станции, зоны:

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

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

3. Предприятия по эксплуатации водохранилищ и гидроузлов:

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

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

4. Предприятия по эксплуатации водопроводных и канализационных сетей:

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

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

При этом указанные предприятия и организации с учетом всех факторов (количество скважин, отдаленность подведомственных хозяйств, а также

обслуживание внутридомовых сетей и оборудования) могут быть отнесены на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям.

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

а) очистные водопроводные и канализационные станции:

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

б) насосные водопроводные и канализационные станции:

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

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

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

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

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

д) участки (гидроузлы, водохранилища):

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

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

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

ж) цеха и участки котельных и тепловых сетей:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

л) цехи и участки озеленения и благоустройства:

Группа по оплате труда	Площадь зеленых насаждений, в гектарах	
	цехи	участки
I	-	свыше 75

II	-	свыше 50 до 75
III	свыше 250	до 50
IV	до 250	-

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

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

а) по водопроводному хозяйству:

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

б) по канализационному хозяйству:

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

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

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

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

Сумма объемов подачи воды потребителям и очистки (пропуска) сточных вод по управлениям и объединениям, где протяженность сетей вышеуказанных показателей учитывается с поправочным коэффициентом, получаемым в результате деления общей протяженности водопроводных и канализационных сетей по данному управлению или объединению на протяженность сетей, учтенную в объемных показателях.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Условные единицы тепловых сетей

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

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

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

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

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

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

- паровые котлы паропроизводительностью до 20 т/час:

за первый котел – 770 усл. ед.,

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

- паровые котлы паропроизводительностью свыше 20 т/час:

за первый котел – 875 усл. ед.,

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

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

- водогрейные котлы теплопроизводительностью до 50 Гкал/час:

за первый котел – 770 усл. ед.,

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

- водогрейные котлы теплопроизводительностью свыше 50 Гкал/час:

за первый котел – 910 усл. ед.,

за каждый последующий – дополнительно – 240 усл. ед.

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

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

при установленной теплопроизводительности котла:

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

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

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

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

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

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

III. Предприятия жилищно-коммунального хозяйства:

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

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

Жилищные ремонтно-эксплуатационные участки:

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

Примечания:

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

Площадь зданий памятников архитектуры и других зданий, принятых на

особый учет и контроль, учитывается с коэффициентом 7,0.

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

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

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

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

Примечания:

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

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

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

сельских населенных пунктов, а также объем работы противоселевых, мусороперерабатывающих и сливных станций, свалок	- 450,0 тыс.руб. ⁴⁾
- Объем реализации бытовых услуг	- 250,0 тыс.руб.
- Объем доходов от работ	- 150,0 тыс.руб.

1.3. Предприятия (объединения) и организации гостиничного хозяйства:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Участки зеленого хозяйства:

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

При определении объема работы за один балл принимается:

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

1.5. Предприятия и организации технической инвентаризации:

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

Бюро (участки) технической инвентаризации:

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

1.6. Спасательные станции:

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

IV. Предприятия электрических сетей и сетевых предприятий средств диспетчерского и технологического управления (СПСДТУ):

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

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

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

3. Предприятия (производственные единицы) производственного объединения «Дальние электропередачи» относятся по оплате труда по установленным показателям на одну группу выше, а предприятия

(производственные единицы) межсистемных электропередач напряжением 1150 кВ и выше относятся к первой группе.

4. Условные единицы линий электропередач и подстанций:

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

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

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

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

Примечания:

1. При расчете условных единиц протяженность ВЛ-0,4 кВ от линии до ввода в здание не учитывается.
2. Условные единицы по ВЛ-0,4 кВ учитывают трудозатраты на обслуживание и ремонт:
 - а) воздушных вводов от линий в здание;

б) линий с совместной подвеской проводов.

3. Условные единицы по ВЛ-0,4-20 кВ учитывают трудозатраты оперативного персонала распределительных сетей 0,4-20 кВ.

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

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

Примечание:

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

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

№ п/п	Наименование	Единицы измерения	Количество условных единиц на единицу измерения							
			1150 кВ	750 кВ	400-500 кВ	330 кВ	220 кВ	110-150 кВ	35 кВ	1-20 кВ
1.	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Подстанции	п/ст	100 0	60 0	500	25 0	21 0	105	75	-
2.	Силовой трансформатор или реактор (одно или трехфазный) или вольтодобавочный трансформатор	ед. обор.	60	43	29	18	14	7,8	2, 1	1, 0
3.	Воздушный выключатель	3 фазы	180	13 0	88	66	43	26	11	5, 5
4.	Масляный выключатель	-п-	-	-	-	-	23	14	6, 4	3, 1

