

**ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ЖИЛИЩНО-
КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2023 - 2025 ГОДЫ**

Со стороны
Правительства
Нижегородской области

Министр энергетики и
жилищно-
коммунального
хозяйства
Нижегородской области



М.Ю.Морозов
2022 г.

Зарегистрировано:

Со стороны
профсоюзной
организации

Председатель
Нижегородской
областной организации
Общественной
организации –
Общероссийский
профессиональный союз
работников
жизнеобеспечения



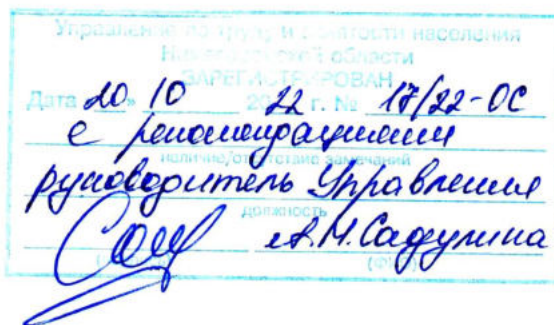
Е.Б.Ленина
2022 г.

Со стороны
объединения
работодателей

Председатель
Нижегородской
ассоциации предприятий
водоснабжения и
водоотведения



И.Рехалов
2022 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 27 апреля 1999 г. № 40-З «О социальном партнерстве» и направлено на регулирование социально-трудовых отношений работников и работодателей, обеспечение прав и интересов работников и эффективной работы организаций жилищно-коммунального хозяйства.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

Правительство Нижегородской области, именуемое в дальнейшем «Правительство», в лице министра энергетики и жилищно-коммунального хозяйства Нижегородской области Морозова Михаила Юрьевича, действующего на основании доверенности от 31 мая 2022 г. № 41;

Нижегородская областная организация Общественной организации - Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения, именуемая в дальнейшем «Профсоюз», в лице председателя Лениной Елены Борисовны, действующего на основании Устава Общественной организации Общероссийский профессиональный союз работников жизнеобеспечения;

Нижегородская ассоциация предприятий водоснабжения и водоотведения, именуемая в дальнейшем «Работодатели», в лице председателя Рехалова Андрея Ивановича, действующего на основании Устава Нижегородской ассоциации предприятий водоснабжения и водоотведения,

далее совместно именуемые «Стороны».

1.3. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

на работников и работодателей, организаций жилищно-коммунального хозяйства, независимо от их организационно-правовой формы, собственности (далее - организации жилищно-коммунального хозяйства), уполномочившие своих представителей заключить его от их имени;

на органы государственной власти Нижегородской области и органы местного самоуправления Нижегородской области в пределах взятых на себя обязательств;

на работодателей и работников, присоединившихся к настоящему Соглашению после его заключения.

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

В случае отсутствия коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие в организациях, на которые оно распространено и присоединившихся к нему в установленном порядке.

1.4. Настоящее Соглашение устанавливает социальные гарантии работникам и не ограничивает права организаций в расширении этих гарантий за счет собственных средств.

1.5. Условия настоящего Соглашения должны учитываться при принятии соответствующих нормативных правовых актов и бюджета на территориальном уровне.

1.6. Условия, содержащиеся в настоящем Соглашении, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством, генеральным соглашением, общероссийским отраслевым (межотраслевым) соглашением, трехсторонним региональным соглашением на соответствующий период.

В тех случаях, когда на работников одновременно распространяются различные соглашения, действуют условия соглашения, наиболее благоприятные для работников.

1.7. В соответствии с законодательством Российской Федерации расходы работодателей, предусмотренные настоящим Соглашением, учитываются органами исполнительной власти Нижегородской области при установлении тарифов для организаций, осуществляющих регулируемые виды деятельности, а также на

соответствующие услуги, оказываемые организациями, осуществляющими нерегулируемую деятельность.

1.8. В случае реорганизации одной из сторон настоящего Соглашения, ее обязательства переходят к правопреемнику.

1.9. В течение срока действия настоящего Соглашения ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств, но вправе, по взаимному согласию, вносить дополнения и изменения в настоящее Соглашение.

1.10. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 г. и действует по 31 декабря 2025 г. включительно.

Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

1.11. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений настоящего Соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной орган, представляющий интересы работников на законном основании, вправе обратиться в письменной форме к Сторонам настоящего Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений настоящего Соглашения в отношении данного работодателя.

Стороны настоящего Соглашения рассматривают предложение работодателя и обосновывающие документы в течение 30-дневного срока со дня их поступления и принимают решение о временном приостановлении действия отдельных положений настоящего Соглашения в отношении данного работодателя либо отказе в принятии такого решения.

