

Председатель
Российского объединения работодателей
сферы бытового обслуживания населения
и ремесленников "Росбытсоюз"
Н.Б.КОБЕЛЕВ
15 ноября 2013 г.

Председатель
Общероссийского профсоюза
работников жизнеобеспечения
(Профсоюз жизнеобеспечения)
А.Д.ВАСИЛЕВСКИЙ
"__" _____ 2013 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ СФЕРЫ БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ И РЕМЕСЛЕННИКОВ НА 2014 - 2016 ГОДЫ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям сферы бытового обслуживания населения и ремесленников (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений работников и работодателей, обеспечение эффективной работы организаций, реализацию трудовых прав и законных интересов работников.

1.2. Цели Соглашения:

- поддержание стабильности и эффективности работы организаций сферы бытового обслуживания населения и ремесленников, привлечение и закрепление квалифицированной рабочей силы;
- развитие социального партнерства и инициативы в трудовых коллективах;
- обеспечение условий, способствующих реализации трудового законодательства, социально-трудовых гарантий работникам.

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

- от работодателей - Российское объединение работодателей сферы бытового обслуживания и ремесленников "Росбытсоюз" (далее - "Росбытсоюз"), действующее на основании Федерального закона от 27.11.2002 N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей", Устава союза (зарегистрирован 14 декабря 2004 г. N 1047796959517 в Межрайонной инспекции МНС России N 46 по г. Москве);

- от работников - Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения (далее - Профсоюз жизнеобеспечения), действующий на основании Федерального закона от 12.01.96 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Устава профсоюза (зарегистрирован 26.08.2010 в Минюсте России, учетный номер 0012110145, свидетельство N 278, государственный регистр N 1037739338450 от 31.01.2003).

1.4. Настоящее Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями, и распространяется:

на работодателей организаций, являющихся членами объединения работодателей "Росбытсоюз", независимо от их организационно-правовых форм собственности и численности работников, а также не входящих в него, но делегировавших свои полномочия участникам Соглашения на его разработку и заключение от их имени;

работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном настоящим Соглашением.

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

Коллективные договоры в организациях не могут включать в себя условия, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим Соглашением. Соглашение не ограничивает права организаций в расширении социальных гарантий работникам за счет собственных средств.

При отсутствии в организации коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.5. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения ее обязательства переходят к правопреемнику.

1.6. В случаях действия в отношении работников нескольких соглашений применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

1.7. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2014 г. и действует по 31 декабря 2016 года включительно.

2. Оплата труда

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

2.2. Работодатели обеспечивают:

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

б) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

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

г) в установленные законодательством сроки заключение коллективных договоров, совершенствование нормирования и условий труда.

2.3. С 1 января 2014 года базовая месячная тарифная ставка рабочего первого разряда устанавливается в размере 7300 рублей.

2.4. Базовый размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда увеличивается в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики. Если в региональных соглашениях или в коллективных договорах организаций предусмотрено индексирование минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда поквартально, то ее размер может быть установлен в соответствии с рекомендациями Росбытсоюза и Профсоюза жизнеобеспечения, принятыми на основании индексов потребительских цен на товары и услуги за прошедший квартал, определенных Федеральной службой государственной статистики. Рекомендации о квартальной индексации доводятся до сведения организаций письмом Росбытсоюза и Профсоюза жизнеобеспечения, с указанием соответствующего документа Федеральной службы государственной статистики.

2.5. Самостоятельно устанавливают систему премирования работников, в которой учитывается:

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

б) снижение травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом;

г) 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.

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

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

а) расходов (средств) на оплату труда;

б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг;

в) расходов, связанных с исполнением условий настоящего Соглашения;

г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателями и работниками.

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

2.8.1. Тарифную составляющую расходов (средств), направляемых на оплату труда, которая рассчитывается, исходя из минимальной месячной тарифной ставки и среднего разряда работ.