5.	Определитель с короткозамыкателем	ед. обор.	-	-	35	24	19	9,5	4,7	-
6.	Выключатель нагрузки	-п-	-	-	-	-	-	-	-	2,3
7.	Синхронный конденсатор мощи 60 Мвар	-п-	-	-	-	-	-	-	-	26
8.	Тоже, 50 Мвар и более	-п-	-	-	-	-	-	-	-	48
9.	Статистические конденсаторы	100 конд.	-	-	-	-	-	-	2,4	2,4
10.	Мачтовая ТП (столбовая)	ТП	-	-	-	-	-	-	-	2,5
11.	Однотрансформаторная ТП, КТП	ТП, КТП	-	-	-	-	-	-	-	2,3
12.	Двухтрансформаторная ТП, КТП	-п-	-	-	-	-	-	-	-	3,0
13.	Однотрансформаторная подстанция 34/0,4 кВ	п/ст	-	-	-	-	-	-	3,5	-

Примечания:

а) в п.1. учтены трудозатраты оперативного персонала подстанций напряжением 35-1150 кВ;

б) условные единицы по пп.2-9 учитывают трудозатраты по обслуживанию

и ремонту оборудования, не включенного в номенклатуру условных единиц

(трансформаторы напряжения, разрядники, аккумуляторные батареи, сборные шины и т.д.) резервного оборудования;

в) значениями условных единиц по п.2 «Силовые трансформаторы 1-20 кВ»

учитываются только трансформаторы собственных нужд подстанций 35-1150 кВ;

г) по пп. 3-6 учтены дополнительно трудозатраты на обслуживание и ремонт

устройств РЗАИ, а для воздушных выключателей (п.3) – дополнительно трудозатраты по обслуживанию и ремонту компрессорных установок;

д) значения условных единиц пп. 4-6 «Масляные выключатели

1-20 кВ» и «Выключатели нагрузки 1-20 кВ» относятся к

коммутационным аппаратам, установленным в распределительных устройствах

1-20 кВ подстанций 35-1150 кВ, ТП, КТП и РП 1-20 кВ, а также

секционированным коммутационным аппаратам на линиях 1-20 кВ.

е) объем распределительных пунктов (РП) 1-20 кВ в условных

единицах определяется по количеству установленных масляных

выключателей (п.4) и выключателей нагрузки (п.6). При установке в РП трансформаторов 1-20/0,4 кВ дополнительные объемы обслуживания определяются по поз. 11 или 12;

ж) по пп. 10-12 дополнительно учтены трудозатраты оперативного персонала распределительных сетей 0,4-20 кВ.

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

Наименование оборудования, вид топлива	Единица измерения	Количество усл. ед. на единицу измерения
1	2	3
Энергопоезд типа Б-4000, Ч-2500, ДБ-3000, работающий на угле	Энергопоезд	2600
Энергопоезд типа Б-4000, Ч-2500, ДБ-3000, работающий на газе	-п-	2100
Энергопоезд типа МВ	-п-	1370
Дизельная передвижная электростанция, состоящая из одного-двух агрегатов единичной мощностью 200-1050 кВт	эл.станция	350
Дизельная передвижная электростанция, состоящая из трех-четырёх агрегатов единичной мощностью 200-1050 кВт	-п-	700
Дизельная передвижная электростанция, состоящая из 5-6 агрегатов единичной мощностью 200-1050 кВт	-п-	1200
Дизельная стационарная электростанция мощностью	100 кВт	60
- до 1000 кВт	-п-	40
- 1000-5000 кВт	-п-	25
- 5000-10000 кВт		
Гидроэлектростанция с агрегатами единичной мощностью	ГЭС	75
- до 500 кВт	-п-	150
- от 500 до 1000 кВт	-п-	300
- от 1000 до 3000 кВт	-п-	400
- от 3000 до 10000 кВт	100 кВт	80

Тепловые электростанции, работающие на угле, торфе, мощностью	-п-	60
	-п-	50
	-п-	40
	- 9000 – 15000 кВт	
	- 15000 – 21000 кВт	
Тепловые электростанции, работающие на газе, мазуте, мощностью	- более 21000 кВт	60
	-п-	40
	-п-	30
	-п-	20
	- до 9000 кВт	
- 9000 – 15000 кВт		
- 15000 – 21000 кВт		
- более 21000 кВт		

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

7. Объем прочего оборудования в условных единицах определяется:

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

Примечания:

а) условные единицы по светильникам наружного освещения, закрепленным за предприятиями электрических сетей, учитываются только по светильникам наружного освещения городов и поселков городского типа;

б) условные единицы по внутридомовому электрооборудованию, бытовым напольным электроплитам учитываются предприятиями электрических сетей при обслуживании и ремонте указанного оборудования предприятиями электрических сетей.

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

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

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

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