Со стороны Правительства предложение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения рассматривает орган исполнительной власти Нижегородской области, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Решение Сторон оформляется и направляется Профсоюзом в адрес работодателя не позднее 5-дневного срока со дня принятия решения.

Раздел 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ДОГОВАРИВАЮЩИХСЯ СТОРОН

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении отраслевых вопросов по защите социально-трудовых прав работников.

2.1.2. Принимать меры по обеспечению работодателями и профсоюзными организациями выполнения установленных настоящим Соглашением социальных гарантий и льгот работникам и их семьям, не ограничивая права работодателей в расширении этих гарантий в пределах собственных средств предприятия, включая их в коллективные договоры.

2.1.3. Содействовать развитию практики заключения наряду с коллективными договорами соглашений на локальном уровне, предоставляющих социальные льготы и гарантии исключительно членам профсоюзной организации.

2.1.4. Обеспечивать социально-трудовые права работников в случае реорганизации, изменения подведомственности организации и смены собственника имущества в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации: трудовой договор, заключенный с работодателем (кроме случаев, оговоренных Трудовым кодексом Российской Федерации) до момента возникновения вышеперечисленных ситуаций, продолжает свое действие.

Реорганизация организации, изменение ее подведомственности и смена собственника имущества организации не являются основанием для расторжения трудовых

договоров с работниками организации в соответствии со статьей 75 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.5. Не допускать снижения уровня оплаты труда и социальных гарантий, установленных коллективным договором в организации, в случае ее реорганизации, изменения подведомственности и смены собственника имущества.

2.1.6. Сохранять действие заключенного коллективного договора на период реорганизации и смены собственника имущества до заключения нового договора.

2.1.7. Предоставлять необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего Соглашения и подготовки соглашения на последующий период, а также подготовки предложений по изменению действующего Соглашения.

2.1.8. Взаимодействовать в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, награждению почетными грамотами Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации, Центрального комитета Общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения.

2.1.9. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди работников ведущих профессий предприятий отрасли и ежегодное торжественное мероприятие, посвященное профессиональному празднику, с целью повышения престижа работы в жилищно-коммунальном хозяйстве.

2.1.10. В случае создания новых организаций в сфере жилищно-коммунального хозяйства, рекомендовать руководителям вновь созданных организаций (независимо от организационно-правовой формы собственности):

принять на работу в порядке перевода работников ликвидируемых организаций жилищно-коммунального хозяйства (в соответствии со штатным расписанием);

обеспечить предоставление социальных гарантий работникам в соответствии с действовавшим ранее в организации коллективным договором;

содействовать деятельности первичной профсоюзной организации.

2.2. Правительство:

способствует формированию благоприятных социально-трудовых отношений в организациях, согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей;

проводит мониторинг задолженности по заработной плате работникам жилищно-коммунального хозяйства в муниципальных образованиях Нижегородской области и взаимодействует с администрациями муниципальных образований Нижегородской области по вопросам погашения задолженности;

участвует в решении вопросов занятости работников;

взаимодействует с Профсоюзом при разработке приоритетных направлений развития отрасли, отраслевых программ и предложений по улучшению состояния отрасли, улучшению экономического положения работников;

доводит до Профсоюза принимаемые Правительством, органами исполнительной власти Нижегородской области нормативные правовые акты по вопросам регулирования настоящего Соглашения;

предоставляет Профсоюзу запрашиваемую в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в рамках своей компетенции информацию.

2.3. Профсоюз:

оказывает практическую помощь первичным профсоюзным организациям в разработке и принятии коллективных договоров;

осуществляет защиту социальных гарантий работников в вопросах оплаты и условий труда, режима труда и отдыха, занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством и

коллективными договорами;

способствует реализации настоящего Соглашения и взаимодействует с работодателями на принципах социального партнерства;

принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, отстаивает интересы трудящихся в сфере социального страхования;

осуществляет общественный контроль состояния охраны труда в организациях;

выдвигает требования об отмене, приостановке действия или внесении изменений в решения работодателей, нарушающие права и интересы работников и трудовых коллективов, ухудшающие условия и безопасность труда;

обобщает и распространяет положительную практику работы органов профсоюзных организаций.

2.4. Работодатели:

обеспечивают улучшение экономического и финансового положения организаций;

обеспечивают своевременные и полные налоговые платежи в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды;

предоставляют по запросу отраслевого органа исполнительной власти Нижегородской области и Профсоюза необходимые сведения об экономическом состоянии организаций;

принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзными комитетами организаций (ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, коллективными договорами и иными нормативными правовыми актами;

оказывают содействие по оформлению досрочной пенсии сокращенным работникам за 2 года до установленного законом срока выхода на пенсию.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными с профсоюзным комитетом.