2.8.2. Средства, направляемые на премирование работников, доплаты, надбавки и другие выплаты в составе средств на оплату труда, которые формируются на договорной основе, включают в себя:

- доплаты (надбавки) к тарифным ставкам и должностным окладам стимулирующего и (или) компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда, - в размере не менее

12,5 процента тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. К данной категории относятся следующие доплаты (надбавки), оплата и выплаты:

а) за работу в ночное время устанавливаются в размере 40 процентов тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы;

б) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - устанавливаются организациями по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них;

в) за разъездной характер работы - в соответствии с действующим законодательством;

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

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу - не менее чем в двойном размере (за сверхурочную работу возможна компенсация дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

е) за руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, производителям работ, не освобожденным от основной работы, - устанавливается доплата в размере не менее 10 процентов тарифной ставки (или фиксированный размер);

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

з) при суммированном учете рабочего времени оплата труда за работу в выходной день сверх графика работы конкретного работника производится в двойном размере по итогам работы за месяц или по его желанию предоставляется другой день отдыха. При этом 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;

и) время для приемки смены работниками организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается; конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты устанавливаются непосредственно в организациях;

к) 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;

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

а) персональные надбавки рабочим за профессиональное мастерство и высокие достижения в труде;

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

в) 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;

- премии за основные результаты производственно-хозяйственной (финансово-хозяйственной) деятельности - в размере, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, не менее 50% тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда. Премия начисляется на оклад с учетом доплат и надбавок, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- вознаграждения по итогам работы за год - согласно коллективному договору в размере не менее 33 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (что составляет не менее 3,96 должностного оклада за полный год);

- ежемесячные вознаграждения за выслугу лет (за стаж работы) - согласно коллективному договору в размере не менее 15 процентов тарифной составляющей расходов (средств), направляемых на оплату труда (что составляет не менее 1,8 должностного оклада за полный год);

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

- выплаты компенсационного характера за работу вне места постоянного проживания или в местностях с особыми климатическими условиями, осуществляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

- выплаты по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в тяжелых природно-климатических условиях в размере не ниже установленного законодательством Российской Федерации;

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

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

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

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

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

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

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

Конкретный порядок и размеры премирования определяются локальными нормативными актами организации, коллективным договором, трудовым договором.

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

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

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

2.12. 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.

3. Рабочее время и время отдыха

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

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. 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 представительного органа работников организации. Графики сменности являются приложением к коллективному договору. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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. В организациях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

3.4. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка;
- б) собственная свадьба, свадьба детей;
- в) смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер).

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

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

3.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными 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 N 298/П-22.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается непосредственно в организациях.

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

3.7. В организациях сферы бытового обслуживания отмечаются профессиональные дни и праздники, установленные законодательством Российской Федерации.

4. Охрана труда

4.1. Работодатели обеспечивают:

4.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

4.1.2. Соответствие нормативно-технической документации по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.3. Своевременное проведение периодической аттестации рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению параметров до нормативных значений.

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

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

4.1.6. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви (в том числе теплой), других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи фиксируются в коллективном договоре. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

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

4.1.8. Обеспечивают проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

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

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

4.1.11. Осуществляют обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

4.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.1.15. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, обеспечение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

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

4.1.17. Проведение конкурсов на звание "Лучший по профессии" и "Лучший уполномоченный по охране труда" совместно с первичными профсоюзными организациями.

4.2. Первичные профсоюзные организации:

4.2.1. Организуют контроль за разработкой и выполнением соглашений по охране труда.

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

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

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

4.3.1. Выплату единовременного пособия в случаях:

а) гибели работника на производстве по вине работодателя на каждого его иждивенца (дети в возрасте до 18 лет, супруг (супруга) при отсутствии самостоятельного дохода и инвалиды, состоящие на иждивении работника) в размере годового заработка погибшего, но не менее 300 тысяч рублей на всех иждивенцев в совокупности (пособие распределяется равными частями на каждого иждивенца);

б) установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания, в размерах:

- инвалидам 1 группы не менее 75 процентов годового заработка;

- инвалидам 2 группы не менее 50 процентов годового заработка;

- инвалидам 3 группы не менее 30 процентов годового заработка.

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

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

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

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

4.4.3. Расходы, связанные с проведением мероприятий по аттестации рабочих мест.

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

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

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

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

5. Занятость

5.1. Работодатели при участии первичных профсоюзных организаций проводят политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности внутри организации (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня

каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействуют занятости высвобождаемых работников.

5.2. Работодатели не допускают необоснованного сокращения рабочих мест и 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 организаций начального, среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

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

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

б) переподготовка и перемещение внутри организации.

5.2.4. Предоставление высвобождаемым работникам организаций 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 организации, сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы в порядке, установленном непосредственно в организациях.

5.2.6. 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.

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

5.3. Первичные профсоюзные организации обязуются:

5.3.1. Проводить взаимные консультации с работодателем по проблемам занятости.

5.3.2. Содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации и реформировании, по социальной и трудовой адаптации работников организаций и оказанию им психологической поддержки.