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

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

3.3. При выполнении отдельных видов работ может быть введен суммированный учет рабочего времени при условии соблюдения баланса рабочего времени в учетном периоде, который не может превышать одного года, с установлением конкретного учетного периода в коллективном договоре (месяц, квартал, полугодие), а для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. Работники могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни только с их письменного согласия и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, кроме случаев, предусмотренных статьями 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

3.6. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.7. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается коллективным договором. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая 7 календарных дней, с письменного согласия работника может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в размерах, установленных коллективным договором.

Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором, который не может быть менее 3 календарных дней.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

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

4.2. Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда по организациям жилищно-коммунального хозяйства, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается на 2023-2025 год согласно приложению к настоящему Соглашению (основание: Федеральное отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023-2025 годы).

В зависимости от финансового и экономического положения организации работодатель вправе устанавливать в организации минимальную месячную тарифную ставку в размере, превышающем величину, предусмотренную настоящим Соглашением.

Размер минимальной месячной тарифной ставки является базовой для дифференциации оплаты труда всех профессионально-квалификационных групп работников с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

4.3. Организации предусматривают в коллективных договорах, локальных нормативных актах организаций по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, но не реже одного раза в год.

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

Расходы, направляемые на оплату труда, рассчитываются исходя из нормативной численности работников и включают в себя:

- тарифную составляющую расходов, направляемых на оплату труда, которая рассчитывается исходя из суммы месячных тарифных ставок (должностных окладов);
- средства, направляемые на премирование работников, доплаты, надбавки и другие выплаты в составе средств на оплату труда, которые формируются согласно коллективным договорам и локальным нормативным актам. Данные средства включают в себя:

- а) доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и компенсационного характера, связанные с режимом работы и

условиями труда. К данной категории относятся следующие доплаты:

- за работу в ночное время - 40% должностного оклада (тарифной ставки);
 - на работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда;
 - по результатам специальной оценки условий труда на них;
 - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (высокую интенсивность и напряженность труда), устанавливается по соглашению сторон трудового договора не ниже 20% тарифной ставки (должностного оклада) отсутствующего работника или тарифной ставки (должностного оклада) по основной работе;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу - не менее чем в двойном размере, за сверхурочную работу возможна компенсация дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
 - 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);
 - доплата за работу по графику с разделением смены на части - в размере не менее 30% тарифной ставки за отработанное в смене время;
 - оплата времени для приемки смены работниками организации, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме. Конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты устанавливается непосредственно в организации;
 - 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;
- б) доплаты стимулирующего характера, размер и порядок установления которых определяется непосредственно в организации, в том числе:
- персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство и высокие достижения в труде;
 - персональные надбавки руководителям, специалистам и служащим за высокий уровень квалификации;
 - иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные коллективными договорами и локальными нормативными актами, трудовыми договорами, которые работодатель вправе отнести на расходы по оплате труда на основании законодательства Российской Федерации;
- в) премии за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности - в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом. Начисление премии работникам осуществляется с учетом доплат и надбавок;
- г) премии по итогам работы за год по результатам деятельности в отчетном периоде согласно коллективному договору;
- д) ежемесячные вознаграждения за выслугу лет согласно коллективному договору;
- е) иные виды премирования работников.

4.5. Месячная заработная плата работника организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Нижегородской области при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

4.7. Нарушение работодателем сроков выплаты заработной платы является нарушением законодательства, настоящего Соглашения и влечет за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

4.8. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение 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.

Раздел 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились:

5.1. Формировать единую кадровую политику на основе постоянного профессионального роста квалификационного уровня каждого работника, сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах.

5.2. Предусматривать в коллективных договорах:

меры по защите трудящихся в случае приостановки производства или высвобождения работников в условиях жесткой экономической необходимости;

мероприятия по развитию персонала на производстве, профориентации и психологической поддержке работников.

5.3. Установить следующие критерии массового высвобождения работников, увольняемых в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности за определенный календарный период:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы численностью 15 и более человек;

б) сокращение численности работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10% и более - в течение трех месяцев;

15% и более - в течение шести месяцев;

20% и более - в течение года.

5.4. Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.5. Работодатели:

осуществляют меры по сохранению и созданию новых рабочих мест;

обеспечивают рациональное использование профессионального потенциала работников, разрабатывают мероприятия по организации внутрифирменного развития персонала;

предоставляют не менее чем за 3 месяца органам службы занятости и профсоюзному комитету информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить;

предусматривают в коллективных договорах нормы по обеспечению гибких форм занятости, дистанционной занятости, дополнительных льгот и преимуществ для женщин,

имеющих детей в возрасте до 18 лет.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

Стороны совместно:

6.1. Проводят целенаправленную работу по обеспечению условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

6.2. Повышают эффективность государственного и общественного контроля состояния охраны труда.

6.3. Организуют обучение работников организаций по вопросам охраны труда.

6.4. Предусматривают возможность:

- увеличения продолжительности рабочего времени, но не более чем 40 часов в неделю для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации. Конкретный размер и условия выплаты денежной компенсации устанавливаются коллективным договором;

- увеличения максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов. Количество максимально допустимых часов продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется коллективным договором.

6.5. Работодатели:

разрабатывают и обеспечивают реализацию мероприятий по охране труда в организациях, предусматривая их необходимое финансирование в размере не менее 0,2% затрат на производство работ;

принимают меры по выполнению требований законодательства по охране труда;

проводят специальную оценку условий труда на рабочих местах; обеспечивают условия для осуществления общественного контроля уполномоченными и доверенными лицами по охране труда, создают комиссии по охране труда;

обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

6.6. Профсоюз:

способствует включению и реализации мероприятий по охране труда в коллективные договоры организаций;

осуществляет общественный контроль соблюдения прав работников в сфере охраны труда, вносит предложения в органы управления по совершенствованию действующего законодательства по охране труда;

защищает права и интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Договаривающиеся стороны рекомендуют предусматривать в коллективном договоре следующие льготы и компенсации:

- обеспечение работников санаторно-курортными путевками в период отпуска, частичную оплату путевок детям работников в оздоровительные лагеря;

- льготы для молодых семей (предоставление кредитов на покупку жилья, мебели, частичная или полная оплата содержания детей в детских дошкольных учреждениях и т.д.);

- обеспечение бесплатными путевками в оздоровительные лагеря детей из многодетных семей, детей-инвалидов, детей из неполных семей;
- дополнительные льготы ветеранам труда, имеющим заслуги перед организацией;
- предоставление краткосрочного оплачиваемого отпуска в случае непредвиденных семейных обстоятельств и т.д.;
- выплату единовременного пособия работникам при выходе на пенсию в зависимости от стажа работы в организации;
- другие виды льгот и компенсаций.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНЫХ, ОСВОБОЖДЕННЫХ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Взаимоотношения сторон регулируются Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими действующими законодательными актами.

8.2. Работодатели признают профсоюзную организацию единственным представителем работников по социально-трудовым вопросам.

8.3. Профсоюзный комитет представляет интересы всех работников, но защищает и отстаивает интересы только членов профсоюза.

8.4. Территориальные и первичные профсоюзные организации имеют право беспрепятственно и бесплатно получать от работодателей информацию по вопросам, связанным с организацией и оплатой труда, социально-экономическим развитием организации.

8.5. Работодатели:

8.5.1. Обеспечивают представителям профсоюзных организаций:

возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в организации для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

сохранение среднего заработка выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, на время краткосрочной профсоюзной учебы и участия в работе профсоюзных конференций вышестоящих профорганов (не менее 6 дней в год);

выплату дополнительной премии и предоставление ежегодно дополнительного отпуска, размеры которых определяются коллективным договором;

предоставление работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их выборных полномочий прежней работы (должности) или, с согласия работника, другой равноценной должности;

бесплатное пользование необходимыми помещениями, в том числе для проведения собраний работников, средствами связи и транспортом;

неосвобожденным председателям профсоюзных комитетов и уполномоченным лицам по охране труда время (не менее 4 часов в неделю) для осуществления профсоюзной деятельности с сохранением среднего заработка;

отчисление на расчетный счет профсоюзной организации денежных средств в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда для организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами организаций;

перечисление бесплатно на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников организации;

рассмотрение письменных представлений профсоюзного комитета об устранении любых нарушений законодательства о труде в течение недельного срока и сообщение профсоюзному комитету о результатах своего рассмотрения.

8.6. Освобожденные профсоюзные работники, избранные в орган первичной

профсоюзной организации, и работники, состоящие в трудовых отношениях с первичной профсоюзной организацией, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором.

8.7. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации рекомендовать работодателям оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа производить за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором.

Раздел 9. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации настоящего Соглашения регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется комиссией из представителей Сторон настоящего Соглашения, совместное заседание которой проводится по итогам полугодия.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля выполнения настоящего Соглашения.

9.4. Договаривающиеся стороны обязуются строго соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В СОГЛАШЕНИЕ

10.1. Изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по взаимной договоренности Сторон.