5.4. Работодатели обязуются:

а) извещать выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации и предоставлять им информацию о решении по реорганизации, принятом собранием акционеров или органом государственной или муниципальной власти, в течение 20 дней со дня принятия соответствующего решения, но не менее чем за 2 месяца до начала реорганизации;

б) представлять в первичные профсоюзные организации для согласования в письменной форме проекты приказов о сокращении численности или штатов не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Моментом начала проведения "соответствующих мероприятий" необходимо считать дату направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата (ч. 2 ст. 180 ТК РФ);

в) при сокращении штата организации не допускать без трудоустройства увольнения работников предпенсионного возраста (за 2 года до установления срока пенсии), матерей-одиночек, женщин, имеющих детей до 8 лет, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, имеющих 3-х и более детей;

г) расторжение трудового договора по инициативе администрации по ст. 81 ТК РФ по пунктам, предусмотренным коллективным договором в организации (п. 2, п. 3, п. 5, подпункты "В", "д", п. 6, п. 10, п. 13), с работником - членом профсоюза производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ, Закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" п. 4, ст. 12).

5.5. Первичные профсоюзные организации обязуются:

а) разъяснять работникам особенности процедуры продолжения трудовых отношений в условиях реорганизации организаций;

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

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

5.6. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты на основе компенсационных соглашений в порядке и на условиях, определяемых непосредственно в организациях:

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

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

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

г) увольняемым работникам, имеющим двух и более иждивенцев, - в размере не менее 5-кратного среднего месячного заработка;

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

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

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

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

6. Социальная защита

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

6.1.1. Частичную (но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения) 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 организации (порядок отнесения лиц к категории ветеранов определяется непосредственно в организациях).

6.1.2. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни работников.

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

6.1.4. Выплату материальной помощи:

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

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

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

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

д) при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы или прохождением альтернативной гражданской службы, 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;

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. Увеличение ежемесячной компенсации работникам, находящимся в оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

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

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

6.1.11. Предоставление оплачиваемого отпуска, исходя из тарифной ставки (оклада) на оговариваемый в коллективном договоре срок, в случаях: в День знаний, при рождении ребенка, собственной свадьбы или свадьбы детей и других.

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд.

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд, а также и другие социальные фонды (ст. 15-ФЗ от 15.12.2001 N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в РФ").

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, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

6.3. Работодатель осуществляет расходы на совершенствование взаимоотношений в сфере социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, которые включают в себя перечисления средств в виде сумм добровольных членских взносов (включая вступительные взносы), а также иные расходы, предусмотренные настоящим Соглашением, иными соглашениями в сфере социального партнерства, включая региональные отраслевые соглашения, коллективными договорами и локальными нормативными актами, 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:

6.4.1. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять, по их желанию, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

6.4.2. В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" установить 36-часовую рабочую неделю в организациях, находящихся в сельской местности. При этом заработную плату выплачивать в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

6.4.3. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по их письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставлять 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).

6.4.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохранять средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК Российской Федерации).

6.4.5. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за

больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Оплату труда в этих случаях производить пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК Российской Федерации).

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

а) проводить первоочередную аттестацию рабочих мест женщин и подростков по условиям труда;
б) выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин и подростков, установленных Постановлением Совмина - Правительства РФ от 06.02.1993 N 105;

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

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

6.5. 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 заявлению соответствующего 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.

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

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

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

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

6.7. Работодатели, исходя из финансовых возможностей организации, предусматривают предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых непосредственно в организации:

6.7.1. Предоставление молодым семьям из средств организации долгосрочных льготных или беспроцентных кредитов, 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 от работы день за счет средств организации в размере тарифной ставки.

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

6.8. Первичные профсоюзные организации обязуются:

6.8.1. Способствовать созданию в организациях надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

6.8.2. Содействовать созданию молодежных организаций.

6.8.3. Ходатайствовать о предоставлении дополнительных гарантий, льгот и компенсаций для закрепления на работе молодежи.

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

7. Социальное партнерство, гарантии и основы сотрудничества сторон

7.1. Российское отраслевое объединение работодателей сферы бытового обслуживания населения и ремесленников "Росбытсоюз" и Профсоюз жизнеобеспечения:

7.1.1. Осуществляют совместный контроль за исполнением настоящего Соглашения.

7.1.2. Обмениваются информацией, необходимой 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. Принимают меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

7.1.5. Взаимодействуют в вопросах представления особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, награждению почетными грамотами федерального министерства, Профсоюза жизнеобеспечения, объединения работодателей.