10.2. Разрешение разногласий по выполнению настоящего Соглашения осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением настоящего Соглашения, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. По предложению одной из Сторон настоящего Соглашения руководитель органа исполнительной власти Нижегородской области, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования настоящего Соглашения предложить работодателям, осуществляющим свою деятельность в отрасли жилищно-коммунального хозяйства и не участвовавшим в заключении настоящего Соглашения, присоединиться к этому Соглашению.

Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации настоящего Соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в отрасли жилищно-коммунального хозяйства и не участвовавшие в заключении настоящего Соглашения, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к настоящему Соглашению не представили в орган исполнительной

власти Нижегородской области, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию 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.

В случае отказа работодателя присоединиться к настоящему Соглашению руководитель органа исполнительной власти Нижегородской области, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон настоящего Соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон настоящего Соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Отраслевому тарифному соглашению
по организациям жилищно-коммунального
хозяйства Нижегородской области
на 2023 - 2025 годы
от _____ № _____

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

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

Организации жилищно-коммунального хозяйства	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2023, руб.	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2024, руб.	Минимальная месячная тарифная ставка рабочих первого разряда на 01.01.2025, руб.
1. Организации коммунального водоснабжения и водоотведения	МРОТ в субъекте РФ на 2023 год	МРОТ в субъекте РФ на 2024 год	МРОТ в субъекте РФ на 2025 год
2. Организации коммунального электроснабжения, в том числе организации, обеспечивающие наружное освещение городов и поселений	МРОТ в субъекте РФ на 2023 год	МРОТ в субъекте РФ на 2024 год	МРОТ в субъекте РФ на 2025 год
3. Организации коммунального теплоснабжения	МРОТ в субъекте РФ на 2023 год	МРОТ в субъекте РФ на 2024 год	МРОТ в субъекте РФ на 2025 год
4. Организации по коммунальному газоснабжению и техническому обслуживанию внутридомового и внутриквартирного газового оборудования	МРОТ в субъекте РФ на 2023 год	МРОТ в субъекте РФ на 2024 год	МРОТ в субъекте РФ на 2025 год
5. Организации по эксплуатации и ремонту дорожно-мостового хозяйства	МРОТ в субъекте РФ на 2023 год	МРОТ в субъекте РФ на 2024 год	МРОТ в субъекте РФ на 2025 год
6. Ремонтно-строительные организации, осуществляющие капитальный ремонт многоквартирного жилищного фонда	МРОТ в субъекте РФ на 2023 год	МРОТ в субъекте РФ на 2024 год	МРОТ в субъекте РФ на 2025 год
7. Мусороперерабатывающие и мусоросжигательные заводы, мусороперегрузочные станции, полигоны захоронения твердых коммунальных отходов	МРОТ в субъекте РФ на 2023 год	МРОТ в субъекте РФ на 2024 год	МРОТ в субъекте РФ на 2025 год
8. Региональные операторы и операторы по обращению с твердыми	МРОТ в субъекте РФ на	МРОТ в субъекте РФ на	МРОТ в субъекте РФ на

коммунальными отходами	2023 год	2024 год	2025 год
9. Организации по механизированной уборке, озеленению, санитарной очистке и благоустройству муниципальных образований	МРОТ в субъекте РФ на 2023 год	МРОТ в субъекте РФ на 2024 год	МРОТ в субъекте РФ на 2025 год
10. Управляющие, подрядные и другие организации, оказывающие другие услуги в ЖКХ, а также услуги по комплексному обслуживанию зданий и помещений	МРОТ в субъекте РФ на 2023 год	МРОТ в субъекте РФ на 2024 год	МРОТ в субъекте РФ на 2025 год
11. Организации ритуального обслуживания, в том числе по организации похоронного дела	МРОТ в субъекте РФ на 2023 год	МРОТ в субъекте РФ на 2024 год	МРОТ в субъекте РФ на 2025 год
12. Организации банно-прачечного хозяйства	МРОТ в субъекте РФ на 2023 год	МРОТ в субъекте РФ на 2024 год	МРОТ в субъекте РФ на 2025 год
13. Организации гостиничного хозяйства	МРОТ в субъекте РФ на 2023 год	МРОТ в субъекте РФ на 2024 год	МРОТ в субъекте РФ на 2025 год
14. Организации, осуществляющие прочие виды деятельности в жилищно-коммунальном хозяйстве	МРОТ в субъекте РФ на 2023 год	МРОТ в субъекте РФ на 2024 год	МРОТ в субъекте РФ на 2025 год

*МРОТ в субъекте РФ - размер минимальной заработной платы в Нижегородской области.