7.1.6. Представляют в Правительство Российской Федерации предложения по решению трудовых и социально-экономических вопросов, учитывающих особенности труда и быта работников организаций сферы бытового обслуживания населения и ремесленников.

7.1.7. Участвуют в установленном законом порядке в подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и экономические интересы работников объединяемых организаций.

7.1.8. В соответствии с пунктом 2.3 настоящего Соглашения устанавливают базовый размер месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, которая применяется в обязательном порядке во всех организациях - участниках Соглашения.

7.2. Российское отраслевое объединение работодателей "Росбытсоюз":

7.2.1. Получает от своих членов информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения, анализирует полученные сведения.

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

7.2.3. Обобщает опыт эффективной работы организаций, вырабатывает механизмы, направленные на оптимальное решение вопросов в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

7.2.4. Обеспечивает организацию семинаров, совещаний с органами исполнительной власти всех уровней для целей выполнения настоящего Соглашения.

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

7.2.6. Содействует созданию организаций Профсоюза жизнеобеспечения, способствует развитию коллективно-договорных отношений с Профсоюзом жизнеобеспечения на всех уровнях социального партнерства.

7.3. Профсоюз жизнеобеспечения:

7.3.1. 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, а также работников, не являющихся членами Профсоюза жизнеобеспечения, но уполномочивших его выступать от их имени, в подписании и реализации настоящего Соглашения на условиях письменного уведомления и отчисления 1% от заработной платы работников, делегировавших свое право.

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

7.3.4. Отстаивает интересы работников в сфере социально-трудовых отношений.

7.3.5. Принимает меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой и производственной дисциплины.

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

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

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

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

7.3.9. 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 информацию, необходимую для контроля за исполнением настоящего Соглашения (по запросам).

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

7.4.7. Своевременно заключать коллективные договоры, содействовать доведению до работников содержания коллективного договора, заключенного в организации.

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 (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка. Конкретная продолжительность освобождения от работы и перечень профсоюзных работников устанавливаются непосредственно в организациях.

7.4.9. Обеспечить представителям профсоюзных организаций возможность беспрепятственного доступа к рабочим местам в организациях для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, получения информации, необходимой для ведения коллективных переговоров по вопросам оплаты, охраны труда, занятости и другим социальным вопросам, по выполнению коллективных договоров и настоящего Соглашения.

7.4.10. Предоставлять первичным организациям, действующим в организации, в бесплатное пользование для работы и проведения собраний работников служебные и другие необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, транспортные средства, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

7.4.11. Нести расходы, связанные с оплатой деятельности профсоюзных работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием (в том числе неоднократно) в выборный орган первичной профсоюзной организации, а также по предоставлению им льгот, всех видов премирования и вознаграждения (включая выплачиваемые при выходе на пенсию), установленные для работников организаций.

7.4.11. Отчислять денежные средства профсоюзным органам на организацию культурно-просветительской, физкультурно-оздоровительной работы в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда на условиях, предусмотренных коллективными договорами организаций.

7.4.13. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

8. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Соглашения регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "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 срока действия, изменения и дополнения в настоящее Соглашение производится в порядке ТК РФ.

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

10. Заключительные положения

10.1. После подписания настоящего Соглашения "Росбытсоюз" и Профсоюз жизнеобеспечения направляют его в соответствующий федеральный орган исполнительной власти на уведомительную регистрацию, затем совместно публикуют текст Соглашения.

10.2. Соглашение размещается на сайте Internet и публикуется в собственных изданиях сторон, заключивших Соглашение.

Предложение руководителя федерального органа исполнительной власти по труду о присоединении к Соглашению работодателей, не участвовавших в его заключении, публикуется в официальном издании "Российская газета", а также в собственных изданиях сторон, заключивших отраслевое Соглашение.

10.3. Организации, на которые не распространяются нормы настоящего Соглашения, вправе присоединиться к нему. Для этого профсоюзная организация Профсоюза жизнеобеспечения и работодатель направляют в адрес Профсоюза жизнеобеспечения и "Росбытсоюза" письмо о желании присоединиться к настоящему Соглашению.

10.4. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения, но не более срока действия, определенного в Соглашении.

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

Председатель
Российского объединения работодателей
сферы бытового обслуживания населения
и ремесленников "Росбытсоюз"
Н.Б.КОБЕЛЕВ

Председатель
Общероссийского профсоюза
работников жизнеобеспечения
(Профсоюза жизнеобеспечения)
А.Д.ВАСИЛЕВСКИЙ